



## Cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: Gumaro Antonio Osorio Delfín*

*Nombre del tema: Unidad 4:*

*Parcial: 4 parcial*

*Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7 Cuatrimestre*

# UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## UNIDAD 4

### RELACIONES DIADICAS

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.

Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

- Díada: 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)

### EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

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.

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

**Miembros Favoritos.** Comentan los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.

Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.

**Alejados del grupo.** Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas.

Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.

### EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

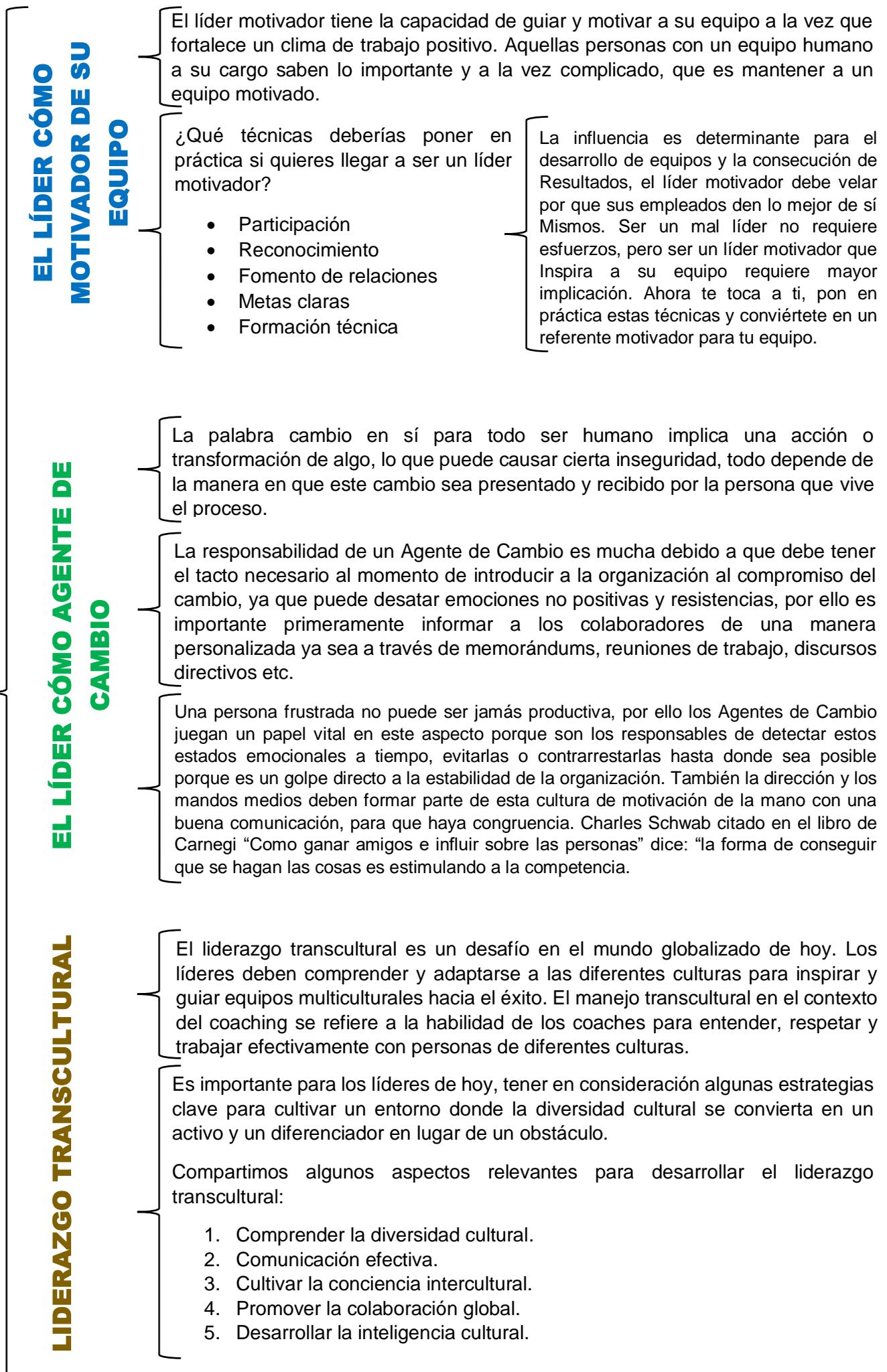
Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad Y libertad para realizar una tarea o actividad.

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 v desee desarrollar la tarea con un compromiso de
- ¿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.

# UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## UNIDAD 4



# UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## UNIDAD 4

### CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tipos de cultura organizacional	
Cultura de los clanes	La cultura del clan funciona a través de un grupo unido de personas que brinda sinergia a la organización.
Cultura de la adhocracia	La cultura de la adhocracia tiende a beneficiarse de la innovación y las nuevas formas creativas que los empleados encontrarán para resolver problemas
Cultura del mercado	El resultado es lo único que importa en una organización con cultura de mercado. Los empleados a menudo son agresivamente competitivos y los líderes son generalmente duros con altas expectativas.
Cultura de la jerarquía	Los fundamentos de esta cultura organizacional están en la estructura y el control, generalmente con estrictos protocolos, reglas, regulaciones y políticas para garantizar el orden, la eficiencia y la coherencia.

#### CARACTERÍSTICAS

- Viabilidad
- Relaciones
- Rendimiento
- Evolución
- Alineación

### LIDERAZGO DE 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.

Los roles están muy bien definidos, el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque esto con las nuevas generaciones se ha ido modificando y ahora la educación y manutención es un asunto de dos.

El niño acepta la autoridad y la rigidez del sistema de forma conformista pues se le enseña a cuestionarse poco y no retar a las autoridades, por lo que hay cohibición del libre pensamiento.

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.

### 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.

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.

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica: recurso organizacional de valor añadido.

1. 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

# UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTOLOGÍA UDS DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO