



# CUADRO SINÓPTICO

*NOMBRE DEL ALUMNO (A): MARISOL LÓPEZ ORDOÑEZ*

*NOMBRE DEL TEMA: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO*

*PARCIAL: 4*

*NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO*

*NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ ADRIANA MÉNDEZ GONZÁLEZ*

*NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERÍA*

*CUATRIMESTRE: 7 CUATRIMESTRE*

*PICHUCALCO CHIAPAS, 30 DE NOVIEMBRE DEL 2024*

## RELACIONES DIATICAS

La teoría datica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar porque los lideres varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Este enfoque se orienta en las diversas diaticas

- Diada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor
- Diatica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo
- Relación diatica: establece las diferentes conductas que mantiene un líder con cada integrante del equipo
- Vinculación diatica vertical 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
- Intercambio entre líder miembro

## EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La vinculación diádica vertical señala como los lideres 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.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder

### MIEMBROS FAVORITOS

- Comenta los objetivos con los empleados.
- Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.
- Asigna a los empleados tareas interesantes.
- A veces acepta la opinión del subordinado.
- Elogia sus logros.

### ALEJADOS DEL GRUPO

- Entrega a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar las metas.
- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Critica o castiga los errores.
- Asigna principalmente trabajos rutina y vigila estrechamente a los empleados.
- Por lo general impone sus propios puntos de vista.
- Se concentra en áreas de mal desempeño.

## 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. En un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, contar con un liderazgo sólido es esencial para lograr resultados exitosos y mantenerse a la vanguardia.

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.

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 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



En el derecho y la administración, la delegación es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización, aun tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre.

#### TIPOS DE DELEGACIÓN

- Delegación administrativa
- Delegación de deuda
- Delegación legislativa
- Delegación de funciones
- Delegación de firmas

### 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 se puede confiar en sus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad

## 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.

Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado.

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

## Técnicas para llegar hacer un líder motivador

- **Participación.** Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo delegado 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 y ayuden a mejorar la productividad del conjunto.
- **Metas claras.** Un líder motivador define unas metas claras para el grupo.
- **Formación técnica.** El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado con vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.
- **Incentivos y promoción.** Para reconocer los logros del equipo.

## EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO



La palabra cambio en si 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 sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso.

Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos los vamos adaptando.

Los agentes de cambios son lideres que mas 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.

1. Empiece con el elogio y aprecio sincero, hace referencia a tener presente las cualidades o fortalezas de las personas esto denota interés.

2. Llame la atención sobre los demás indirectamente esto hace énfasis que más que una llamada de atención es darle al colaborador un panorama de los aspectos que debe hacer.

3. Hable de sus propios errores antes de criticar a los demás, es decir a través de las experiencias del agente del cambio o líder los colaboradores pueden corregir.

## 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.

### Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

j. Kotter. Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías.

A. etling. el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar.

Lussier y Achua. Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales.

F. Brown. 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.



- Comprender la diversidad cultural.

El primer paso liderar equipos globales de manera efectiva es comprender y apreciar la diversidad cultural.

- Comunicación efectiva.

La comunicación efectiva es la piedra angular del liderazgo transcultural.

- Cultivar la conciencia intercultural.

Desarrollar la conciencia intercultural es esencial para superar malentendidos y construir relaciones solidas.

- 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.

- Desarrollar la inteligencia cultural.

La inteligencia cultural implica la capacidad de adaptarse a diferentes entornos culturales.

### La cultura de los clanes

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

### La cultura de la adhorencia

Esta cultura es vista como el tipo más creativo.

### La 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.

Características de la cultura organizacional

**Viabilidad.** La viabilidad tiene que ver con la finalidad financiera, lo que significa que las empresas deben ser financieramente estables para:

- Sobrevivir
- Competir
- Hacer crecer su base de clientes
- Pagar sus cuentas y empleados

**Relaciones.** La mayoría de las empresas quieren que sus empleados se lleven bien.

**Rendimiento.** Este nivel se enfoca en el logro.

**Evolución.** Hoy en día la tecnología esta en constante evolución, como resultado, la forma en que la gente hace las cosas ahora podría cambiar mañana.

**Alineación.** Esta característica lleva la construcción de relaciones armoniosas al siguiente nivel.

**Colaboración.** Una vez que una empresa descubre su verdadero sentido de propósito, puede entablar alianzas estratégicas.

Características de la cultura organizacional



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.

### Incide en la vida interna de la empresa

Todos estos elementos en conjunto afectan directamente la forma en que se trabaja dentro de una organización.

### Afecta la percepción externa de la compañía

A pesar de que la cultura organizacional siempre esta condicionado por los cambios externos en la sociedad, muchas veces los empresarios y líderes se niegan a modificar sus valores, filosofía o ambiente de trabajo, debido ha que han impuesto su percepción en la organización.

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

La cultura en México y los valores que esta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se refleja en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aun sobre el trabajo.

En el tiempo recreativo, hay reuniones familiares que a veces son más extensas, es decir, más allá de la familia nuclear.

En México 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.

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 responsabilidades a su jefe pues ellos solo siguen instrucciones de la autoridad.

Por otro lado, el factor familiar sigue siendo importante en la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendaciones se logra cierto puesto.

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.

El locus de control es la creencia que las personas tienen sobre quién o qué cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta.

Las personas con locus de control interno son capaces de asumir responsabilidades como propias y por lo tanto intervienen mostrando participación activa y los que tienen un locus de control externo atribuyen las responsabilidades al azar o destino por lo que intervienen menos y su actividad por ende es menor.

## 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 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 perderla.

El líder de hoy necesita tener tolerancia y así conducir la diversidad como un recurso organizacional de valor añadido.

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica:

### 2. 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

### 1. 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
- Rediseñar la asignatura de recursos
- Diseñar el ambiente laboral
- Establecer los valores y código ético de la organización
- Promover dichos valores

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Antología UDS “dirección y liderazgo”
2. <https://inbody.es/es/2020/07/23/liderazgo-relacional/>
3. <https://www.onplusformacion.com/buscadordecursos/lider-coach/>
4. [https://www.researchgate.net/publication/333224005\\_El\\_rol\\_de\\_las\\_relaciones\\_interpersonales\\_y\\_el\\_liderazgo\\_educativo\\_analisis\\_de\\_revision\\_y\\_entrevista\\_a\\_un\\_lider\\_educativo\\_sobresaliente\\_en\\_su\\_desempeno](https://www.researchgate.net/publication/333224005_El_rol_de_las_relaciones_interpersonales_y_el_liderazgo_educativo_analisis_de_revision_y_entrevista_a_un_lider_educativo_sobresaliente_en_su_desempeno)
5. <https://smowl.net/es/blog/liderazgo-interpersonal-definicion-estilos/>