



**PROFESORA:** Nayeli  
Morales Gomez.

**ALUMNA:** María Isabel  
Urbina Pérez.

**MATERIA:** Dirección y  
Liderazgo.

**Séptimo Enfermería.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

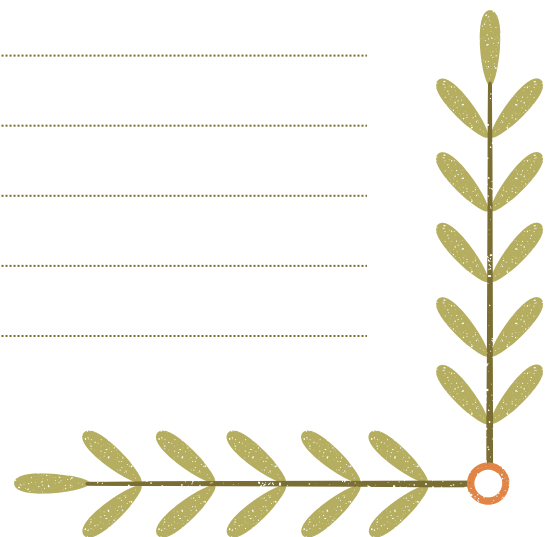
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

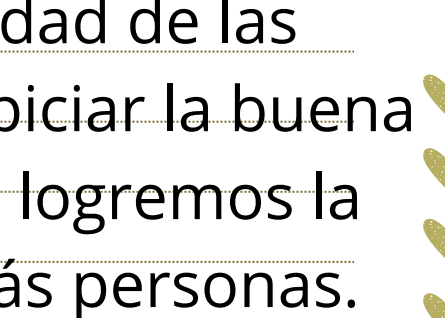
\_\_\_\_\_


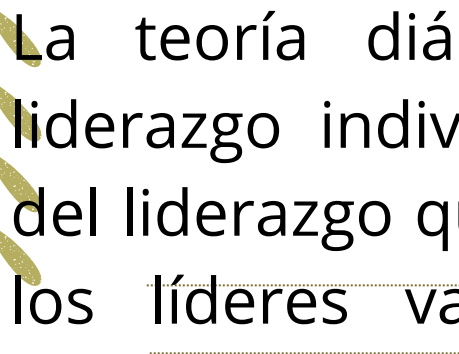




# INTRODUCCIÓN

En este trabajo trataremos de la importancia de las relaciones humanas, a partir del concepto de liderazgo, demostrando así que el ser humano es un ser social el cual no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo, para que logre, que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario y que la finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión con las demás personas.





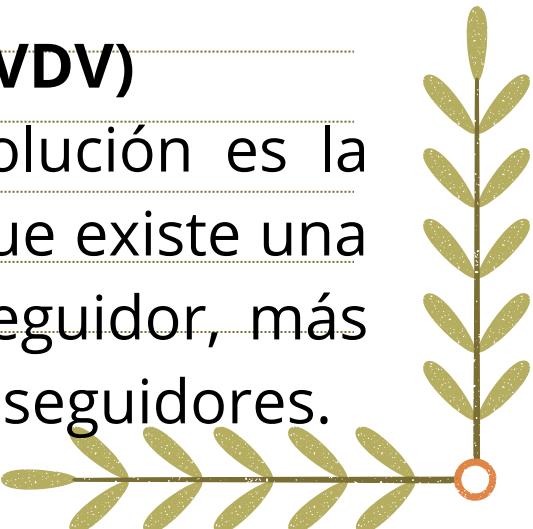
La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

La **Díada** es la relación que surgen entre un líder y un seguidor, la **Diádica** se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo y la **Relación diádica** establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

## LAS ETAPAS DE LAS RELACIONES DIADICAS

### Vinculación Diádica vertical (VDV)

Es 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.





## **Intercambio Entre líder y miembro (ILM)**

Es 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. Etapas de las relaciones diádicas.

