

**Súper nota**

*Nombre del Alumno: Deysi Guzmán Ávila*

*Nombre del tema: Unidad 4*

*Parcial: 1*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo*

*Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7to ´´C´´*

*Lugar y Fecha de elaboración*

*Pichucalco, Chiapas19 de enero 2024*



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.

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.

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.

• 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.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



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



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.

Delegación

En el derecho y la administración, la 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. A estos últimos se les conoce, por lo tanto, como delegados, mientras que a quien cede el poder se le denomina delegante

Tipos de delegación

• Delegación administrativa

• Delegación de deuda

• Delegación legislativa.

• Delegación de funciones.

• Delegación de firma.

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.



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.



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. 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.

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.

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. Por ello las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos “Agentes de Cambio”.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

• Participación • Incentivos y promoción

• Reconocimiento • Incentivos y promoción

• Fomento de relaciones • Metas claras



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.

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.



Competitividad y liderazgo

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.

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.

Características de la Cultura Organizacional

1. Viabilidad
2. Relaciones
3. Rendimiento
4. Evolución
5. Alineación
6. Colaboración
7. Contribución

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.

**Referencia bibliográfica**

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

pagina 69 y 102