



Cuadro sinóptico.

Nombre del alumno (a): Karla Osorio Contreras.

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.

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco Chiapas, 01/12/2024

4.1 RELACIONES DIÁDICAS.

Teoría diádica.

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.

Enfoques.

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.

Intercambio Entre líder y miembro (ILM).

Etapas.

1.Vinculación Diádica vertical (VDV):
Es la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor.

2.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.

3.Formación de equipo (construcción del equipo):
Explora la relación entre el líder y los seguidores.

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.

Características de cada relación que establece el líder con sus subordinados.

Miembros favoritos.

1. Comenta los objetivos con los empleados.
2. Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre como realizar el trabajo.
3. Trata de los errores como oportunidades para aprender.
4. Asigna a los empleados tareas interesantes.
5. Elogia sus logros.

Alejados del grupo.

1. Entrega a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar las metas.
2. Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
3. Critiga o castiga los errores.
4. Asigna principalmente trabajos y rutina y vigila estrechamente a los empleados.
5. Por lo general impone sus propios puntos de vista.

{

4.3 EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN.

El liderazgo afectivo.

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.

Delegación.

Proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

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.

Función de líder.

Delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones.

Se tendrá que contestar a las preguntas.

1.¿Quién y por qué delega?
2.¿A quién?

Tipos de delegación.

Delegación administrativa.

Consiste en la transferencia de competencias de un órgano o entidad superior hacia uno de nivel inferior.

Delegación de deuda.

La asunción de una deuda por un segundo deudor, que se somete a ella del mismo modo que el primero.

Delegación legislativa.

Una solicitud que en los sistemas republicanos puede hacer el poder legislativo (el parlamento) al ejecutivo (el gobierno) para que regule un asunto específico por medio de un decreto o norma con rango de ley.

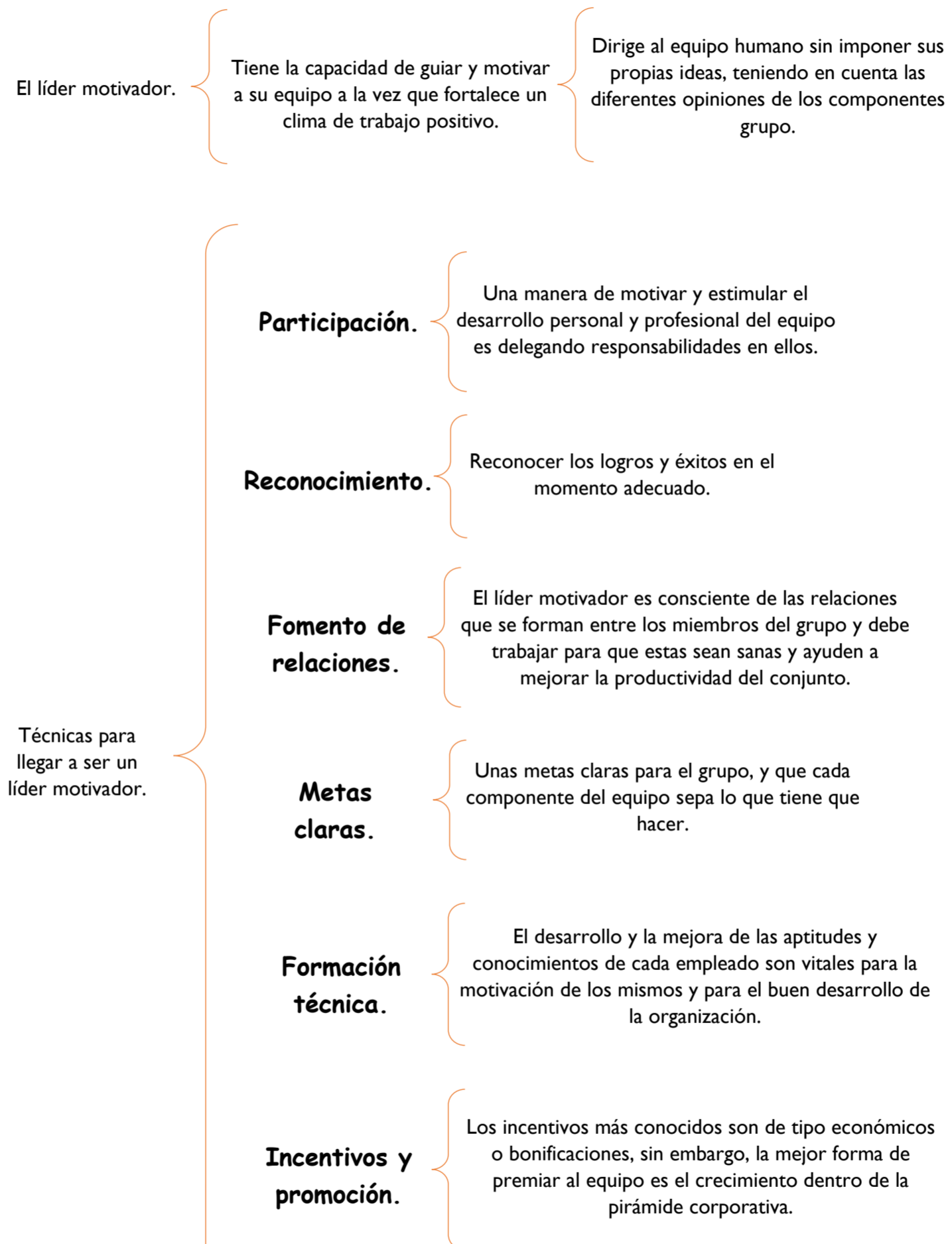
Delegación de funciones.

