



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): María Guadalupe Pérez Pérez

Nombre del tema: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Parcial: 4to parcial

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

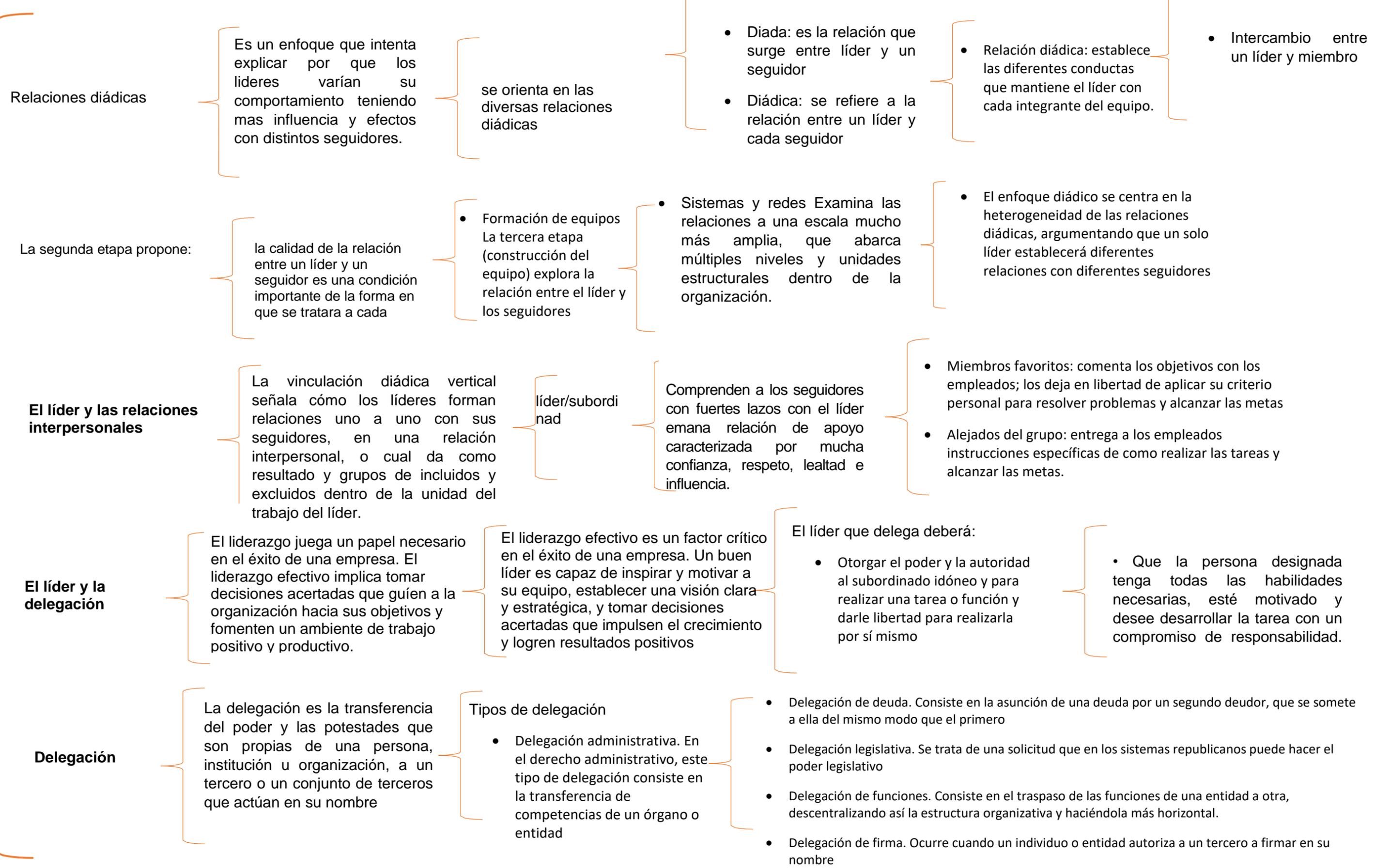
Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales

Nombre de la Licenciatura: enfermería

Cuatrimestre: 7mo

Pichucalco Chiapas a 30 de Nov del 2024

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



Relaciones diádicas

Es un enfoque que intenta explicar por que los lideres varían su comportamiento teniendo mas influencia y efectos con distintos seguidores.

se orienta en las diversas relaciones diádicas

- Diada: es la relación que surge entre líder y un seguidor
- Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

- Intercambio entre un líder y miembro

La segunda etapa propone:

la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada

- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores

Sistemas y redes Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

- El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes 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, o cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

líder/subordinad

Comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

- Miembros favoritos: comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas
- Alejados del grupo: entrega a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar las metas.

