



Mi Universidad

Súper Nota

Nombre del Alumno: María Guadalupe Muñoz Rodríguez

*Nombre del tema: Las Relaciones Y El Liderazgo.
Parcial: 2do.*

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7to.

UNIDAD 4 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.

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



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. 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.

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



Miembros favoritos

- Comenta los objetivos con los empleados.
- Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.
- Trata los errores como oportunidades para aprender.



Alejados del grupo

- Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar metas.
- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Critica o castiga los errores.



El Líder Y La Delegación

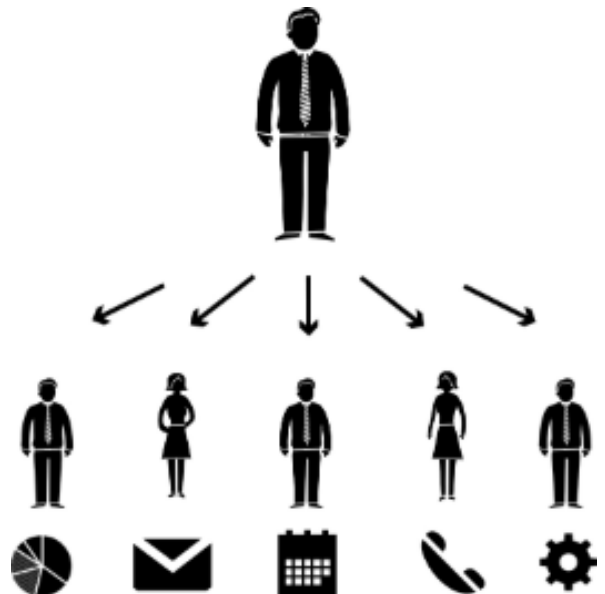
El liderazgo juega un papel necesario en el éxito de una empresa. El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guíen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo. En un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, contar con un liderazgo sólido es esencial para lograr resultados exitosos y mantenerse a la vanguardia.

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.



Tipos De Delegación

Delegación administrativa.

En el derecho administrativo, este tipo de delegación 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 (o sea, el reconocimiento formal) de su competencia en el asunto.



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. 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 (el parlamento) al ejecutivo (el gobierno) para que regule un asunto específico por medio de un decreto o norma con rango de ley. Esto se hace con el propósito de establecer una regulación nueva, fusionar textos legales en uno solo, u otro tipo de eventos similares.



Delegación de funciones.

Consiste en el traspaso de las funciones de una entidad a otra, descentralizando así la estructura organizativa y haciéndola más horizontal. Este tipo de delegaciones son comunes en naciones que intentan diversificar su burocracia y agilizar los trámites locales.



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.

Los 6 beneficios de saber delegar responsabilidades de forma adecuada

ieio INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN ORGANIZACIÓN



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. 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.



¿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.

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.

Incentivos y promoción: Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto.

El Líder Como Agente De Cambio.

Por lo tanto agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma, son líderes involucrados en cada proceso de cambio que buscan lograr resultados trascendentales y pueden ser internos o externo, los internos son líderes que se encuentran dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos que la componen y por ende conocen a fondo la problemática de la organización.

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.



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 coaches para entender, respetar y trabajar efectivamente con personas de diferentes culturas.



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. En China probablemente funcione una forma de liderazgo que no sea tan eficaz para Francia. La cultura nacional tendrá relación con la forma en que responden los seguidores y el líder debe adaptarse a sus condiciones culturales.

Cultura, Rasgos Culturales Y Cultura Organizacional.

La cultura de los clanes:

Como su nombre lo indica, la cultura del clan funciona a través de un grupo unido de personas. Los empleados en esta cultura organizacional tienden a compartir un vínculo como una gran familia; pueden tener los mismos intereses, un nivel de compromiso similar y mantener un fuerte sentido de normalidad laboral.



Características de la cultura organizacional

- Es multifactorial
- Es producto de la interacción
- Afecta la percepción externa de la compañía

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 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. Existe un fuerte compromiso en la creación de nuevos estándares, manteniendo la mejora continua y encontrando constantemente soluciones creativas.

La 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.



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.



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.



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 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. Si se logra, los colaboradores, equipos y departamentos trabajarán armónicamente.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.