



**SUPER NOTA**

Nombre del Alumno: Nancy Del Carmen Valencia Hernández

Nombre del tema: Unidad 4: Las Relaciones y El Liderazgo

Parcial: II

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura En Enfermería

Cuatrimestre 7° "C"

Pichucalco, Chiapas. Del 03 De Diciembre 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: 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)



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

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.

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.

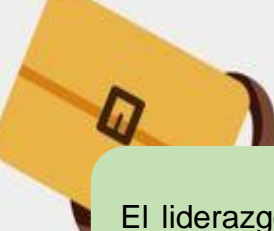


Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados se pueden observar en la siguiente figura

Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.</li> <li>Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.</li> <li>Trata los errores como oportunidades para aprender.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas</li> <li>Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.</li> <li>Crítica o castiga los errores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea.</li> <li>A veces acepta la opinión del subordinado.</li> <li>Elogia sus logros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados.</li> <li>Por lo general impone sus propios puntos de vista.</li> <li>Se concentra en áreas de mal desempeño.</li> </ul>


Figura 5.2 Cuadro Comparación del comportamiento del líder hacia los miembros favoritos o alejados del grupo (Daft, 2006, p. 66)





## 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.






Las palabras “delegación” y “delegar” provienen del latín *delegare*, compuesto por las voces *de-* (“de arriba a abajo”) y *legis* (“ley”). Por lo tanto, un delegado es alguien enviado de acuerdo a la ley, o sea, un representante ante la ley.



## 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 hacia uno de nivel inferior, sin que en el proceso el organismo delegante pierda la titularidad.
  - **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.
  - **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.
- 
- 
- 



## 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.
- ❖ 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.
- ❖ 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.



- **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:** También otra forma de reconocer los buenos resultados es generando algún tipo de incentivo que les haga sacar lo mejor de sí en cada proyecto. Los incentivos más conocidos son de tipo económicos o bonificaciones.

Ser un mal líder no requiere esfuerzos, pero ser un líder motivador que inspira a su equipo requiere mayor implicación. Ahora te toca a ti, pon en práctica estas técnicas y conviértete en un referente motivador para tu equipo.



## El líder como agente de cambio

En las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio, resistirse a él hace que las empresas en algunos casos desaparezcan, y aunque es importante reconocer que en la mayoría de los casos el cambio puede ser incluso doloroso, no hay que olvidar que es el camino que conduce al éxito.

- ❖ 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.

Dale Carnegie México, desarrolla tu capacidad de liderar y ejecutar tu visión con programas de desarrollo de proyectos organizacionales y profesionales.



1.- Empiece con el elogio y aprecio sincero, hace referencia a tener presente las cualidades o fortalezas de las personas esto denota interés;

2.-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

3.-Hable de sus propios errores antes de criticar a los demás, es decir que a través de las experiencias del agente de cambio o líder los colaboradores pueden corregir sus propios errores sin sentirse agredidos.

4.-Haga preguntas en vez de dar órdenes, esto va en relación al dicho que dice en la forma de pedir esta la forma de dar, a lo que se refiere es que a nadie le gusta que lo manden pero si aprende a reflexionar sus propios errores la respuesta al cambio será además de más rápida traerá un crecimiento personal,

5.-Permita que la otra persona salve su propio prestigio, esto es un gesto de mucha humildad lo que compromete al colaborador de manera incondicional con el proyecto o cambio,

6.-Elogie el más pequeño progreso y además, cada progreso. Sea "caluroso en su aprobación y generoso en sus elogios",

7.- Atribuya a la otra persona una buena reputación para que se interese en mantenerla, cuando alguien es señalado con un calificativo desaprobatorio se presenta una especie de negatividad y resistencia es por ello que mantener una imagen positiva hace que cada día se esfuerce por mantenerla y enaltecerla

8.-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.



**Actúa como si ya fueras feliz y eso tenderá a hacerte feliz.**

DALE CARNEGIE



**El liderazgo transcultural** :Es un desafío en el mundo globalizado de hoy.

- ❖ 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.
- ❖ Esto implica reconocer y valorar las diferencias culturales, así como tener la capacidad de adaptar las estrategias y enfoques de coaching para satisfacer las necesidades específicas de cada individuo, teniendo en cuenta su trasfondo cultural.



Compartimos algunos aspectos relevantes para desarrollar el liderazgo transcultural:



**Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional**



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.



**CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA DE UNA ORGANIZACIÓN**



**TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL**



**Liderazgo en la Cultura Mexicana:** hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano.

❖ 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 es un asunto de dos.



❖ La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.



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.

**Competitividad y liderazgo:** 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:

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



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.

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

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/d05351bfb1d3ed2539edf3d2536bbb4b.%20Antologia>