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, para poder así aceptar o suscribir contratos.

4.4 EL LÍDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO.



4.5 EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

Cambio.

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.

Se presentan en todo momento en la vida cotidiana.

Los agente 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.

Características.

1. Personas visionarias.
2. Generadores de elementos de gran valor para la organización.
3. Toma decisiones fundamentadas.
4. Desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal.

Crea lazos de confianza y afectividad, se da el tiempo para escuchar las necesidades y opiniones, además de apoyarlos en la solución de sus problemas.

La motivación.

El término es latino y proviene de motus "movido" y motio "movimiento" y se sabe que es una especie de motor de vida que hace que impulse a una persona.

A realizar determinada acción y permanecer en ella hasta logra su objetivo que generalmente va ligada a una necesidad personal.

Herramienta.

Es "la motivación", si nos remontamos a la época primitiva, el hombre en sus inicios necesito estar motivado para conseguir sus alimentos, su motivante fue su necesidad de alimentarse.

4.6 LIDERAZGO TRANSCULTURAL.

¿Qué es?

Los líderes deben comprender y adaptarse a las diferentes culturas para inspirar y guiar equipos multiculturales hacia el éxito.

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.

Esto implica reconocer y valorar las diferencias culturales, así como tener la capacidad de adaptar las estrategias y enfoques de coaching para satisfacer las necesidades específicas de cada individuo, teniendo en cuenta su trasfondo cultural.

El liderazgo complejo en el contexto del Coaching.

Se refiere a un enfoque que reconoce la interconexión de múltiples factores que influyen en el ejercicio del liderazgo.

Requiere habilidades y competencias que permitan a los líderes abordar con éxito los retos modernos y liderar de manera efectiva en contextos dinámicos y multifacéticos.

Aspectos relevantes para desarrollar el liderazgo transcultural.

Comprender la diversidad cultural.

Los líderes deben educarse sobre las diferentes prácticas comerciales, valores y expectativas culturales de los miembros del equipo.

Comunicación efectiva.

Los líderes deben adoptar un enfoque claro y adaptable, utilizando un lenguaje comprensible para todos.

Cultivar la conciencia intercultural.

Para superar malentendidos y construir relaciones sólidas.

Promover la colaboración global.

Crear un ambiente donde se celebren las perspectivas diversas y se busque la participación de todos los miembros.

Desarrollar la inteligencia cultural.

Implica la capacidad de adaptarse a diferentes entornos culturales.

4.7 CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

Tipos de cultura.

Cultura de los clanes.

Funciona a través de un grupo unido de personas que brinda sinergia a la organización.

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.

Los empleados a menudo son agresivamente competitivos y los líderes son generalmente duros con altas expectativas.

Cultura de la jerarquía.

Están en la estructura y el control, generalmente con estrictos protocolos, reglas, regulaciones, etc.

Características de la cultura organizacional.

Viabilidad.

Tiene que ver con la estabilidad 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.

Se enfoca en el logro.

Evolución.

Las empresas están continuamente adaptándose, aprendiendo y capacitando a los empleados.

