



**UDS**  
Mi Universidad

## Mapa conceptual

**Nombre del Alumno (a):** Anette Brigith Álvarez Rojas

**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

Es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Se orienta en

En las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Evolucionan en etapas

Comienzan con una fase inicial donde el líder evalúa al subordinado (rol inicial), seguida de una etapa de construcción de expectativas mutuas (rol en proceso), donde se define si la relación será de alta calidad o baja calidad.

La relación se estabiliza en la etapa de rol maduro, caracterizada por interacciones confiables o formales según su nivel de calidad. Estas relaciones pueden cambiar con el tiempo según el desempeño o la confianza mutua.

## 4.2 El líder y las relaciones interpersonales

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.

El líder tiene la capacidad

De construir y mantener vínculos positivos con los miembros del equipo influye directamente en la eficacia del liderazgo.

Estas relaciones se basan en

En la comunicación, la confianza y la empatía, permitiendo al líder entender las necesidades, motivaciones y preocupaciones de cada miembro.

Un líder efectivo fomenta un ambiente de colaboración y respeto, adaptando su estilo a las características individuales y del grupo.

## 4.3 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.

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.
- 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.

## 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.

Por parte del equipo el líder es considerado

Es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno, dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Algunas técnicas para ser un buen líder son

- 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**  
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**  
Define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.
- Formación técnica**  
El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.

## 4.5 El líder como agente de cambio

Por lo tanto agente de cambio es:

“Es aquel que practica la acción, impulsar y promotor” y cambio “es un proceso de transformación o movimiento”.

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 las características se encuentran que son:

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 personal.

Una de sus características fundamentales es la inteligencia emocional que desarrollan y el éxito de su desempeño radica en la asociación que ellos ligan con la productividad del negocio.

Los estudios de psicología más importantes para la motivación es:

Abraham Maslow

Señala que mientras se satisfacen las necesidades más básicas las personas desarrollan deseos más elevados.

Frederick Herzberg

Habla de la motivación – higiene, él menciona que el rendimiento de las personas va en función a su nivel de satisfacción.

Mac Gregor

Hace énfasis en la importancia de la seguridad laboral, su enfoque motivacional de la mano con la productividad, motivando a los trabajadores a través de recompensas económicas.

## 4.6 Liderazgo transcultural

En el contexto del coaching se refiere a:

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

A la habilidad de los coaches para entender, respetar y trabajar efectivamente con personas de diferentes culturas.

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. Este enfoque va más allá de la visión tradicional del líder como una figura que emite órdenes y toma decisiones unilaterales.

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.

Es importante para los líderes de hoy, tener en consideración algunas estrategias clave para cultivar un entorno donde la diversidad cultural se convierta en un activo y un diferenciador en lugar de un obstáculo.

Algunas técnicas para ser un buen líder son

- 1. Comprender la diversidad cultural**  
Los líderes deben educarse sobre las diferentes prácticas comerciales, valores y expectativas culturales de los miembros del equipo.
- 2. Comunicación efectiva**  
Deben adoptar un enfoque claro y adaptable, utilizando un lenguaje comprensible para todos y fomentando un ambiente donde la comunicación abierta sea valorada.
- 3. Cultivar la conciencia intercultural**  
Desarrollar la conciencia intercultural es esencial para superar malentendidos y construir relaciones sólidas.
- 4. Promover la colaboración global**  
Deben establecer plataformas para compartir conocimientos y experiencias, construyendo así un equipo cohesionado.
- 5. Desarrollar la inteligencia cultural**  
Deben desarrollar esta habilidad para interpretar eficazmente situaciones interculturales y tomar decisiones informadas.

## 4.8 Liderazgo en la Cultura Mexicana

En este contexto:

Se caracteriza por un enfoque jerárquico y colectivo, donde la figura del líder suele ser vista como una autoridad respetada y protectora, similar a una figura paternal.

Los líderes eficaces combinan el poder formal con la capacidad de generar confianza, empatía y sentido de pertenencia en su equipo.

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

Eva Kras (1990) descubre que:

Los mexicanos son muy sensibles, refiriéndose a una profunda reacción emocional con respecto a las situaciones personales, evitando por lo tanto, ponerse en posiciones de conflicto.

Según el estudio de Kras

La lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa. Por eso, el líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.

El desarrollo de las teorías del liderazgo tiene contextos diferentes, y ya sea desde la perspectiva de las culturas, las organizaciones o de cada individuo; comparten una coincidencia: difícilmente dejarán sus roles.

La cultura mexicana y su impacto en el liderazgo organizacional, comparándola con otras regiones para identificar las cualidades clave de un liderazgo destacado.

## 4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que definen la identidad de un grupo o sociedad.

Los rasgos culturales reflejan esas características distintivas que guían el comportamiento y las interacciones de las personas dentro de ese contexto.

En dirección y liderazgo

Comprender y gestionar la cultura organizacional es esencial, ya que permite al líder alinear los valores del equipo con los objetivos estratégicos, fomentar un entorno colaborativo y potenciar el compromiso, logrando que las metas individuales y organizacionales converjan.

Tipos de cultura organizacional

- 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**  
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.

Los rasgos culturales pueden influir en:

Características de la Cultura Organizacional

- Viabilidad
- Relaciones
- Rendimiento
- Evolución
- Alineación
- Colaboración
- Contribución

Según Kotter (1997)

El comportamiento humano influye de manera poderosa en la cultura corporativa y en el clima empresarial, todo esto ocurre sin que exista una intención consciente, y por ello resulta difícil desafiar e incluso discutir el hecho

Las personas que se unen a una organización se adaptan a la cultura vigente en la empresa. Es importante destacar que los valores ocultos no tienen por qué estar contrapuestos a los valores en los cuales se basa el comportamiento ético.

Un liderazgo que respeta y adapta su estilo a la cultura organizacional puede fomentar un entorno de trabajo inclusivo, motivador y alineado con los objetivos estratégicos. Además, conocer los rasgos culturales de los miembros del equipo permite gestionar la diversidad de manera efectiva, promoviendo la colaboración y mejorando la comunicación, lo que resulta en un mayor rendimiento y satisfacción organizacional.

## 4.9 Competitividad y liderazgo

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 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

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.

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

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

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

Un líder competitivo sabe identificar oportunidades, impulsar el rendimiento y crear un ambiente que incentive la superación continua, asegurando que la organización se mantenga a la vanguardia y sea capaz de adaptarse a los cambios del mercado.

La competitividad es un motor clave para el éxito organizacional, y el liderazgo juega un papel crucial al fomentar un ambiente que impulse el rendimiento, la innovación y la adaptación constante, asegurando así una ventaja sostenida en el mercado.

## **Referencia Bibliográfica**

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Dirección y liderazgo.