



- *NOMBRE DEL ALUMNO (A): LORENZO ANTONIO GENAREZ PINTO*
- *NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 4: 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*

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

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor.

- 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 (VDV) La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor.
- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo
- 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.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados.

- MIEMBROS FAVORITOS**
- Escuchas las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.
 - Trata los errores como oportunidades para aprender.
 - Elogia sus logros.

- ALEJADOS DEL GRUPO**
- Entrega a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar las metas.
 - Muestran poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
 - Critica o castiga los errores.

4.3 EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

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.
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.

- 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.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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

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. Conseguir una actitud positiva en los empleados no es una tarea fácil, requiere mucho tiempo y una constante interacción del líder con el equipo, que permita una valoración positiva y aceptación mutua entre ellos.

TÉCNICAS

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

4.5 EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

La palabra cambio en sí 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 nos vamos adaptando.

Por ello las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos "Agentes 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. Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso debido a que como son entes que despiertan un sin número de emociones pueden levantar, impulsar, desarrollar y llevar a la cumbre a una organización en una diversidad de aspectos a través de la "Motivación".

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.

Charles Schwab citado en el libro de Carnegi "Como ganar amigos e influir sobre las personas" Dale Carnegi en el mismo libro menciona 9 reglas para lograr cambiar la actitud y la conducta

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 coachees 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.

Según Andrew John DuBrin (2003), "Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida"

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.

COMPARTIMOS ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO TRANSCULTURAL

- Comprender la diversidad cultural.
- Comunicación efectiva.
- Cultivar la conciencia intercultural.
- Promover la colaboración global.
- Desarrollar la inteligencia cultural.

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. Contar con una cultura organizacional permite detectar al interior problemas, porque estás brindando a tus equipos una ideología positiva, clara y efectiva para su correcto funcionamiento e impacto en su motivación, satisfacción y productividad.

CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
Es multifactorial: 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 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.

TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- La cultura de los clanes.
- La cultura de la adhocracia
- La cultura del mercado

CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

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

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.

Los mexicanos tenemos una doble herencia con la cual nos relacionamos en los diferentes ámbitos dentro de una sociedad, y esta doble herencia es hablar de dos entes totalmente diferentes, con valores diferentes; me refiero a los indígenas y los hispanos, que gesta a través de una conquista al mestizaje. Esto ocasiona confusión en nuestros valores como hispanos sin dejar de ser indígenas, somos una unión indisoluble y esto nos transforma en un pueblo totalmente diferente con valores diferentes con formas únicas para relacionarse con otros individuos, en el trabajo, en las organizaciones y con la naturaleza; sin dejar a un lado lo que representa la familia y la religión.

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 quien 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.

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 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.

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.
Aunque sí tienen una relación, tienen diferencias evidentes a la hora de dirigir una empresa:

- 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 manera similar, la autoridad establece una relación de superioridad sobre los trabajadores.

EN LA ORGANIZACIÓN COMPETITIVA HAY ACCIONES CLAVE QUE EL LÍDER LLEVA A LA PRÁCTICA:

- Acciones simbólicas.
- Acciones sustantivas.

Juan Eduardo Cortés, Gerente de Recursos Humanos de Citigroup Chile en 1999, realizó un estudio para ver la forma en que el liderazgo contribuía a la competitividad empresarial.

BIBLIOGRAFÍA:

- ANTOLOGIA UDS
- CULTURA ORGANIZACIONAL: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA, <HTTPS://WWW.MEDIASOURCE.MX/BLOG/CULTURA-ORGANIZACIONAL>
- CULTURA EMPRESARIAL O CULTURA ORGANIZACIONAL, CONOCE SUS TIPOS Y FUNDAMENTOS [+PLANTILLA], <HTTPS://FACTORIAL.MX/BLOG/CULTURA-EMPRESARIAL-TIPOS-FUNDAMENTOS/>
- LA CULTURA MEXICANA Y EL LIDERAZGO, <HTTPS://WWW.REVISTA-AVANTE.COM/LA-CULTURA-MEXICANA-Y-EL-LIDERAZGO/>