

Nombre del Alumno Diana patricia
castillejos López

Nombre del tema
Las relaciones y el liderazgo

Parcial
Cuarto parcial

Nombre de la Materia
Dirección y liderazgo

Nombre del profesor
Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura
Lic. Enfermería

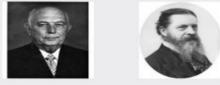
Cuatrimestre
Séptimo cuatrimestre

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.



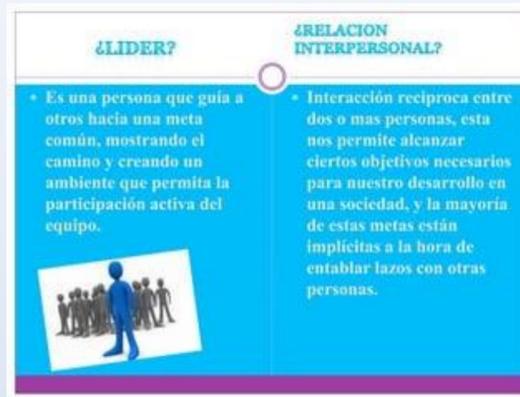
Relaciones Triádicas y Diádicas



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

Relaciones diádicas

Obtenido de: [Relaciones Diádicas y Triádicas by Apolos Correa Lazo \(prezi.com\)](#)



El líder y las relaciones

Obtenido de: [El líder y las relaciones | PPT \(slideshare.net\)](#)

EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

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

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados se pueden observar en la siguiente figura.



Relaciones interpersonales de un líder
Obtenido de: [Liderazgo: Relaciones interpersonales de un líder \(liderazgo321.blogspot.com\)](#)



• Diádica:

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

Diádicas

Obtenido de: [Diadicas | PPT \(slideshare.net\)](#)

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.

4.3 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.



Liderazgo: qué, cómo y cuándo delegar

Obtenido de: [Liderazgo: qué, cómo y cuándo delegar \(recursohumano.cl\)](#)

¿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.

DELEGAR



Es una **acción** muy practicada en las empresas, por parte de sus directivos.



En esta, un responsable **cede la obligación** de realizar una tarea a otro, que debe realizarla.



En otras palabras, es la acción en la que un responsable **encomienda** una tarea a otra persona.



Este tipo de prácticas fomentan la **motivación** y la **participación** en la propia empresa.

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



Liderazgo y delegación de funciones

Obtenido de: [Liderazgo y delegación de funciones \(ev.com\)](#)



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.

¿¿Usted es un líder sabe delegar??

Obtenido de: [Usted es un líder, sabe delegar? – deGerencia.com](#)

4.4 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. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

Reconocimiento Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.



Obtenido de:
[Motivación y liderazgo: ¿cómo se motiva un líder? \(aden.org\)](https://www.aden.org/)



La motivación de un líder como clave del éxito
Obtenido de: [La motivación de un líder como clave del éxito \(themarketlink.com\)](https://themarketlink.com/)

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

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.

4.5 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.

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.



El líder como agente de cambio
Obtenido de: [Videotutorial El líder como agente de cambio - Instituto de Gestión de Proyectos \(PMI\)® | LinkedIn Learning, antes Lynda.com](https://www.linkedin.com/learning/antes-lynda.com)

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrollan 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.



Obtenido de:
[CRÓNICAS DE MÉDICOS DE EMPRESAS: Liderazgo como Agente de Cambio \(cronicadodoctoresdeempresas.blogspot.com\)](https://cronicadodoctoresdeempresas.blogspot.com/)

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.



líder de cambio
Obtenido de: [6 puntos de enfoque para ser un líder de cambio - Alto Nivel](https://www.linkedin.com/learning/antes-lynda.com)

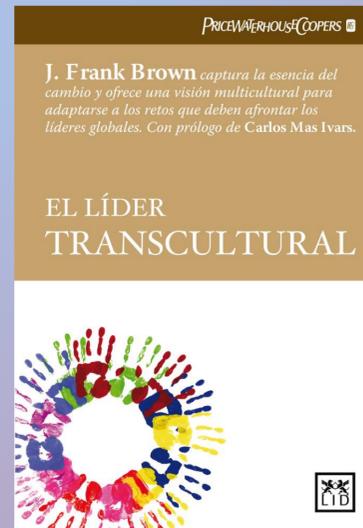
Liderazgo transcultural.

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"



Liderazgo transcultural
Obtenido de: [Liderazgo transcultural 2 by Janet Jalomo - Infogram](#)

• 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"



Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural

• 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"

4.7 CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

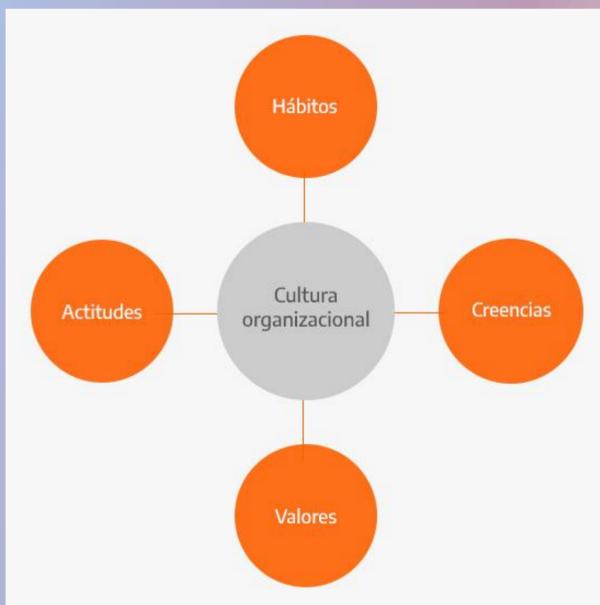
La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.



CULTURA ORGANIZACIONAL
Obtenido de: [CULTURA ORGANIZACIONAL | LA ADMINISTRACIÓN \(wordpress.com\)](#)

Es importante destacar que los valores ocultos no tienen por qué estar contrapuestos a los valores en los cuales se basa el comportamiento ético.

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



Cultura organizacional

¿Qué es la cultura organizacional? - Tipos, elementos y ejemplos
([enciclopediaeconomica.com](#))

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



Fuente: <http://dorganizacionahni.blogspot.com>

Tipos de culturas organizacionales
Obtenido de: [Tipos de culturas organizacionales \(enciclopediafinanciera.com\)](#)

Bibliografía

Dirección y liderazgo. (2023).

Universidad del sureste(UDS) 2023 antología de Dirección
y liderazgo

[dfdb48dd0b17f01b30da4afb70407bcf.pdf](#)

[\(plataformaeducativauds.com.mx\)](#)