



## Super Nota

*Nombre del Alumno: Denisse Velázquez Morales*

*Nombre del tema: Super Nota Unidad 4*

*Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo*

*Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7C*

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## Relaciones Diádicas.

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.

- 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. Véase, Lussier y Achua.
- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

## La segunda etapa

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) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.
- 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.

## El líder y las relaciones interpersonales

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 relaciones incluyen:

- **Relaciones íntimas o afectivas:** Caracterizadas por la confianza y el deseo de perdurar en el tiempo.
- **Relaciones superficiales:** Conexiones pasajeras y formales.
- **Relaciones circunstanciales:** Compartidas frecuentemente, pero sin un apego profundo.
- **Relaciones de rivalidad:** Pueden ser negativas, aunque susceptibles de cambio.
- **Relaciones familiares:** Vínculos que pueden variar en profundidad y suelen ser duraderos.





## El líder y la delegación

El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guíen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo

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.

**La Delegación:** Es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización,

### Tipos de delegación

- **Delegación administrativa.** 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.

- **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.



Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.

### 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.



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.

Un líder que motiva a su gente permite que estos irruman su campo de actuación y no ejerce un control excesivo sobre ellos que limite sus acciones.



**Reconocimiento** Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento, es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan

**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.

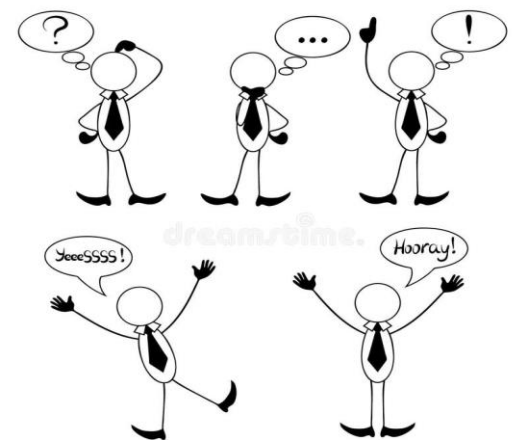
**Los incentivos** más conocidos son de tipo económicos o bonificaciones, sin embargo, la mejor forma de premiar a tu equipo es el crecimiento dentro de la pirámide corporativa.



## El líder como agente de cambio

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.

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

## 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

**Comprender la diversidad cultural:** El primer paso para liderar equipos globales de manera efectiva es comprender y apreciar la diversidad cultural. Los líderes deben educarse sobre las diferentes prácticas comerciales, valores y expectativas culturales de los miembros del equipo

**Comunicación efectiva:** La comunicación es la piedra angular del liderazgo transcultural. Los líderes deben adoptar un enfoque claro y adaptable, utilizando un lenguaje comprensible para todos y fomentando un ambiente donde la comunicación abierta sea valorada.

**Cultivar la conciencia intercultural:** Desarrollar la conciencia intercultural es esencial para superar malentendidos y construir relaciones sólidas. Los líderes deben estar atentos a las diferencias culturales y abiertos a aprender y adaptarse continuamente

**Promover la colaboración global:** Fomentar la colaboración global significa crear un ambiente donde se celebren las perspectivas diversas y se busque la participación activa de todos los miembros del equipo. Los líderes deben establecer plataformas para compartir conocimientos y experiencias, construyendo así un equipo cohesionado.

**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 y tomar decisiones informadas.



## Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

### La cultura de los clanes



La cultura organizacional que pone un fuerte énfasis en la colaboración, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.

se asemeja a una atmósfera familiar, donde se anima a los empleados a apoyarse mutuamente y trabajar juntos para lograr objetivos comunes.

### La cultura de la Adhocracia



La cultura de adhocracia es un enfoque organizacional caracterizado por su flexibilidad, adaptabilidad y ausencia de una estructura jerárquica tradicional.

Se debe tener una mente creativa, poseer las cualidades de un emprendedor o un visionario; un individuo que toma la iniciativa y es un emprendedor.

### La cultura del Mercado



Los empleados a menudo son agresivamente competitivos y los líderes son generalmente duros con altas expectativas.

se basan en la importancia de ganar y vencer a todos los rivales, por lo que las estrategias, medidas y procedimientos comerciales están bien alineados con las demandas del mercado.

Los mejores trabajadores son recompensados y altamente reconocidos, lo que los alienta a hacer un esfuerzo adicional para sus empleadores

## La cultura del Jerarquía



Los fundamentos de esta cultura organizacional están en la estructura y el control, con estrictos protocolos, reglas, regularizaciones y políticas para garantizar el orden, la eficiencia y la coherencia.

## Liderazgo en la Cultura Mexican

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.



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.

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 satisfacer 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.



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

### 2. 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 Bibliografía

CONCEPTO. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de/delegacion/>

Empresa, H. d. (s.f.). Obtenido de <https://historiadelaempresa.com/ejemplos-de-delegacion>

FORBES. (s.f.). Obtenido de <https://forbes.com.mx/factor-humano-el-liderazgo-y-la-competitividad/>