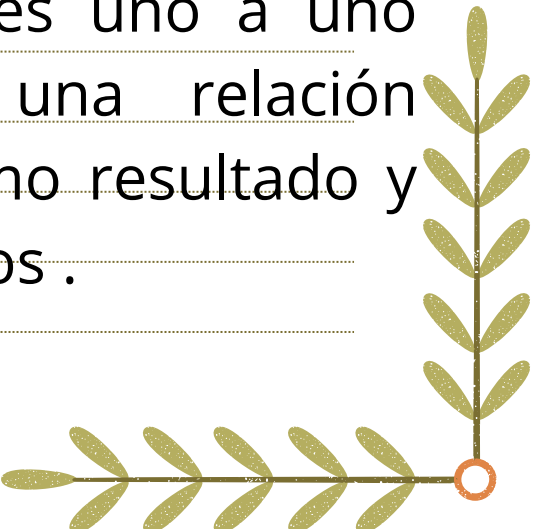
## **Formación de equipos**


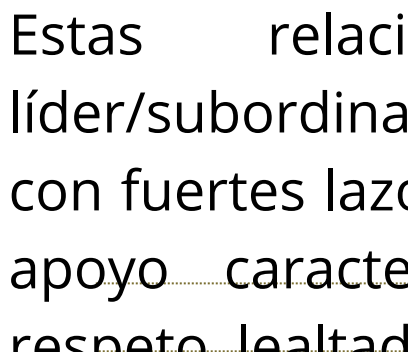
Es la tercera etapa es la construcción del equipo y explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una diáda.

## **Sistemas y redes**

Es la cuarta etapa y examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

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 .





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 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.

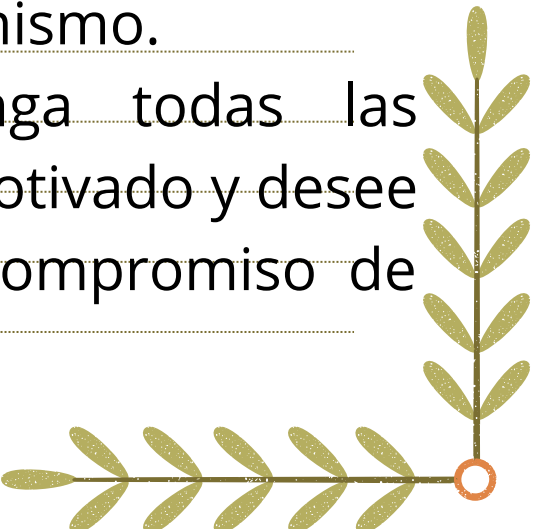
## **El líder y la delegación**

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

### **El líder delega:**

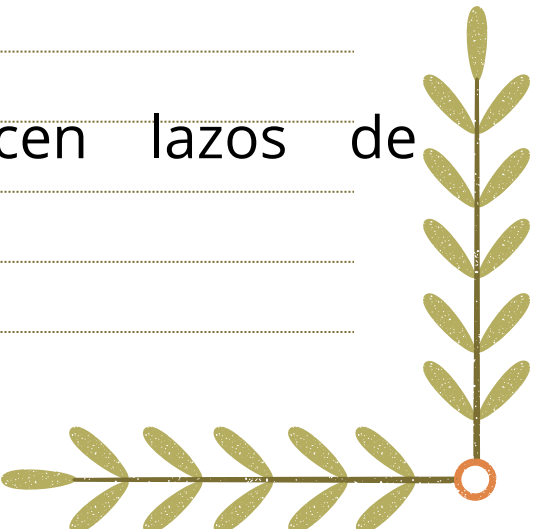
-Poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo.

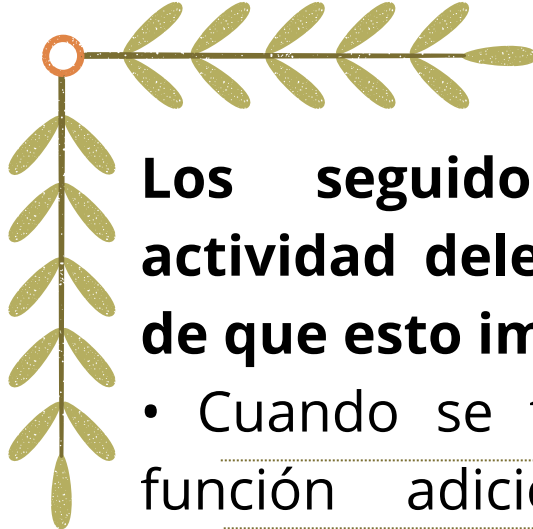
-La persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.





