



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

Nombre del Alumno: Densee Lineth Bautista Peralta.

Nombre del tema: Unidad 4: Las Relaciones Y El Liderazgo.

Parcial: 4to.

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 7mo.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.1 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.

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.

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

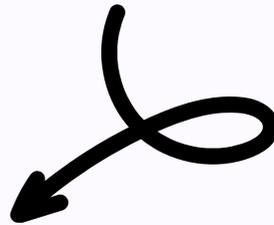
- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.
- Sistemas y redes Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro 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.

4.2 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.

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.



UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

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 y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

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. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Existen numerosas formas legales y jurídicas de delegación, dependiendo de los mecanismos que se ponen en juego en cada una.

Entre ellas destacan:

- Delegación administrativa.
- Delegación de deuda.
- Delegación legislativa.
- Delegación de funciones.
- Delegación de firma.

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.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

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

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

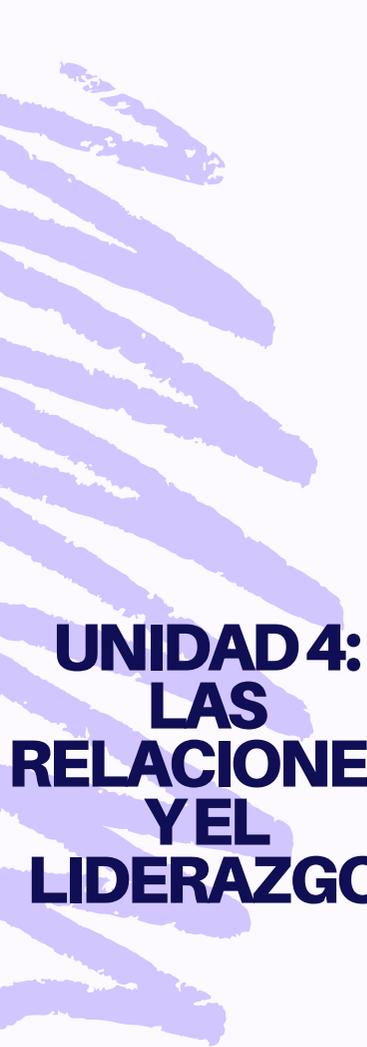
4.5 El líder como agente de cambio.

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.

Por lo tanto 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 para la misma, son líderes involucrados en cada proceso de cambio que buscan lograr resultados trascendentales y pueden ser internos o externo, los internos son líderes que se encuentran dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos que la componen y por ende conocen a fondo la problemática de la organización.

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, por ello es importante primeramente informar a los colaboradores de una manera personalizada ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc.

Con todo esto solo resta decir que un Agente de Cambio tiene en sus manos la oportunidad de cambiar no solo a una organización sino al mundo entero y que la motivación es el condimento que le da luz, vida y pertenencia al cambio.

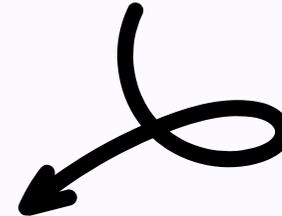


UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.6 Liderazgo transcultural.

El 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 hacia el éxito. El manejo transcultural en el contexto del coaching se refiere a la habilidad de los coaches para entender, respetar y trabajar efectivamente con personas de diferentes culturas.

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Un claro ejemplo es nuestra nación donde predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser originario de Chiapas que del Distrito Federal porque de inicio el estilo de vida no es el mismo



Compartimos algunos aspectos relevantes para desarrollar el liderazgo transcultural:

1. **Comprender la diversidad cultural:** El primer paso para liderar equipos globales de manera efectiva es comprender y apreciar la diversidad cultural.
2. **Comunicación efectiva:** La comunicación es la piedra angular del liderazgo transcultural.
3. **Cultivar la conciencia intercultural:** Desarrollar la conciencia intercultural es esencial para superar malentendidos y construir relaciones sólidas.
4. **Promover la colaboración global:** Fomentar la colaboración global significa crear un ambiente donde se celebren las perspectivas diversas y se busque la participación activa de todos los miembros del equipo.
5. **Desarrollar la inteligencia cultural:** La inteligencia cultural implica la capacidad de adaptarse a diferentes entornos culturales.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura organizacional es lo que caracteriza a la empresa, su forma de ser y actuar hacia dentro, y cómo esta personalidad se refleja hacia fuera, de acuerdo con sus creencias y valores. Está alineada a su estrategia de negocio, siendo el diferenciador entre los consumidores de sus productos y servicios.

Al trabajar alineados a objetivos, los líderes podrán tomar decisiones asertivas fácilmente e interactuar con sus equipos de acuerdo con los valores y misión de la organización. Trasladar todo ello al desempeño de sus labores diarias determinará los comportamientos que promueven en los empleados a su cargo.

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

Las organizaciones desarrollan valores “visibles”, basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural.

4.8 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.

Como resultado, es difícil que el universitario tenga una transición sencilla entre la teoría y la práctica. Así como hay Universidades con prácticas anti-éticas que forman el alumno bajo esta base, también hay las que se preocupan por la formación de líderes, pero este esfuerzo debería hacerse desde pequeños para tener la oportunidad de formarlos.

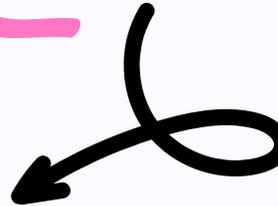
UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.9 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. Hoy en día, las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento si es que quieren adaptarse al mundo globalizado en el que vivimos. La práctica del liderazgo transcultural cada día se vuelve indispensable si la organización quiere tener un verdadero crecimiento, conforme a su momento histórico.

Las habilidades de liderazgo concilian las funciones del poder y la autoridad de una manera positiva. Este va más allá de simplemente dar órdenes: dirige sus esfuerzos para incluir y ayudar a la gente a mejorar, empoderarse, encontrar oportunidades de crecimiento y ser un agente de cambio para las empresas. Hoy, existen más tipos de liderazgo y manejo de grupos que se ajustan a las nuevas formas de hacer negocios en el mundo

La manera en que un equipo o una empresa es dirigida influye directamente en sus resultados. Cuando existe un buen liderazgo, los empleados saben hacia dónde remar. Pero cuando esto no pasa, lo más seguro es que el equipo de trabajo ignore sus propósitos y fracase. Sin embargo, un buen liderazgo significa más: se encarga de contagiar la motivación necesaria para el trabajo en conjunto. Su objetivo no es solo dar órdenes para llegar a una meta, sino generar el interés en perseguir fines compartidos.



Una empresa puede ser líder en el mercado si aprovecha las oportunidades del entorno, gestiona los recursos y tiene buen uso de sus fuentes de trabajo. En este sentido, la empresa competitiva buscará el liderazgo en el exterior (buscando ser la mejor y número uno en su ramo y más allá) y en el interior (implementando las prácticas de liderazgo que le lleven a destacar)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

<file:///C:/Users/Lidia%20Peralta/Downloads/d44de0b288a113b2d2dd1b28c2765f74-LC-%20LEN705%20DIRECCION%20Y%20LIDERAZGO.pdf>