El líder y la delegación

El liderazgo juega un papel necesario en el éxito de una empresa. El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guíen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El liderazgo efectivo es un factor crítico en el éxito de una empresa. Un buen líder es capaz de inspirar y motivar a su equipo, establecer una visión clara y estratégica, y tomar decisiones acertadas que impulsen el crecimiento y logren resultados positivos

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 y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Delegación

La delegación es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización, a un tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre

Tipos de delegación

- Delegación administrativa. En el derecho administrativo, este tipo de delegación consiste en la transferencia de competencias de un órgano o entidad

- Delegación de deuda. Consiste en la asunción de una deuda por un segundo deudor, que se somete a ella del mismo modo que el primero
- Delegación legislativa. Se trata de una solicitud que en los sistemas republicanos puede hacer el poder legislativo
- Delegación de funciones. Consiste en el traspaso de las funciones de una entidad a otra, descentralizando así la estructura organizativa y haciéndola más horizontal.
- Delegación de firma. Ocurre cuando un individuo o entidad autoriza a un tercero a firmar en su nombre

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Ventajas de la delegacion

- 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

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,

Técnicas de un líder motivador

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

- Reconocimiento: Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.

- Fomento de relaciones: El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas
- Metas claras Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer
- Formación técnica El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales

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

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.

Agente de cambio encontraremos que 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

Características de los Agentes de Cambio

- 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 persona
- Crea lazos de confianza y afectividad

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias.

La resistencia al cambio se da generalmente por tres motivos: Incertidumbre, preocupación de sufrir una pérdida personal y la creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Liderazgo transcultural.

es un desafío en el mundo globalizado de hoy. Los líderes deben comprender y adaptarse a las diferentes culturas para inspirar y guiar equipos multiculturales

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Frank Brown analiza de manera amena y con ejemplos prácticos las nuevas experiencias y actitudes

Frank Brown analiza de manera amena y con ejemplos prácticos las nuevas experiencias y actitudes que debe atesorar un líder.

En un mundo empresarial cada vez más interconectado, el liderazgo transcultural emerge como un componente esencial para dirigir equipos globales de manera efectiva. La diversidad cultural presenta tanto desafíos como oportunidades en la gestión de equipos internacionales.

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura de los clanes funciona a través de un grupo unido de personas

La cultura de la adhocracia Los empleados y líderes en esta cultura organizacional son a la vez innovadores y audaces.

La cultura del mercado El resultado es lo único que importa en una organización con cultura de mercado

La cultura de la organización no es estática, se puede cambiar y adaptar, y el liderazgo juega un papel muy importante en esto. Una vez que el liderazgo comunica la visión de la cultura de la empresa, es importante que predique con el ejemplo.

Contribución

Las empresas toman medidas para garantizar un planeta mejor para las generaciones futuras. Por ejemplo, reducir la huella de carbono de su empresa, reciclar o encontrar una causa

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta

Es multifactorial La cultura organizacional nunca depende exclusivamente de un número reducido de agentes.

Es producto de la interacción Los factores que influyen en la conformación de una cultura empresarial nunca actúan de manera aislada.

Liderazgo en 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

- 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. En ésta el niño es protegido, amado y apreciado

- 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.

- Este conformismo y alta aceptación de la autoridad se ven reflejados cuando están dentro de una organización: aceptan instrucciones sin cuestionar y a la vez responsabilizan a su jefe pues ellos sólo siguen instrucciones de la autoridad.

- 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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

liderazgo

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,

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.

Gracias a un buen liderazgo se puede gestionar adecuadamente el talento de los miembros de un equipo. El liderazgo tiene como función que las organizaciones alcancen sus metas y eso no puede hacerse sin comunicación.

Las personas al mando de los grupos tienen definidas las funciones y órdenes que deben cumplirse. Con anterioridad, se acostumbraba a liderar mediante un mando rígido a cargo de solo una persona, es decir, no había participación en las decisiones de los otros colaboradores.

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

Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura
- Reestructurar un plan de recompensas e incentivos

fue visto como el proceso organizacional que moviliza y orienta el desempeño de los equipos de trabajo, con base en los objetivos de negocio para lograr satisfacer las expectativas y necesidades del cliente

Por lo tanto, el liderazgo resultó el motor principal de la competitividad de esa empresa. Entre las conclusiones de este estudio resaltan

- El liderazgo está condicionado por la visión de futuro del negocio, del posicionamiento que se espera a largo plazo entre sus clientes, empleados, accionistas, competencia, comunidad, etc.

- El liderazgo está condicionado por la cultura organizacional de la empresa, en términos de los valores y estilo de trabajo que predominan en el desempeño de los líderes y sus equipos

- La visión y la cultura esperada eran el marco referencial que debía ser clarificado y comunicado por los directores antes de introducir los procesos de liderazgo dentro de la organización

La diversidad cultural puede ofrecer los beneficios competitivos que citaré a continuación:

- Si se maneja bien ofrece ventaja en mercadotecnia que a la vez se refleja en mayores ventas logrando abarcar un mercado multicultural.
- Puede reducir costos incrementando la satisfacción en los diversos grupos dentro de su trabajo, reduciendo la rotación de personal y el ausentismo.

Referencia Bibliografica

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Dirección y liderazgo. Recuperado de:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/343588f1e4089e8e6a54401524872058.pdf>
- [Antologia UDS \(DIRECCIÓN Y LIDERAZGO ENFERMERIA\)](#)