## 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.
- 

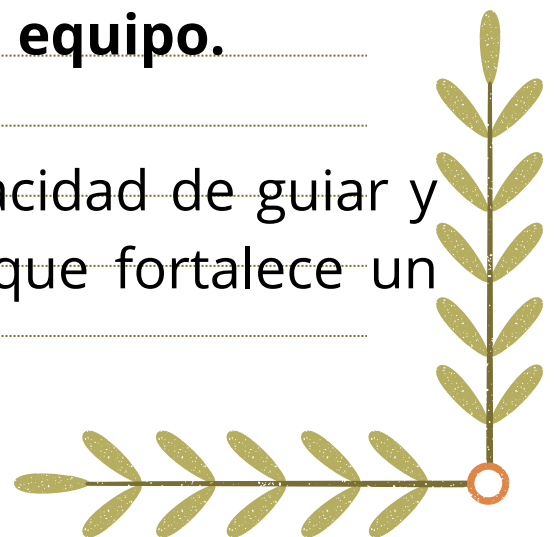



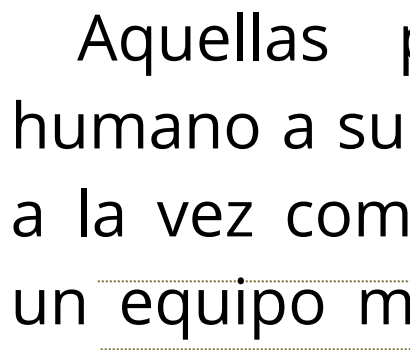
**Los seguidores cuando aceptan una actividad delegada deben estar conscientes de que esto implica:**

- Cuando se tiene que realizar una tarea o función adicional se tendrá una mejor percepción y mayor experiencia.
- Se genera el interés y entusiasmo por emprender nuevos retos.
- Motivación por la confianza que es otorgada.
- Si se demuestra que es competente podrá aspirar a nuevos cargos Se tendrán problemas o fallas en actividades delegadas cuando
- Delegar tareas a un subordinado cuando no tiene la capacidad o el tiempo para realizarlas.
- Cuando no responde la responsabilidad con la autoridad delegada.
- Se controle en exceso al subordinado.
- No darle ningún seguimiento a la delegación.