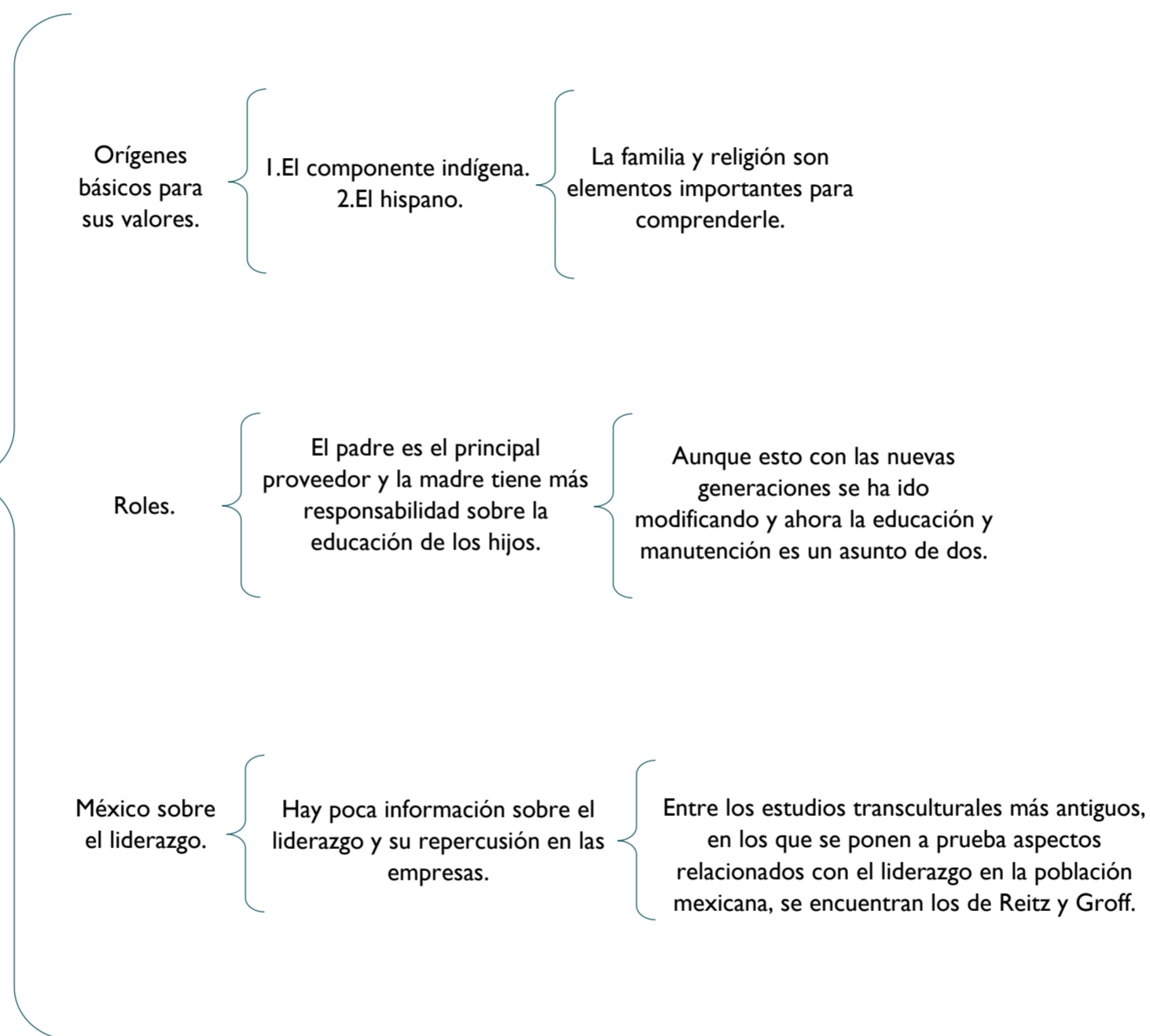
Alineación.

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.

4.8 LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA.



4.9 COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO.

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.

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.

El liderazgo.

Pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos.

Dará apertura a nuevas oportunidades, de lo contrario podría perderlas.

Los gerentes y
directores.

Deben ser líderes transculturales visionarios que, al conocer la diversidad, puedan inculcar valores similares, filosofía administrativa y una misma cultura organizacional.

Con programas efectivos de administración.

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.

Referencias bibliográfica:

Antología UDS Dirección y Liderazgo.