



CUADRO SINÓPTICO SOBRE “LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO”

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

SÉPTIMO CUATRIMESTRE DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

LIC. VÍCTOR ANTONIO GONZÁLEZ SALAS
ALUMNO. BRAYAN FABIAN BARRIOS GUZMAN

30 DE NOVIEMBRE DEL 2024

Las relaciones y el liderazgo

• Relaciones diádicas

Es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.



• 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



• El líder y la delegación

Una de las labores del líder es formar a su equipo, y la mejor forma de hacerlo es dando oportunidades, herramientas, tareas. Delegar (proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad) es una buena forma de ver crecer a las personas y de evaluar su potencialidad.

- 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.



• El líder como motivador de su equipo.

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.

- Participación
- Reconocimiento
- Fomento de relaciones
- Mentas claras
- Formación técnica
- Incentivos y promoción



• El líder como agente de cambio

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. Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso debido a que como son entes que despiertan un sin número de emociones pueden levantar, impulsar, desarrollar y llevar a la cumbre a una organización en una diversidad de aspectos a través de la "Motivación".



• Liderazgo transcultural

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.



• 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 cultura organizacional 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

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



• 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.



BIBLIOGRAFÍA

ANTOLOGÍA DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.
UNIVERSIDAD DEL SURESTE