**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.

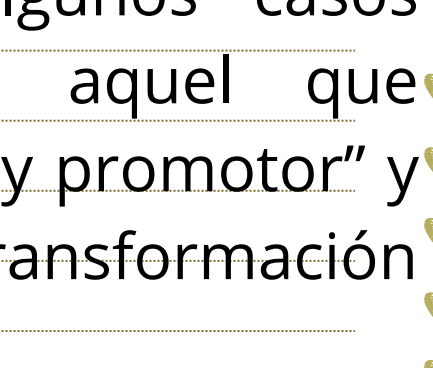




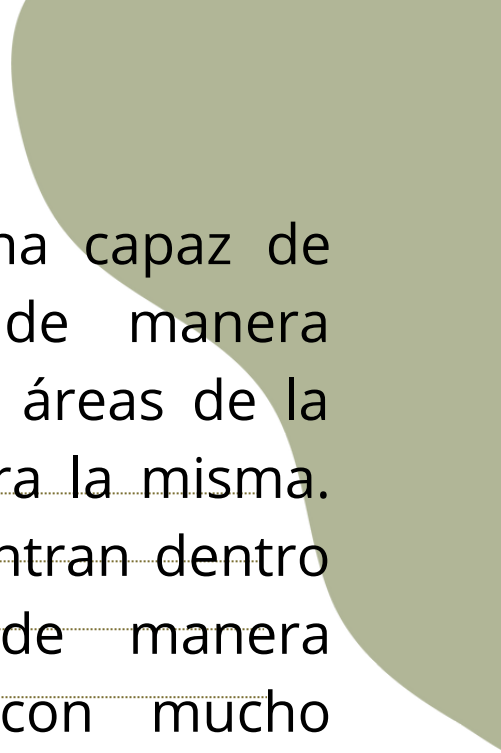

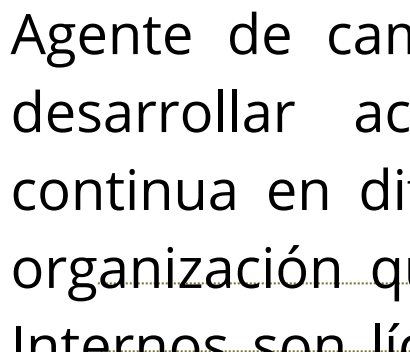
Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

## **El líder como agente de cambio.**

La palabra cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo. Es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando. Las empresas que se resisten al cambio, algunos casos desaparecen. Agente "es aquel que practica la acción, impulsor y promotor" y cambio "es un proceso de transformación o movimiento".



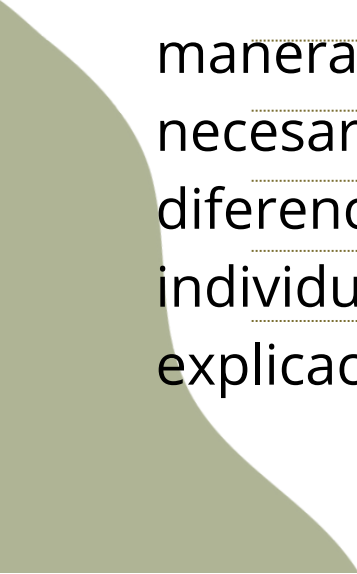
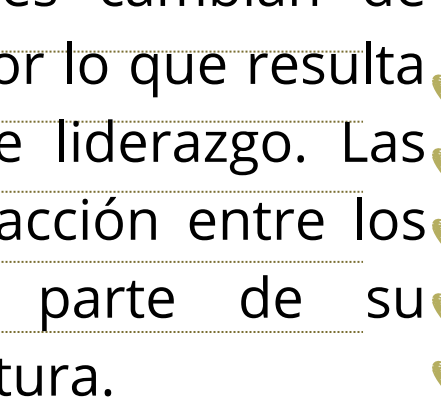




Agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma. Internos son líderes que se encuentran dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos que la componen y por ende conocen a fondo la problemática. Los externo son contratados de manera temporal, como es el caso de los consultores, su ventaja es la poca relación con la problemática eso les permite una mayor objetividad al momento de la implementación del cambio.

## **Liderazgo transcultural.**

El mundo y mercados actuales cambian de manera constante y continua por lo que resulta necesaria una nueva forma de liderazgo. Las diferencias de pensamiento y acción entre los individuos encuentran gran parte de su explicación en el factor de la cultura.





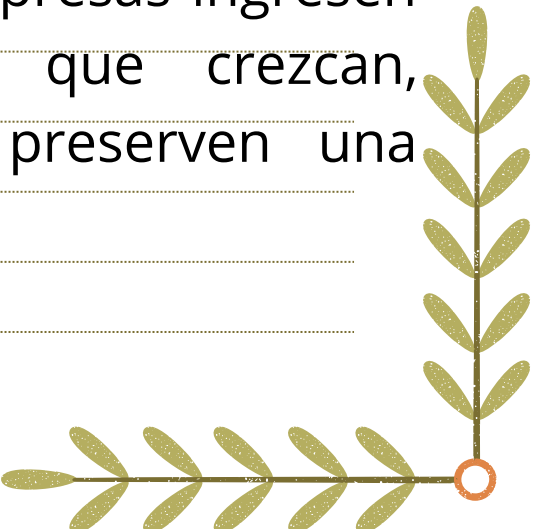
Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

**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” (p. 42).

**A. Etling (1998):** “Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar” (p. 87).

**Lussier y Achua (2005):** “Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales” (p. 48).

**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” (p. 41).





## Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional.

