



UDS

Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO (A): MARIA MAGALI GÒMEZ GARCÌA

NOMBRE DEL TEMA: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

PARCIAL:4

NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÒN Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZÀLEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERIA

CUATRIMESTRE: 7MO

PICHUCALCO 26/11/24

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. 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.

- **Vinculación Diádica 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.

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante

- **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
- El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas

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. 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

Miembros favoritos	Alejados del grupo
Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.	• Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas para alcanzar las metas
Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.	• Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
Trata los errores como oportunidades para aprender.	• Critica o castiga los errores.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.3 El líder y la delegación

- Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea.
- A veces acepta la opinión del subordinado.
- Elogia sus logros.

- Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados.
- Por lo general impone sus propios puntos de vista.
- Se concentra en áreas de mal desempeño.

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.

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

- 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.

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones.

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, a un tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

un delegado es alguien enviado de acuerdo a la ley, o sea, un representante ante la ley. El proceso de la delegación es muy común en los sistemas republicanos y democráticos, en los que, mediante el voto popular, se delega la autoridad del pueblo en algunos candidatos políticos, a quienes se les confía la conducción del país y la administración del Estado.

Tipos de delegación

- **Delegación administrativa.** consiste en la transferencia de competencias de un órgano o entidad superior hacia uno de nivel inferior, sin que en el proceso el organismo delegante pierda la titularidad.
- **Delegación de deuda.** Consiste en la asunción de una deuda por un segundo deudor. Para poder hacerse, el acreedor debe estar de acuerdo en la transferencia.

- **Delegación legislativa.** Se trata de una solicitud que en los sistemas republicanos puede hacer el poder legislativo al ejecutivo (el gobierno) para que regule un asunto específico.
- **Delegación de funciones.** Consiste en el traspaso de las funciones de una entidad a otra.

- **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 y acuerdos formalmente en su nombre.

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.

- Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.
- 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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.4 El líder como motivador de su equipo.

- Motivación por la confianza que es otorgada.
- Si se demuestra que es competente podrá aspirar a nuevos cargos Se tendrán problemas o fallas en actividades delegadas cuando
- Delegar tareas a un subordinado cuando no tiene la capacidad o el tiempo para realizarlas.
- Cuando no responde la responsabilidad con la autoridad delegada.

DELEGAR



Es una **acción** muy practicada en las empresas, por parte de sus directivos.



En esta, un responsable **cede** la obligación de realizar una tarea a otro, que debe realizarla.



En otras palabras, es la acción en la que un responsable **encomienda** una tarea a otra persona.



Este tipo de prácticas fomentan la **motivación** y la **participación** en la propia empresa.

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

- ¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser 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 y ayuden a mejorar la productividad del conjunto.
- **Metas claras** Un líder motivador 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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.5 El líder como agente de cambio

• **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. Cuando una persona evoluciona, también lo hace su alrededor.

• **Incentivos y promoción** También otra forma de reconocer los buenos resultados es generando algún tipo de incentivo que les haga sacar lo mejor de sí en cada proyecto. La influencia es determinante para el desarrollo de equipos y la consecución de resultados, el líder motivador debe velar por que sus empleados den lo mejor de sí mismos.

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. Por ello las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos "Agentes de Cambio".

En las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio, resistirse a él hace que las empresas en algunos casos desaparezcan, y aunque es importante reconocer que en la mayoría de los casos el cambio puede ser incluso doloroso, no hay que olvidar que es el camino que conduce al éxito.

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 "es aquel que practica la acción, impulsor y promotor" y cambio "es un proceso de transformación o movimiento".

Dentro de las características de los Agentes de Cambio 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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Los Agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad. 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.

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 así también es su responsabilidad acompañar y asesorar a cada uno en el proceso

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, La herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio es “la motivación”

Entre los que podemos mencionar se encuentra **Abraham Maslow** con su teoría de las Motivaciones Humanas, él señala que mientras se satisfacen las necesidades más básicas las personas desarrollan deseos más elevados. **Frederick Herzberg**, habla de la motivación – higiene. **Mac Gregor** hace énfasis en la importancia de la seguridad laboral. **Taylor** basa su enfoque motivacional de la mano con la productividad, motivando a los trabajadores

La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso. “la forma de conseguir que se hagan las cosas es estimulando a la competencia cuando un objetivo no es logrado la motivación termina en frustración, lo que trae como consecuencia depresión, angustia, ira, ansiedades y una serie de pensamientos destructivos.

