



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico y Mapa

Conceptual

Nombre del Alumno: Brandom Daniel Pérez Guzmán

Nombre del tema: Las Relaciones y el Liderazgo

Parcial: 2°

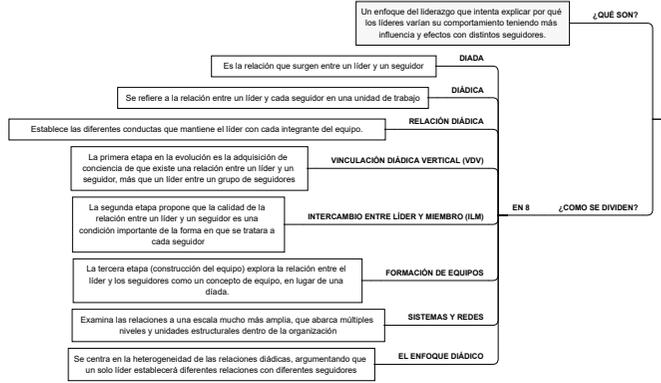
Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 7°

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas. Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo. Trata los errores como oportunidades para aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados. Crítica o castiga los errores.

Estas relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

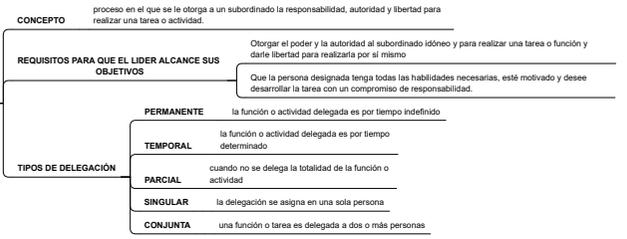
EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Figura 5.2 Cuadro Comparación del comportamiento del líder hacia los miembros favoritos o alejados del grupo (Daft, 2006, p. 86)

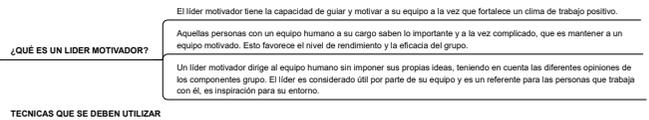
El grupo de excluidos abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder, en una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia descendente.

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

- VENTAJAS DE ESTA**
- Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
 - Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.
 - Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.
 - Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

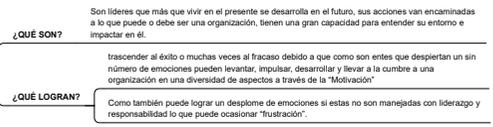


EL LÍDER MOTIVADOR



- PARTICIPACIÓN:** Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos.
- RECONOCIMIENTO:** Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado
- FOMENTO DE RELACIONES:** El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas y ayuden a mejorar la productividad del conjunto
- METAS CLARAS:** Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.
- FORMACIÓN TÉCNICA:** El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización
- INCENTIVOS Y PROMOCIÓN:** Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO



EL CAMBIO

Implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso

La cultura es el conjunto de elementos y características propias de una determinada comunidad humana. Incluye aspectos como las costumbres, las tradiciones, las normas y el modo de un grupo de pensarse a sí mismo, de comunicarse y de construir una sociedad.

La palabra "cultura" es un término amplio que proviene del vocablo latino *cultus*, a su vez derivado de *colere*, es decir, "cuidar del campo y del ganado", lo que hoy en día se conoce como "cultivar". El pensador romano Cicerón (siglo I a. C.) empleó el término *cultura animi* ("cultivar el espíritu") para referirse metafóricamente al trabajo de hacer florecer la sabiduría humana.

La cultura abarca aspectos como la religión, la moral, las artes, el protocolo, la ley, la historia y la economía de un determinado grupo. El término se utiliza para referirse a las distintas manifestaciones del ser humano y, según algunas definiciones, todo lo que es creado por el humano es cultura.

Un rasgo es una característica o una particularidad. Cultural, en tanto, es aquello vinculado a la cultura: el conjunto de los rituales, los conocimientos, las expresiones artísticas y las costumbres de una comunidad.

La idea de rasgo cultural, en este marco, suele usarse para aludir a cada una de las unidades mínimas con significado que pueden reconocerse en una determinada cultura. Estas peculiaridades se traducen en comportamientos grupales e individuales.

Los rasgos culturales son transmitidos de generación en generación y dan forma a la identidad de un pueblo. De todos modos, con el paso del tiempo van registrando modificaciones e incluso pueden perderse.

La transmisión de una cultura, en definitiva, es la transmisión de sus rasgos culturales, ya sea mediante el lenguaje o a través de objetos. Cada persona adquiere la cultura vía el aprendizaje, la imitación o la apropiación.

Entre los rasgos no materiales encontramos los valores, las normas y las creencias que inciden en cómo alguien actúa frente a una cierta situación.

Respecto a los rasgos culturales materiales, se trata de piezas muy diversas, desde construcciones hasta herramientas, pasando por adornos y utensilios. Estos elementos suponen una expresión concreta de la cultura.

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta y como una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

La cultura organizacional nunca depende exclusivamente de un número reducido de agentes. Por el contrario, está determinada por diversos factores: internos o externos, deliberados o accidentales y positivos o negativos.

Los factores que afectan la conformación de una cultura empresarial nunca actúan de manera aislada. En contraposición, siempre hay una serie de factores interrelacionados que están configurando el modo en que se vive dentro de una organización y la forma en que esta es percibida desde fuera.

Todos estos elementos en conjunto afectan directamente la forma en que se trabaja dentro de una organización. Esto se debe a que las empresas deben responder siempre a las necesidades de los consumidores, por lo que su cultura organizacional debe modificarse con el fin de satisfacer las exigencias de las audiencias comerciales.