Cultura dos aspectos.

Denotativos: creencias.

Señala como son las cosas.

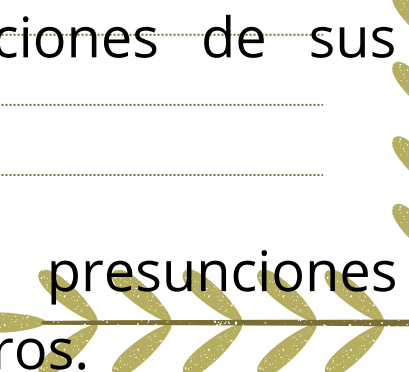
Connotativos: actitudes, normas y valores.

Aspectos pragmáticos.

Como hacer las cosas.

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). La cultura a lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

**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

Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle. La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo.

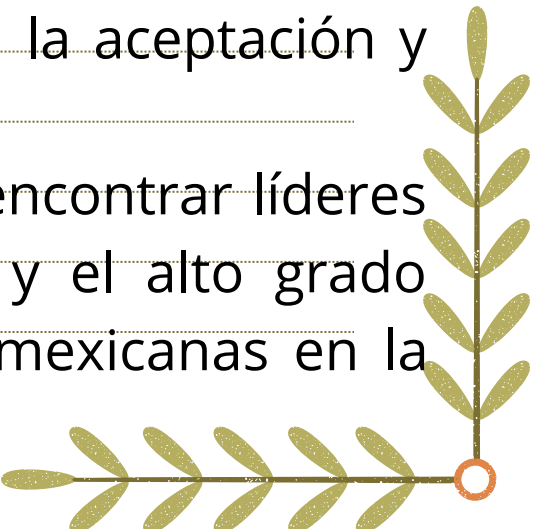
- El factor familia sigue siendo importante en el la sociedad mexicana.
- Donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto.

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.

Hay otro factor importante en la familia que tiene repercusión en la formación del mexicano: la madre idealizada por la sociedad.

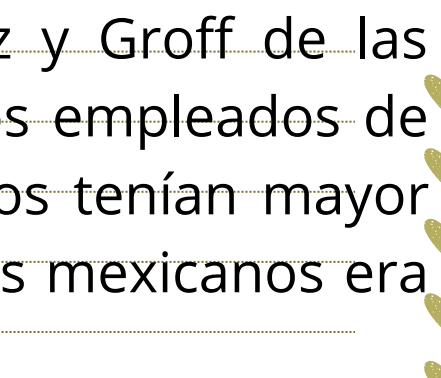
-Ella tiende a ser servil y busca la aceptación y autoridad del esposo.

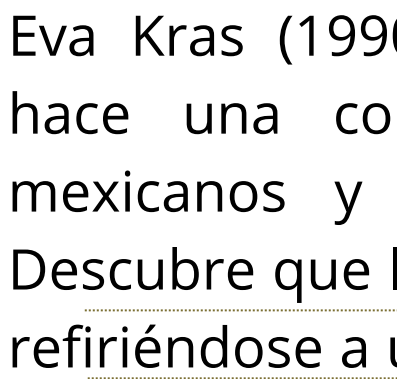
-Durante años fue muy difícil encontrar líderes mujeres, debido al machismo y el alto grado que tienen las organizaciones mexicanas en la diferenciación de géneros.





