



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: *Jesús Alberto Pérez Morales*

Nombre del tema: *Unidad 4 (Las Relaciones y El Liderazgo)*

Parcial: *Primero*

Nombre de la Materia: *Dirección y Liderazgo*

Nombre del profesor: *Lic. Antonio Galera Pérez*

Nombre de la Licenciatura: *Licenciatura en Derecho*

Cuatrimestre: *Séptimo*

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; octubre 14 de 2022

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Según Andrew John DuBrin (2003), "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"

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural

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"

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"

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"

RELACIONES DIÁDICAS

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

- Diada: 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

Vinculación Diádica vertical (VDV) La primera etapa en la evolución 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. Véase, Lussier y Achua (2005, pp. 222 y ss.)

Intercambio Entre líder y miembro (ILM) La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor

Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una diada

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

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 COMO AGENTE DE CAMBIO

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

Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal

En las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio, resistirse a él hace que las empresas en algunos casos desaparezcan, y aunque es importante reconocer que en la mayoría de los casos el cambio puede ser incluso doloroso, no hay que olvidar que es el camino que conduce al éxito

Los Agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad

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

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

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

Algo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores, y para ello el líder que delega deberá

- 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

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones o que por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda, por lo cual se tendrá que contestar a las siguientes preguntas

- ¿Quién y por qué delega? El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar
- ¿A quién? Al subordinado que pueda realizar, tenga la capacidad, el tiempo y la actitud de participar

Tipos de delegación 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

Ventajas de la delegación

- 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

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

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

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

Participación Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos

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

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

Reconocimiento Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado

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

Incentivos y promoción Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: *Jesús Alberto Pérez Morales*

Nombre del tema: *Unidad 4 (Las Relaciones y El Liderazgo)*

Parcial: *Primero*

Nombre de la Materia: *Dirección y Liderazgo*

Nombre del profesor: *Lic. Antonio Galera Pérez*

Nombre de la Licenciatura: *Licenciatura en Derecho*

Cuatrimestre: *Séptimo*

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; octubre 14 de 2022

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

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

En la década de los ochenta, Tom Peters y Robert Waterman, dos estudiosos de la administración consultores de McKinsey, hicieron la adaptación de este concepto a las organizaciones, realizando un estudio comparativo sobre empresas exitosas obteniendo la presencia de elementos comunes como: la orientación a la acción, proximidad al cliente, autonomía y espíritu emprendedor

Por otra parte

Los orígenes de la cultura se remontan al nacimiento de la organización y sus fuentes son

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

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma

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

El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apegan la mayoría de los mexicanos

La mayor parte de la pedagogía mexicana consiste en el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos, omitiendo el alentar al pensamiento original

COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

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

Hoy en día, las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento si es que quieren adaptarse al mundo globalizado en el que vivimos

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

El líder de hoy necesita tener tolerancia y así conducir la diversidad como un recurso organizacional de valor añadido

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica

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

Referencias

UNIVERSIDAD DEL SURESTE[UDS]2022, DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 76-92

<file:///C:/Users/Yisus/OneDrive/Escritorio/Universidad%20UDS/7to.%20Cuatrimestre/Direcci%C3%B3n%20y%20Liderazgo/Antolog%C3%ADa.pdf>

UNIVERSIDAD DEL SURESTE[UDS]2022, DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 93-105

<file:///C:/Users/Yisus/OneDrive/Escritorio/Universidad%20UDS/7to.%20Cuatrimestre/Direcci%C3%B3n%20y%20Liderazgo/Antolog%C3%ADa.pdf>