



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Candelaria Cuevas Acosta

Nombre del tema: Las relaciones y el Liderazgo.

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura En Derecho.

Cuatrimestre: 7° Cuatrimestre.

PICHUCALCO CHIPAS A 17 DE OCTUBRE DEL 2022.

LAS RELACIONES Y EL LIDEREZGO.

RELACIONES DIADICAS:

CONCEPTO

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

RELACIONES

Díada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor

• Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo

• Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

ETAPAS

• 1.Vinculación Diádica vertical (VDV): es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

2.Intercambio Entre líder y miembro (ILM): es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

3.Formación de equipos: explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.

4.Sistemas y redes: Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

El líder y las relaciones interpersonales:

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

CONCEPTO

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.

CARACTERÍSTICAS

MIEMBROS FAVORITOS: COMENTA LO 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 COMO REALIZAR EL TRABAJO.

ALEJADOS DEL GRUPO: ENTREGA A LOS EMPLEADOS INSTRUCCIONES ESPECIFICAS DE COMO REALIZAR LAS TAREAS Y ALCANZAR LAS METAS.

MUESTRA POCO INTERES POR LOS COMENTARIOS Y LAS SUGERENCIAS DE LOS EMPLEADOS.

El líder y la delegación

CONCEPTO

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

CONCEPTO

• líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.

OBJETIVOS

Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo

Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

TIPOS DE DELEGACION VENTAJAS DE LA DELEGACION

Permanente: la función o actividad delegada es por tiempo indefinido. Temporal: la función o actividad delegada es por tiempo determinado. Parcial: cuando no se delega la totalidad de la función o actividad. Singular: la delegación se asigna en una sola persona. Conjunta: una función o tarea es delegada a dos o más personas.

• 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 como motivador de su equipo.

CONCEPTO

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.

CARACTERÍSTICAS

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

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.

TECNICAS DE UN LIDER MOTIVADOR

Participación, Reconocimiento, Metas claras, Formación técnica, Incentivos y promoción,

La influencia es determinante para el desarrollo de equipos y la consecución de resultados, el líder motivador debe velar por que sus empleados den lo mejor de sí mismos.

El líder como agente de cambio.

CONCEPTO

La palabra cambio en sí para todo ser humano 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.

CONCEPTO

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

RESPONSABILIDAD

Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias, por ello es importante primeramente informar a los colaboradores de una manera personalizada ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc

CONCEPTO

La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso.

Liderazgo transcultural.

Andrew John DuBrin

Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida

l liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.

DEFINICIONES

J. Kotter (1997): "Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías

A. Etling (1998): "Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar

Lussier y Achua (2005): "Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales"

F. Brown (2007): "Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia"

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

- Las organizaciones desarrollan valores "visibles", basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural. También existe un conjunto de valores "ocultos", que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

LOS ORIGENES DE LA CULTURA

- Creencias, valores y presunciones de sus fundadores
- Experiencias aprendidas
- Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros

CONCEPTO:

Los valores ocultos son las ideas, creencias, tendencias; son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlos. Las personas que se unen a una organización se adaptan a la cultura vigente en la empresa.

CONCEPTO DE EDGAR SHEIN

La cultura es aprendida por los que conforman la organización y hay dos formas posibles para este aprendizaje: modelo de trauma, donde los miembros aprenden a enfrentar la amenaza con un mecanismo de defensa y modelo refuerzo, donde las cosas que funcionan se asimilan y preservan.

Liderazgo en la Cultura Mexicana

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.

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 es otro elemento determinante. Aunque hoy en día hay más apertura de credo en el país, sigue siendo la católica la predominante

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.

La mayor parte de la pedagogía mexicana consiste en el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos, omitiendo el alentar al pensamiento original. Se enseña de lo general a lo particular, la aplicación práctica, casi nunca se da.

El locus de control es la creencia que las personas tienen sobre quién o qué cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta.

Competitividad y liderazgo

La práctica del liderazgo transcultural cada día se vuelve indispensable si la organización quiere tener un verdadero crecimiento, conforme a su momento histórico.

El liderazgo que pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos, dará apertura a nuevas oportunidades; de lo contrario podría perderlas.

Los gerentes y directores deben ser líderes transculturales visionarios que, al conocer la diversidad, puedan inculcar valores similares, filosofía administrativa y una misma cultura organizacional con programas efectivos de administración.

concepto: La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente.

Acciones simbólicas

- Modelar el comportamiento sin imposición
- Reconocimiento de logros
- Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores
- Crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas
- Generar confianza
- Compartir responsabilidades

Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura
- Reestructurar un plan de recompensas e incentivos Rediseñar la asignación de recursos
- Diseñar el ambiente laboral
- Establecer los valores y código ético de la organización Promover dichos valores

REFERENCIA:

ANTOLOGIA UNIVERSIDAD DEL SUERESTE (UDS), DIRECCION Y LIDERAZGO, 2022, MEXICO,
PG. 76-105.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LDE/c91bc964561a22818eee1fcd08b1df7e-LC->