## LA RELIGIÓN ES OTRO ELEMENTO DETERMINANTE.

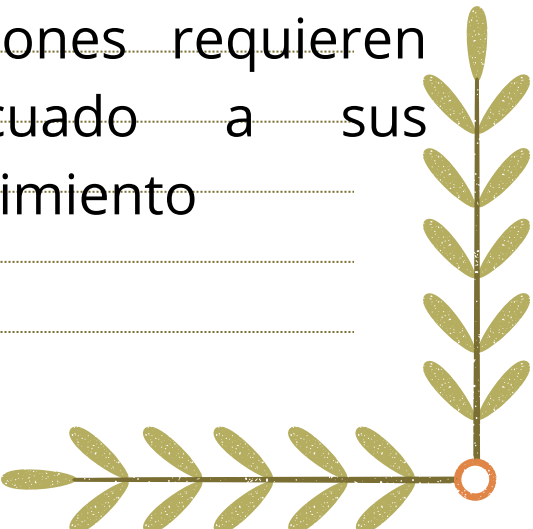
- La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios.
  - Hoy en día hay más apertura de credo en el país. En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas.
  - Entre los estudios transculturales más antiguos, en los que se ponen a prueba aspectos relacionados con el liderazgo en la población mexicana, se encuentran los de Reitz y Groff. Uno de los aspectos que midieron fue el locus de control.
  - 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.
  - Entre los resultados de Reitz y Groff de las diferentes nacionalidades de los empleados de una fábrica, los norteamericanos tenían mayor locus de control interno y en los mexicanos era uno bajo.
- 

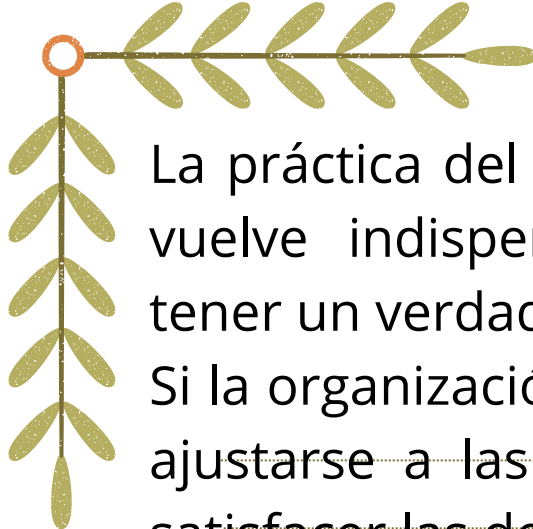


Eva Kras (1990) en el libro Cultura Gerencial hace una comparación entre los gerentes mexicanos y los gerentes norteamericanos. Descubre que los mexicanos son muy sensibles, refiriéndose a una profunda reacción emocional con respecto a las situaciones personales, evitando por lo tanto, ponerse en posiciones de conflicto.

- Según el estudio de Kras, la lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa.
- Por eso, el líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.

## **Competitividad y liderazgo.**

- La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada.
  - Hoy en día, las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento
- 



La práctica del liderazgo transcultural cada día se vuelve indispensable si la organización quiere tener un verdadero crecimiento.

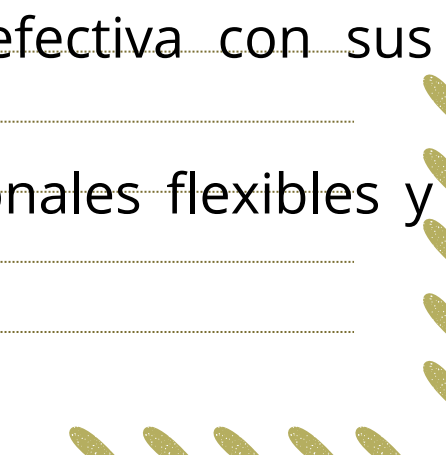
Si la organización quiere ser competitiva tiene que ajustarse a las diferentes culturas globales para satisfacer las demandas de su entorno.

Según Hofstede, los altos mandos deben fomentar una integración cultural entre sus colaboradores, conociendo los factores culturales y de esta forma evitar problemas a largo plazo.

Para ser competitiva, la organización debe tener una cultura organizacional con expectativas de altos estándares en su desempeño, estimulando el desarrollo personal, promoviendo la transparencia y logrando que los trabajadores.

**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
- 







# CONCLUSIÓN

Concluyo este tema haciendo saber que los estilos de liderazgo y la formación de líderes, se puede saberse que un buen líder efectivo debe saber conjugar dos ámbitos organizacionales y alcanzar el logro de objetivos u obtención de resultados, y la creación de un adecuado ambiente de trabajo.

