



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

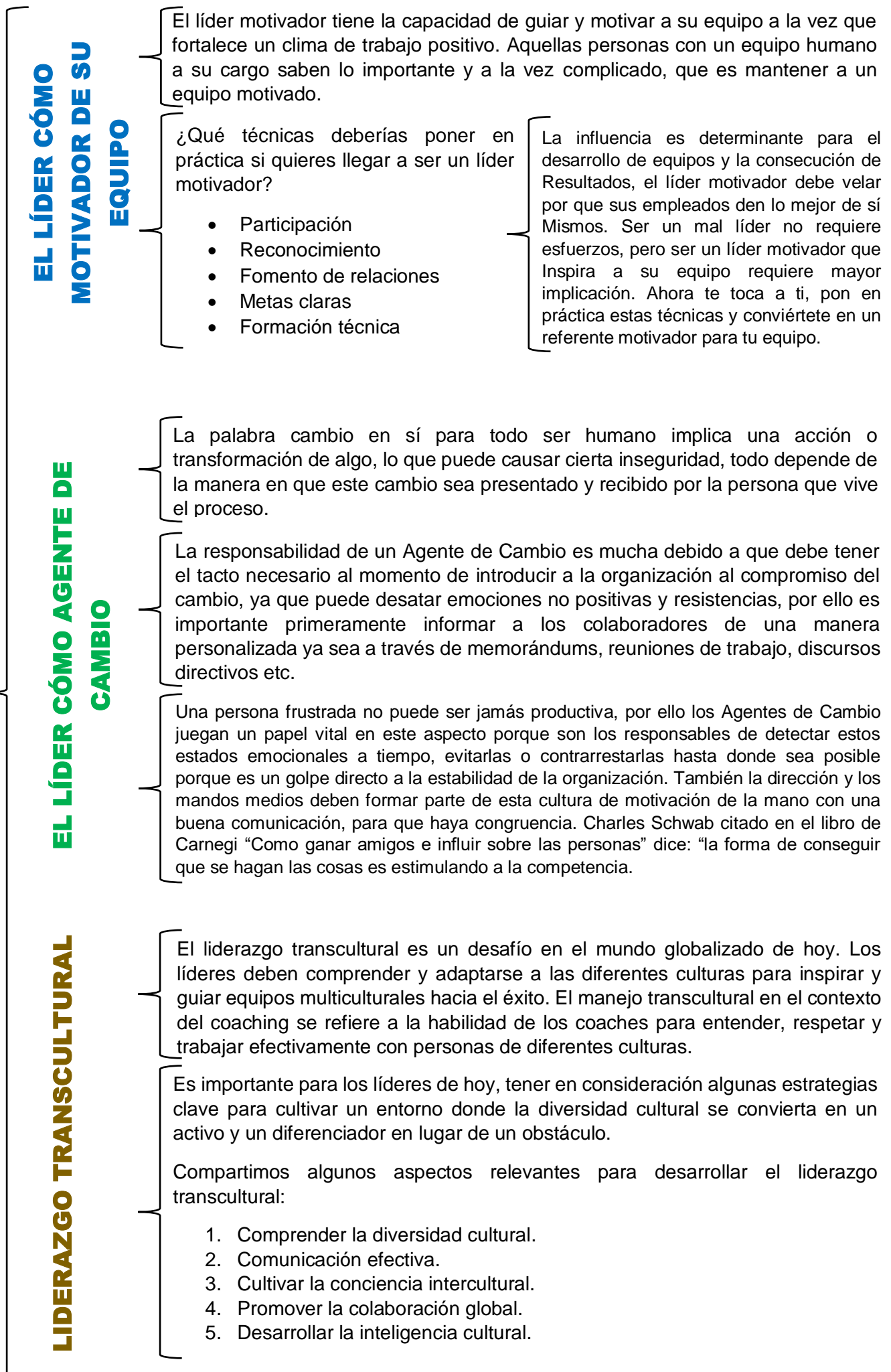
Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad Y libertad para realizar una tarea o actividad.

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