



Cuadro sinóptico.

Nombre del alumno (a): Karla Lucía Contreras Alegría.

Nombre del tema: Las relaciones y el liderazgo.

Parcial: Cuarto.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzáles.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería

Cuatrimestre: séptimo.

Pichucalco Chiapas 30 de noviembre del 2024

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.

Una interacción diádica implica una conexión directa y exclusiva entre dos individuos, en la que ambos participan en una relación o intercambio único entre ellos.

Etapas de Rol y Exploración: En esta fase inicial, el líder y el miembro comienzan a conocerse y a establecer expectativas mutuas. El líder asigna tareas y observa cómo el subordinado responde.

Etapas de Prueba y Negociación de Roles: Aquí, la relación se desarrolla y ambos comienzan a establecer normas y comportamientos basados en la confianza mutua y la reciprocidad.

Etapas de Madurez y Estabilización de la Relación: En la etapa madura, la relación se estabiliza con patrones de comportamiento ya establecidos y roles bien definidos.

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.

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.

Miembros favoritos.

- Comentan los objetivos con los empleados, los dejan en libertad de aplicar su criterio personal.
- Trata los errores como oportunidad de aprender.
- Asigna a los empleados tareas interesantes.
- A veces acepta la opinión del subordinado.
- Elogia sus logros.

Alejados del grupo.

- Entrega a los empleados instrucciones específicas.
- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Critica o castiga los errores.
- Por lo general impone sus propios puntos de vista.
- Se concentra en áreas de mal desempeño.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.3 El líder y la delegación.

El líder y la delegación se refieren a la capacidad del líder para asignar tareas, responsabilidades y autoridad a sus subordinados o miembros del equipo.

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.

Tipos.

- Delegación administrativa.
- Delegación de deuda.
- Delegación legislativa.
- Delegación de funciones.

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.

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas. 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.

Técnicas.

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

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

La herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio es “la motivación”. La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso.

Características.

- 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

4.6 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 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.

Aspectos relevantes.

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

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y reglas que definen el comportamiento de una empresa.

Es una guía para que todos los miembros de la organización actúen y tomen decisiones de manera coherente.

También se le conoce como cultura corporativa, cultura empresarial o cultura institucional.

Tipos.

- La cultura del clan.
- La cultura del mercado.
- La cultura de la adhocracia.
- La cultura de la jerarquía.

Características.

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

4.8 Liderazgo en la cultura mexicana.

La cultura en México y los valores que esta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se refleja en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

En México los roles están muy bien definidos, el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque esto con las nuevas generaciones se ha ido modificando y ahora la educación y manutención en un asunto de dos.

El locus de control es la creencia que las personas tienen sobre quién o que cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta.

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.

Se hace énfasis en analizar los aspectos culturales en México en comparación con Latinoamérica y el resto del mundo, para significar su importancia en los estilos de liderazgo sobresaliente que se tiene en las organizaciones y con ello brindar una perspectiva de aquellas características que deben tener las personas que ostenten liderazgo.

LAS RELACIONES Y

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 del cliente.

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

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. De este modo, intervienen en un mayor rendimiento y competitividad.

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.

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.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

Antología UDS dirección y liderazgo enfermería.