

NOMBRE DEL ALUMNO:

PERLA GUADALUPE LOPEZ MONDRAGÓN

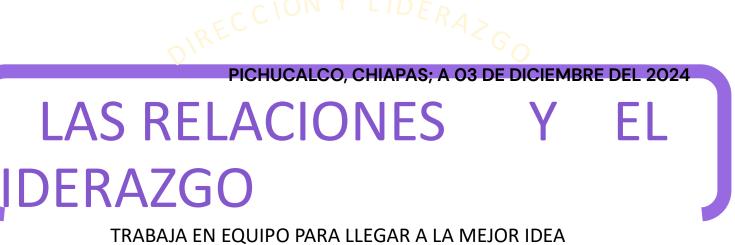
NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 4. LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

NOMBRE DELA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

NOMBRE DELPROFESOR: CYNTHIA ALVAREZ POUMIAN

LICENCIATURA: ENFERMERÍA

CUATRIMESTRE: 7





RELACIONES DIATICAS

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoq liderazgo que

intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo influencia y

efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada 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 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 ycrecimiento del subordinado.
- Confianza: demuestra que puede confiar ensus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos deresponsabilidad.





LIDER MOTIVADOR

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a l fortalece un

clima de trabajo positivo. Esto favorece el nivel de rendimiento y la ef grupo. Un

líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opinion

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

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



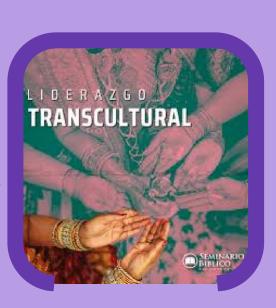


LIDERAZGO TRANSCULTURAL

El liderazgo transcultural es un desafío en el mundo globalizado de hoy. deben

comprender y adaptarse a las diferentes culturas para inspirar y guiar equipos multiculturales hacia el éxi

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 profundament

У

son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflej comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la m

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

				FUEN [.]	TE DE				
			INF	ORM	ACIÓN	J:			
	ANTOLOGIA INSTITUCIONAL.UDS DIRECCIÓN Y LIDERAZGO. PAG:69-98								
	https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/6e 40c151b99b830f13976e35ad027a51.%20Antologia								