A pesar de que la cultura organizacional siempre está condicionada a los cambios externos en la sociedad, muchas veces los empresarios y líderes se niegan a modificar sus valores, filosofía o ambiente de trabajo, debido a que han puesto su percepción al frente de la organización.

Será el eje por el cual se regirá la labor de tu empresa y guiará el resto de los aspectos. Al adoptar una filosofía, interpretas y explicas cómo lograrás tus fines, y es la misma filosofía la que dicta cómo realizar cada tarea.

La misión es la razón de ser de tu compañía y muestra el compromiso que tiene tu empresa en el mercado.

La visión de una empresa describe el objetivo final. Es una aspiración: el impulso que lleva a tu empresa a superarse a sí misma.

Los valores empresariales que incluyas en el código de cultura serán el fundamento de las acciones y tareas de cada miembro de la empresa.

Es el entorno que surge de las relaciones entre sus miembros y la actitud que demuestran frente a diversas situaciones laborales.

Es la forma en que los empleados se perciben como representantes de una empresa (y también viceversa, es decir que la organización, a su vez, los representa).

Estos estatutos son necesarios para las compañías que quieren añadir a cada precepto una sanción en caso de desobediencia.

La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo. En ésta el niño es protegido, amado y apreciado. En el tiempo recreativo, hay reuniones familiares que a veces son más extensas, es decir, más allá de la familia nuclear.

Este aspecto hace que los niños crezcan con mucha seguridad emocional pero son muy dependientes a la opinión y apoyo de su familia. Los roles están muy bien definidos, el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque esto con las nuevas generaciones se ha ido modificando y ahora la educación y manutención es un asunto de dos.

Por otro lado, el factor familia sigue siendo importante en la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto. Los apellidos lo posicionan en la comunidad y a la vez ciertos logros que el individuo tendrá, aunque su educación no haya sido la adecuada o sea limitada.

La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.

El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apega la mayor parte de los mexicanos. Por esta razón, desprecia las prácticas anti-éticas pero muchas veces maneja una doble moral en la que en práctica no siempre hace lo más ético. Por ejemplo, considera poco ético decir mentiras pero no considera poco ético ocultar la verdad y evadirla, que bajo un estricto criterio ético estaría mal de cualquier forma.

Los cambios acelerados en el contexto globalizado de la tecnología, los sistemas de información, la economía, así como la política, han permitido que las organizaciones desarrollen procesos de transformación que las conduzcan a ser competitivas y a responder con productos y servicios de calidad para satisfacer al cliente. En consecuencia, el liderazgo actual implica desarrollar habilidades, fomentar la creatividad y participación de todos los miembros de una empresa.

De tal manera, que el líder debe ser visionario, agente de cambio, con visión y misión claras, integrador de equipo y sobre todo un buen comunicador.

De allí que, los líderes deben saber, así como poder transformar la cultura organizacional dentro de una dinámica competitiva de esfuerzo, adaptación, reto y cambio constante. En este sentido, se hace necesario precisar el sentido, alcance y aplicación del término competitividad a la dinámica actual de las empresas.

Tal como lo expresa Siliceo, A. (1999), la competitividad es una condición de sobrevivencia, es una forma de aprender y crecer para poder enfrentar con éxito la vida, dentro de un proceso evolutivo de cambio, desarrollo y mejora continua. Según el autor en cuestión la competitividad es una medida de satisfacción del consumidor en un mercado globalizado, es una estrategia de sobrevivencia empresarial para el mediano y largo plazo fundamentada en los siguientes principios:

- Espíritu innovador y manejo del cambio
- Fortalecimiento interno de la organización y trabajo en equipo
- Conocimiento del entorno, del mercado y de las necesidades del cliente
- Calidad, servicio y valor agregado
- Nuevos compromisos y exigencias de clase mundial y enfoque de negocio
- Promoción del capital intelectual y emocional de las organizaciones
- Conocimiento y valoración de los signos vitales de la organización
- Proceso de mejora continua
- Definición clara de la filosofía de la empresa: visión, misión, valores
- Sabiduría directiva

Así mismo, la competitividad es considerada como una estrategia y capacidad organizacional enmarcada en valores como: veracidad, compromiso, honestidad, lealtad, beneficio del consumidor, de la sociedad y de la misma empresa, para el logro de la productividad, servicio y satisfacción del cliente.

CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA

CONCEPTO

CARACTERÍSTICAS

ELEMENTOS NO MATERIALES Y MATERIALES

¿QUE ES?

CULTURA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

LOS 7 ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

LA FAMILIA

LA RELIGIÓN

COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

REFERENCIAS

MAPA CONCEPTUAL

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

UNIVERSIDAD DEL SURESTE, [UDS] ,2022, ANTOLOGÍA “DIRECCIÓN Y LIDERAZGO”, P-76-92,
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/ef0787dc1b84220a22b2406c371c7a44.pdf>

CUADRO SINÓPTICO

CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA: "Cultura". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/cultura/>. Última edición: 11 de febrero de 2022. Consultado: 12 de octubre de 2022

RASGOS CULTURALES: Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2019. Actualizado: 2021. Definicion.de: Definición de rasgo cultural (<https://definicion.de/rasgo-cultural/>)

CULTURA ORGANIZACIONAL: "Cultura organizacional". Autor: Ana Isabel Sordo. Para: HubSpot. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>. Publicado originalmente el 22 de agosto de 2022, actualizado el 23 de agosto de 2022

COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO: <https://enfoquegroup.com/enfoblog/competitividad-y-liderazgo.html>