

ALUMNO; JULIO ALBERTO AGUILAR VERA



PROFESORA: NAYHELLI SANTIAGO

LICENCIATURA: ARQUITECTURA

DIRECCION Y LIDERAZGO

GRADO Y GRUPO: 7º A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 3 DE DICIEMBRE DE 2022

" LA IMPORTANCIA DE LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO EN MI FORMACIÓN PROFESIONAL "

LA TEORÍA DIÁDICA ES EL CENTRO DEL LIDERAZGO QUE INTENTA EXPLICAR POR QUÉ LOS LÍDERES CAMBIAN SU COMPORTAMIENTO TENIENDO MÁS INFLUENCIA Y EFECTOS CON DISTINTOS SEGUIDORES.

•DÍADA: ES LA COMUNICACIÓN QUE SURGE ENTRE UN LÍDER Y UN SUBORDINADO.

• DIÁDICA: ES LA COMUNICACIÓN QUE SURGE ENTRE UN LÍDER Y UN SUBORDINADO. PERO EN EL CAMPO LABORAL.

• RELACIÓN DIÁDICA: ESTABLECE LAS DIFERENTES CONDUCTAS QUE MANTIENE EL LÍDER CON CADA INTEGRANTE DEL EQUIPO.

ETAPAS DE LAS RELACIONES DIÁDICAS

1).- 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.

2).- 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.

3).- 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 DÍADA.

4).- 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

EL LIDER ES EL ENCARGADO DE OBTENER LA CONFIANZA DE SUS ALIADOS PARA QUE ELLOS GENEREN RESPETO HACIA EL LÍDER, PONIENDO EL EJEMPLO Y SIENDO MÁS ABIERTO EN LA FORMA DE PENSAR PODRÁ LLEGAR AL OBJETIVO.

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

DELEGACIÓN: ACTO QUE EJERCE EL SUBORDINADO CON LIBERTAD DE EXPRESIÓN, PERO SIN FALTA DE RESPETO HACIA EL LÍDER

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

1.- CONFIANZA 2.-DESARROLLO 3.-COMPROMISO 4.- MOTIVACIÓN 5.- EMPEÑO

EL LÍDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO.

ESTO ES UN TRABAJO DEMASIADO DIFÍCIL PARA EL LÍDER YA QUE TIENE QUE PONERSE A PENSAR CADA UNA DE LAS SITUACIONES DE SUS SUBORDINADOS PARA QUE LOS PUEDA AYUDAR Y, MOTIVAR DÍA A DÍA, YA SEA CON RECONOCIMIENTOS, EN AYUDARLOS EN MANTENER UNA META CLARA, PROMOCIONAR SUS TRABAJOS, HACER QUE PARTICIPEN MÁS, ENTRE MUCHAS OTRAS COSAS PARA QUE EL PROYECTO NUNCA QUEDE INCOMPLETO.

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

ES UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN CONSTANTE AL QUE TODOS NOS VAMOS ADAPTANDO.

AGENTE "ES AQUEL QUE PRACTICA LA ACCIÓN, IMPULSOR Y PROMOTOR" Y CAMBIO "ES UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN O MOVIMIENTO".

INTERNOS SON LÍDERES QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, TRABAJAN DE MANERA PERMANENTE EN ELLA, CUENTAN CON MUCHO CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA EN TODO LOS SISTEMAS Y PROCESOS QUE LA COMPONEN Y POR ENDE CONOCEN A FONDO LA PROBLEMÁTICA.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL.

Es el proceso donde varios individuos contribuyen en un nuevo cambio, donde se ejercen reglas y metas, pero con diferentes ideas de participaciones.

CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

LA PALABRA CULTURA PROVIENE DEL LATÍN QUE SIGNIFICA CULTIVO, AGRICULTURA, INSTRUCCIÓN Y SUS COMPONENTES ERAN CULTS (CULTIVADO) Y URA (ACCIÓN, RESULTADO DE UNA ACCIÓN).

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

HAY DOS ORÍGENES BÁSICOS PARA SUS VALORES: EL COMPONENTE INDÍGENA Y EL HISPANO.

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.

LA RELIGIÓN ES UN TEMA IMPORTANTE DE DEBATIR, SIN EMBARGO, EN UN EQUIPO NO ES RECOMENDABLE QUE EL LÍDER SE META MUCHO EN ESE ASPECTO, PUES HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE NO TODOS LLEVAN LA MISMA RELIGIÓN, AUNQUE EN MUCHOS PAÍSES LA MÁS REALIZADA SEA LA CATÓLICA, ESTE ES UN TEMA DE MUCHAS CONTROVERSAS, ES AQUÍ DONDE LA ÉTICA Y LOS VALORES DE UN LÍDER SE DAN A CONOCER Y SE EJERCEN CIERTOS LÍMITES EN ESTE TEMA.

PARA SER COMPETITIVA, LA ORGANIZACIÓN DEBE TENER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL CON EXPECTATIVAS DE ALTOS ESTÁNDARES EN SU DESEMPEÑO, ESTIMULANDO EL DESARROLLO PERSONAL, PROMOVRIENDO LA TRANSPARENCIA Y LOGRANDO QUE LOS TRABAJADORES.