



**NOMBRE DEL ALUMNO:**

**PERLA GUADALUPE LOPEZ MONDRAGÓN**

**NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 4. LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO**

**NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO**

**NOMBRE DEL PROFESOR: CYNTHIA ALVAREZ POUMIAN**

**LICENCIATURA: ENFERMERÍA**

**CUATRIMESTRE: 7**

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

PICHUCALCO, CHIAPAS; A 03 DE DICIEMBRE DEL 2024

**LAS RELACIONES Y EL  
LIDERAZGO**

**TRABAJA EN EQUIPO PARA LLEGAR A LA MEJOR IDEA**



## RELACIONES DIÁTICAS

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque de liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo en cuenta la 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.

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 genera grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.



## 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.



### 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.



## LIDER MOTIVADOR

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a lograr sus objetivos, fortalece un clima de trabajo positivo. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficiencia del grupo. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes del grupo.

## EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrollan 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. Por ello las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesitan verdaderos "Agentes de Cambio".





## 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.

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”



## LA CULTURA DE LOS CLANES

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 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. Los valores fundamentales 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



## 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 reflejado en el comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.



## 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.
2. Acciones sustantivas
  - Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
  - Reubicar a algunos miembros

### FUENTE DE INFORMACIÓN:

ANTOLOGIA INSTITUCIONAL. UDS DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.  
PAG:69-98

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/6e40c151b99b830f13976e35ad027a51.%20Antologia>