



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Fabiola López López

Nombre del tema: Las Relaciones y el Liderazgo

Parcial: 4to

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7mo

Pichucalco Chiapas, a 28 de noviembre del 2024

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas

Concepto de 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.

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

- Díada
- Diádica:
- Relación diádica
- Vinculación Diádica vertical (VDV)
- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

Propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo)
- Sistemas y redes Examina las relaciones a una escala mucho más amplia
- El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas,

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. 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.

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

- Miembros favoritos: comenta los objetivos con los empleados, escucha las sugerencias e ideas de los empleados, trata los errores como oportunidades para aprender, asigna a los empleados tareas interesantes.
- Alejados del grupo: entrega a las empeladas instrucciones específicas de cómo realizar tareas, muestra poco interés por los comentarios y sugerencias de empleados, asigna principalmente trabajos e rutina y vigila a los empleados.

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

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.

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.

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.

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 deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador

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

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 resistencia al cambio se da generalmente por tres motivos: Incertidumbre, preocupación de sufrir una perdida personal y la creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización.

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.

Charles Schwab citado en el libro de Carnegi "Como ganar amigos e influir sobre las personas" dice: "la forma de conseguir que se hagan las cosas es estimulando a la competencia. No hablo del estímulo sórdido, monetario, sino del deseo de superarse".

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Dale Carnegie en el mismo libro menciona 9 reglas para lograr cambiar la actitud y la conducta de la gente lo que me parecen aspectos cotidianos pero interesantes que muchas veces a la hora de realizar un cambio no son tomados en cuenta,

- Empiece con el elogio y aprecio sincero, hace referencia a tener presente las cualidades o fortalezas de las personas esto denota interés;
- Llame la atención sobre los demás indirectamente esto hace énfasis que más que una llamada de atención es darle al colaborador un panorama de los aspectos que debe hacer eficientes y asesorarlo en el proceso de aprendizaje
- Hable de sus propios errores antes de criticar a los demás

- Haga preguntas en vez de dar órdenes
- Permita que la otra persona salve su propio prestigio
- Elogie el más pequeño progreso y además, cada progreso.
- Atribuya a la otra persona una buena reputación para que se interese en mantenerla

- 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

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.

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"

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

- J. Kotter (1997): "Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías"
- A. Etling (1998): "Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar" (p. 87).
- Lussier y Achua (2005): "Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales" (p. 48).
- F. Brown (2007): "Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas.

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.

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:

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

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

Tipos de cultura organizacional

- La cultura del clan funciona a través de un grupo unido de personas.
- **La cultura de la adhocracia**, Esta cultura es vista como el tipo más creativo.
- Los empleados y líderes en esta cultura organizacional son a la vez innovadores y audaces.
- **La cultura del mercado**, El resultado es lo único que importa en una organización con cultura de mercado.

Características de la Cultura Organizacional

La **viabilidad** tiene que ver con la estabilidad financiera, **Relaciones**: La mayoría de las empresas quieren que sus empleados se lleven bien. **Rendimiento**: Este nivel se enfoca en el logro, **Evolución**: Hoy en día, la tecnología está en constante evolución, **Alineación**: Esta característica lleva la construcción de relaciones armoniosas al siguiente nivel, **Colaboración**: Una vez que una empresa descubre su verdadero sentido de propósito, puede **entablar alianzas estratégicas**. **Contribución**: En este nivel, las empresas toman medidas para **garantizar un planeta mejor para las generaciones futuras**.

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.

Características de la cultura organizacional

1. Es multifactorial
2. Es producto de la interacción
3. Incide en la vida interna de la empresa
4. Afecta la percepción externa de la compañía

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.

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

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 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.

Según el autor Edgar Shein la cultura organizacional es aprendida por los que conforman la organización y hay dos formas posibles para este aprendizaje: modelo de trauma, donde los miembros aprenden a enfrentar la amenaza con un mecanismo de defensa y modelo refuerzo, donde las cosas que funcionan se asimilan y preservan.

Geert Hofstede afirma que es inadecuado analizar una cultura con los parámetros de otra, pues no pueden compararse bajo estos parámetros. Hoppe lo entrevistó: "No podemos comparar a los países con las categorías desarrolladas para comparar a los individuos, puesto que no son individuos tamaños kingsize, sino sistemas sociales.

Tiene por objetivo poder desarrollar una teoría comprobable científicamente para medir el impacto de las variables culturales sobre la organización, tomando en cuenta factores como: el liderazgo, su comportamiento características y prácticas; los valores socioculturales del medio; la cultura organizacional; las contingencias; las creencias con respecto al liderazgo, la efectividad y el grado de aceptación del líder.

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.

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 ésta el niño es protegido, amado y apreciado.

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. Hay otro factor importante en la familia que tiene repercusión en la formación del mexicano: la madre idealizada por la sociedad.

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. Hay otro factor importante en la familia que tiene repercusión en la formación del mexicano: la madre idealizada por la sociedad.

El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apega la mayor parte de los mexicanos. Por esta razón, desprecia las prácticas anti-éticas, pero muchas veces maneja una doble moral en la que en práctica no siempre hace lo más ético.

En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas. Entre los estudios transculturales más antiguos, en los que se ponen a prueba aspectos relacionados con el liderazgo en la población mexicana, se encuentran los de Reitz y Groff. Uno de los aspectos que midieron fue el locus de control. 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.

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, apartando responsabilidad sobre sus acciones y reaccionando de forma lenta. Es como si "tiraran la toalla" antes de intervenir.

Eva Kras (1990) en el libro Cultura Gerencial hace una comparación entre los gerentes mexicanos y los gerentes norteamericanos. 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 Teoría Administrativa hay un tema ponderado con respecto al liderazgo y éste es el valor que la persona le debe dar a su trabajo. En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder saciar sus necesidades básicas, pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación amistad y convivencia familiar.

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.

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.

- 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.

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.

Según Hofstede, los altos mandos deben fomentar una integración cultural entre sus colaboradores, conociendo los factores culturales y de esta forma evitar problemas a largo plazo.

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

- 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, 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. Buscó ver la relación que los Altos Ejecutivos asimilaban entre la competitividad y el liderazgo, encontrando que la competitividad estaba determinada por tres variables principales:

1. Prácticas de negocio efectivas
2. Desempeño y productividad de los empleados
3. Satisfacción y lealtad de los clientes

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).

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Referencia Bibliográfica

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Dirección y liderazgo. Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/343588f1e4089e8e6a54401524872058.pdf>