



**Nombre del alumno (a): Joana lizeth jimenez
juarez**

**Nombre del tema: UNIDAD 4: LAS
RELACIONES Y EL LIDERAZGO**

Parcial: 4TO

**Nombre de la Materia:
Direccion y liderazgo**

**Nombre del profesor:
Beatriz Adriana Méndez González**

**Nombre de la Licenciatura:
Enfermería**

Cuatrimestre: 7mo

**Pichucalco, Chiapas a 27 de noviembre del
2024**

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

El liderazgo y las relaciones están estrechamente relacionados. Un líder efectivo es capaz de generar relaciones positivas con sus colaboradores y obtener buenos resultados. Para ello, se vale de habilidades como la empatía, la comunicación y la capacidad de inspirar a los demás.

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, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus 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.

- 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, más que un líder entre un grupo de seguidores.
- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

- 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.
- El grupo de excluidos abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder, en una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia descendente.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.3 El líder y la delegación

- 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.
- 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.

- 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 o que, por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda,

Tipos de delegación

Existen numerosas formas legales y jurídicas de delegación, dependiendo de los mecanismos que se ponen en juego en cada una. Entre ellas destacan:

- **Delegación administrativa.** En el derecho administrativo, este tipo de delegación consiste en la transferencia de competencias de un órgano o entidad superior.
- **Delegación de deuda.** Consiste en la asunción de una deuda por un segundo deudor, que se somete a ella del mismo modo que el primero

- Delegación legislativa. Se trata de 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.

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.

Técnica para ser un líder motivador

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

- 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. Ser un mal líder no requiere esfuerzos, pero ser un líder motivador que inspira a su equipo requiere mayor implicación

4.5 El líder como agente 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.

- 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. Es el responsable de cada proceso y por ende de los resultados alcanzados.

- 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 ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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

- Frank Brown analiza de manera amena y con ejemplos prácticos las nuevas experiencias y actitudes que debe atesorar un líder. Esto le permitirá trabajar en y con diferentes culturas, hasta definir las características de un líder transcultural.

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura dentro de una organización es un impulsor extremadamente importante del éxito de la organización y la satisfacción general del empleado. Hoy en día, muchos empleados deciden con qué empresa quieren trabajar que les proporcione el ajuste adecuado.

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.

aspectos relevantes para desarrollar el liderazgo transcultural:

1. Comprender la diversidad cultural.
2. Comunicación efectiva.
3. Cultivar la conciencia intercultural.
4. Promover la colaboración global.
5. Desarrollar la inteligencia cultural.

La inteligencia cultural implica la capacidad de adaptarse a diferentes entornos culturales. Los líderes deben desarrollar esta habilidad para interpretar eficazmente situaciones interculturales

Características de la Cultura Organizacional

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

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. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

- Implementar una cultura organizacional que sea efectiva requiere de liderazgo, pues de sus decisiones dependen las métricas básicas de la organización, tanto en la satisfacción de los clientes como de los empleados.

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.

- La actitud de la organización es la manifestación visible de la cultura que en ella impera.
- 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.
- También existe un conjunto de valores "ocultos", que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

Hay dos orígenes básicos para sus valores:

- El componente indígena
- 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 ésta el niño es protegido, amado y apreciado.

Las personas con un 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.



UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.9 Competitividad y liderazgo

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. La práctica del liderazgo transcultural cada día se vuelve indispensable si la organización quiere tener un verdadero crecimiento, conforme a su momento histórico.

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

. Con anterioridad, se acostumbraba a liderar mediante un mando rígido a cargo de solo una persona, es decir, no había participación en las decisiones de los otros colaboradores. Por ello, se asocia el liderazgo con el poder y la autoridad.

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 tal forma que el colaborador debe seguir las instrucciones al pie de la letra, sin oportunidad de opinar sobre las decisiones impuestas por una persona.
- De manera similar, la autoridad establece una relación de superioridad sobre los trabajadores.

Para ser competitiva, la organización debe tener una cultura organizacional con expectativas de altos estándares en su desempeño, estimulando el desarrollo personal, promoviendo la transparencia y logrando que los trabajadores se sientan reconocidos, así como tener una misión bien estructurada. **Thomas, 1996**

La diversidad cultural puede ofrecer ventajas competitivas para la organización, pero las prácticas de liderazgo tienen que guiarlo para que forme parte de la estrategia organizacional.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- BUSCADO:EN ANTOLOGIA UDS
- <https://inbody.es/es/2020/07/23/liderazgo-relacional/>
- <https://ecofin.es/resultados-y-relaciones-en-el-liderazgo/>