Una persona frustrada no puede ser jamás productiva, por ello los Agentes de Cambio juegan un papel vital en este aspecto porque son los responsables de detectar estos estados emocionales a tiempo, evitarlas o contrarrestarlas hasta donde sea posible porque es un golpe directo a la estabilidad de la organización. También la dirección y los mandos medios deben formar parte de esta cultura de motivación de la mano con una buena comunicación, para que haya congruencia.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.6 Liderazgo transcultural

Dale Carnegie: menciona 9 reglas para lograr cambiar la actitud y la conducta de la gente.

- 1.- Empiece con el elogio y aprecio sincero.
- 2.- Llame la atención sobre los demás indirectamente
- 3.- Hable de sus propios errores antes de criticar a los demás
- 4.- Haga preguntas en vez de dar órdenes

- 5.- Permita que la otra persona salve su propio prestigio
- 6.- Elogie el más pequeño progreso y además cada progreso.
- 7.- Atribuya a la otra persona una buena reputación para que se interese en mantenerla
- 8.- Aliente a la otra persona, haga que los errores sean fáciles de corregir, y por último la regla
- 9.- Procure que la otra persona se sienta satisfecha de hacer lo que usted sugiere

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. Esto implica reconocer y valorar las diferencias culturales, así como tener la capacidad de adaptar las estrategias y enfoques

Coaching se refiere a un enfoque que reconoce la interconexión de múltiples factores que influyen en el ejercicio del liderazgo. implica la comprensión de la diversidad, la inclusión y la ética en el liderazgo. el liderazgo complejo 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.

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

- J. Kotter: "Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales"
- A. Etling: "Es 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"

Actualmente, los líderes eficaces no usan un solo estilo, deben adaptarlo a la situación. La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina qué estilo de liderazgo será el adecuado.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Para el autor, el «liderazgo transcultural es un estilo de dirección de empresa, o un equipo dentro de una empresa (o de cualquier organización o institución que traspase fronteras). Para hacer negocios globalmente, debemos ser sensibles a esas diferencias».

Brown desvela el éxito de un buen líder pasa por «tener la experiencia y la actitud apropiadas para trabajar en diferentes culturas». El líder transcultural está estructurado en tres partes. La primera: Para Brown, el líder debe «estar abierto, ser la personificación de la integridad e inspirar confianza, tener claros sus objetivos y los de su organización, poseer una visión optimista y positiva.

«Los líderes atraen la atención no por el rango que ocupan sino por el contenido y la forma de sus palabras y sus actos»
En un mundo empresarial cada vez más interconectado, el liderazgo transcultural emerge como un componente esencial para dirigir equipos globales de manera efectiva.

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 y fomentando un ambiente donde la comunicación abierta sea valorada.

Cultivar la conciencia intercultural: es esencial para superar malentendidos y construir relaciones sólidas. Los líderes deben estar atentos a las diferencias culturales y abiertos a aprender y adaptarse continuamente.
Promover 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: Los líderes deben desarrollar esta habilidad para interpretar eficazmente situaciones interculturales y tomar decisiones informadas.
Al adoptar estrategias que promuevan la comprensión cultural, la comunicación efectiva y la colaboración global, los líderes pueden convertir la diversidad cultural en un diferenciador estratégico para sus instituciones.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

Tipos de cultura organizacional	
Cultura de los clanes	La cultura del clan funciona a través de un grupo unido de personas que brinda sinergia a la organización.
Cultura de la adhocracia	La 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.

La cultura de los clanes funciona a través de un grupo unido de personas. pueden tener los mismos intereses, un nivel de compromiso similar y mantener un fuerte sentido de normalidad laboral.

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

La cultura del mercado: Los empleados a menudo son agresivamente competitivos y los líderes son generalmente duros con altas expectativas. Los valores fundamentales se basan en la importancia de ganar y vencer a todos los rivales, por lo que las estrategias, medidas y procedimientos comerciales están bien alineados con las demandas del mercado.

