



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Materia:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Nombre de la alumna:

GOMEZ SALAZAR BRESLY LIZBETH

Maestra:

GUADALUPE DE LOURDES
ABARCA FIGUEROA

Licenciatura en:

CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

Cuatrimestre:

SEPTIMO

Modulo:

SEGUNDO

Fecha:

01 DE DICIEMBRE DEL 2024

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

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo

EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo.

Miembros favoritos: Escucha las ideas de los empleados, comenta los objetivos con los empleados, los deja libertad de hacer su criterio personal, elogia sus logros.

Alejados del grupo: Entrega trabajos específicos de como realizar las tareas y metas, muestra poco interés por los comentarios, critica o castiga los errores.

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes.

Tipos de delegación: Permanente, Temporal, Parcial, singular, conjunta.

Ventajas de la delegación: Tiempo, Desarrollo, Confianza, Compromiso.

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

Tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.

Favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo

Motivaciones: Reconocimiento, Fomento de relaciones, Metas claras, Formación técnica, Incentivos y promoción.

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma

Tiene en sus manos la oportunidad de cambiar no solo a una organización sino al mundo entero y que la motivación es el condimento que le da luz, vida y pertenencia al cambio.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

A. Etling (1998): "Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar" (p. 87).

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.

La cultura nacional tendrá relación con la forma en que responden los seguidores y el líder debe adaptarse a sus condiciones culturales

CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Se manifiesta en los valores y principios que transmiten y practican sus miembros, en las actitudes y comportamientos de los colaboradores

Los valores visibles se expresan con la misión, la visión, las políticas de la organización y de normativas escritas. Los valores ocultos son las ideas, creencias, tendencias

El comportamiento humano influye de manera poderosa en la cultura corporativa y en el clima empresarial, según Kotter (1997)

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

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.

Dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle

El líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.

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.

Si la organización quiere ser competitiva tiene que ajustarse a las diferentes culturas globales para satisfacer las demandas de su entorno

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica: Acciones simbólicas y Acciones sustantivas.

La competitividad comprende la productividad industrial, donde la organización está al nivel de su competencia directa y lo pueda sostener.

REFERENCIAS

- ANTOLOGIA UDS