Características de la Cultura Organizacional

1. Viabilidad

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

2. Relaciones La mayoría de las empresas quieren que sus empleados se lleven bien. Como resultado, apoyan la comunicación abierta, la satisfacción de empleados y clientes y la amistad entre los miembros del equipo.

3. Rendimiento Este nivel se enfoca en el logro. las empresas quieren dejar su huella y los empleados quieren ser parte de ella.

4. Evolución En este nivel, las empresas están continuamente adaptándose, aprendiendo y capacitando a los empleados

5. Alineación. se centra sobre todo en construir una comunidad interna apasionada por lo que hace y abierta entre sí.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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

7. Contribución En este nivel, 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.

La cultura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse según el país donde se encuentra. Gracias a la cultura organizacional, fortaleces los lazos de identidad corporativa entre tres actores principales: la marca, el equipo de trabajo y los clientes.

El consejo de Diego Santos

«La cultura organizacional es el alma de una empresa; define quiénes somos, cómo nos comportamos y cómo interactuamos. Una cultura fuerte y positiva no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa la lealtad, la motivación y el rendimiento de los empleados, creando un impacto significativo en el éxito a largo plazo de la organización»

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.

Características de la cultura organizacional

1. Es multifactorial: Esto significa que las organizaciones están sujetas a las condiciones sociales en las que se enmarcan; por lo que intentar controlar a la perfección la construcción de una cultura dentro de las empresas es simplemente imposible.

2. Es producto de la interacción

Existen relaciones verticales que surgen desde el interés y diligencia de los líderes de la organización, quienes encauzan los esfuerzos colectivos de acuerdo con ciertos fines.

Existen relaciones horizontales que complementariamente emanan de las relaciones entre miembros de la comunidad, ya sean empleados o colaboradores

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

3. 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. Esto se debe a que las empresas deben responder siempre a las necesidades de los consumidores

4. Afecta la percepción externa de la compañía A pesar de que la cultura organizacional siempre está condicionada 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 a que han impuesto su percepción en la organización.

La cultura organizacional siempre se hace transparente a los consumidores, por lo que las empresas deben tener mucho cuidado a la hora de diseñar sus mensajes y ser coherentes con el discurso que está detrás de sus productos, servicios o labores. Implementar una cultura organizacional que sea efectiva requiere de liderazgo

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. La aplicación de estos conceptos a la gestión diaria, ya sea en las estrategias de negocio como dentro de la organización, representa un salto hacia la cultura organizacional efectiva.

Para conseguir grandes resultados y favorecer el crecimiento de tu compañía, es necesario mejorar desde el interior. Existen muchas definiciones para la cultura organizacional, que está formada por valores, reglas, patrones de comportamiento, rituales y tradiciones. Al final del día, se trata de "la forma en que se hacen las cosas"

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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.8 Liderazgo en la Cultura Mexicana

Los valores visibles se expresan con la misión, la visión, las políticas de la organización y de normativas escritas. Los valores ocultos son las ideas, creencias, tendencias; son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlos. Las personas que se unen a una organización se adaptan a la cultura vigente en la empresa.

Por ejemplo, Bimbo surgió como una empresa familiar y a pesar de su gran crecimiento sigue conservando el valor de la "familia" como uno de los valores de la organización y en su publicidad siempre está implícita la familia de alguna forma. Peter Drucker señala que la cultura es persistente y los líderes no pueden cambiarla, sólo pueden modificar algunos hábitos arraigados en las empresas. "si tiene que cambiar, no cambie la cultura; simplemente cambie los hábitos"

Por otro lado, la cultura tiene relación con las normas de comportamiento y valores que comparten un grupo de gente. Las normas de comportamiento son formas de actuar comunes o persistentes que prevalecen porque los integrantes las hacen suyas y las transmiten, dando recompensa a quienes se adaptan y marginando a quienes no.

Si la cultura de una organización puede adaptarse a las necesidades de su ambiente externo, las estrategias que se desean implementar resultan sencillas. Entre mayor coherencia exista entre la cultura y la estrategia, mayor será el éxito de los empleados para lograr una ventaja competitiva. Con la cultura pues, acontece un proceso de renovación y enriquecimiento permanente de la misma a través de la incorporación de nuevas prácticas en las viejas prácticas culturales

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 el tiempo recreativo, hay reuniones familiares que a veces son más extensas, es decir, más allá de la familia nuclear. Este aspecto hace que los niños crezcan con mucha seguridad emocional pero son muy dependientes a la opinión y apoyo de su familia. el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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

Los apellidos lo posicionan en la comunidad y a la vez ciertos logros que el individuo tendrá, aunque su educación no haya sido la adecuada o sea limitada. Ella tiende a ser servil y busca la aceptación y autoridad del esposo en cualquier asunto, por lo que durante años fue muy difícil encontrar líderes mujeres, debido al machismo y el alto grado que tienen las organizaciones mexicanas en la diferenciación de géneros.

La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.

En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas. 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 un locus de control interno son capaces de asumir responsabilidades como propias y por lo tanto intervienen mostrando participación activa

Entre los resultados de Reitz y Groff de las diferentes nacionalidades de los empleados de una fábrica, los norteamericanos tenían mayor locus de control interno y en los mexicanos era uno bajo. Esto en liderazgo se traduce en que los mexicanos reflejan parte de su cultura como el aspecto religioso en el que todo lo atribuyen a Dios y al destino

Eva Kras 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. En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder satisfacer sus necesidades básicas pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación amistad y convivencia familiar.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.9 Competitividad y liderazgo

El líder mexicano entiende esto e intenta fomentar estas actividades, aprovechando para unir sus grupos de trabajo 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.

la globalización no ha sido equilibrada o benéfica para todos los países, pues no solo los desarrollados ejercen presión económica, política o social, sino que las propias empresas globales también lo hacen, e inclusive determinan la existencia de las organizaciones pequeñas o locales, al absorberlas o llevarlas a la quiebra. Se hace énfasis en analizar los aspectos culturales de México en comparación con Latinoamérica y el resto del mundo, para significar su importancia en los estilos de 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.

Si la organización quiere ser competitiva tiene que ajustarse a las diferentes culturas globales para satisfacer las demandas de su entorno. Esto requiere de políticas más flexibles, capacidad de adaptación y apertura ante la diversidad 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.

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.

Gracias a un buen liderazgo se puede gestionar adecuadamente el talento de los miembros de un equipo. Los líderes potencian las habilidades particulares de los empleados, con lo que consiguen alcanzar fines comunes más fácilmente. El liderazgo tiene como función que las organizaciones alcancen sus metas y eso no puede hacerse sin comunicación. De este modo, el liderazgo exige un buen dominio de la comunicación y del trabajo en equipo.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

- El liderazgo y el manejo de grupos consisten en ganarse la confianza y el respeto gracias a la buena voluntad.
- El poder es la voluntad de dominar a través de condicionamientos, de tal forma que el colaborador debe seguir las instrucciones al pie de la letra
- De manera similar, la autoridad establece una relación de superioridad sobre los trabajadores.

Las habilidades de liderazgo concilian las funciones del poder y la autoridad de una manera positiva. El ayudar a desarrollar las capacidades individuales de equipo y organizacionales –que incluye el aprendizaje de nuevos conocimientos, actitudes, habilidades y métodos de intervención– puede permitir valorar y adoptar la diversidad como una fuente de creatividad y fortaleza.

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

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 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 asignación de recursos
- Diseñar el ambiente laboral
- Establecer los valores y código ético de la organización
- Promover dichos valores

Juan Eduardo Cortés, realizó un estudio para ver la forma en que el liderazgo contribuía a la competitividad empresarial.

1. Prácticas de negocio efectivas: Implementar estrategias y prácticas de administración y comercialización exitosas con una gestión estratégica de unidades de negocio. **2. Desempeño y productividad de los empleados:** Buscar altos estándares de desempeño y productividad en los empleados. **3. Satisfacción y lealtad de los clientes:** Factor de éxito a largo plazo, los valores prioritarios son el cliente y el servicio.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

- 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 predominen 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. • Tienen a reclutar gente más exitosa y lograr mejores resultados en el desempeño. • Hay mayor probabilidad de encontrar soluciones creativas de los problemas

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).

Referencia bibliográfica

Antología (UDS) dirección y
liderazgo