

Nombre del alumno: Sandra Esmeralda Pérez Aguilar

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano  
Penagos

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Dirección y Liderazgo

Tema: Unidad IV Las relaciones y el Liderazgo

Grado: 7tmo Cuatrimestre

Modalidad: En línea

# RELACIONES DIÁDICAS

Es un enfoque del liderazgo que intenta explicar porque los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

**Diada:** es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

**Diádica:** se refiere a la relación de un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.

**Vinculación:** diádica vertical.

**Intercambio entre líder y miembro:** esta 2da 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:** tercera etapa, explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una diada.

**Sistemas y redes:** examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

## El líder y las relaciones interpersonales

Comprende a los seguidores como fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

**Miembros favoritos:** comenta los objetivos con los empleados. Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados. Trata los errores como oportunidades. Asigna a los empleados tareas interesantes. Elogia sus logros.

**Alejados del grupo:** entrega a los empleados instrucciones específicas de realizar su trabajo. Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias. Critica y castiga los errores. Impone sus propios puntos de vista, se concentra en áreas de mal desempeño.

# El líder y la delegación

**Delegación:** proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

**Liderazgo:** alcanzar los objetivos a través de los seguidores; para ello debe, otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo, para tarea o función y darle libertad para realizarlo.

## Tipos de delegación:

**Permanente:** función o actividad delegada es por tiempo indefinido.

**Temporal:** función o actividad delegada es por tiempo determinado.

**Parcial:** cuando no se delega la totalidad de la función o actividad.

**Singular:** la delegación se asigna a una sola persona.

**Conjunta:** función o tarea delegada a dos o más personas.

## Ventajas de la delegación:

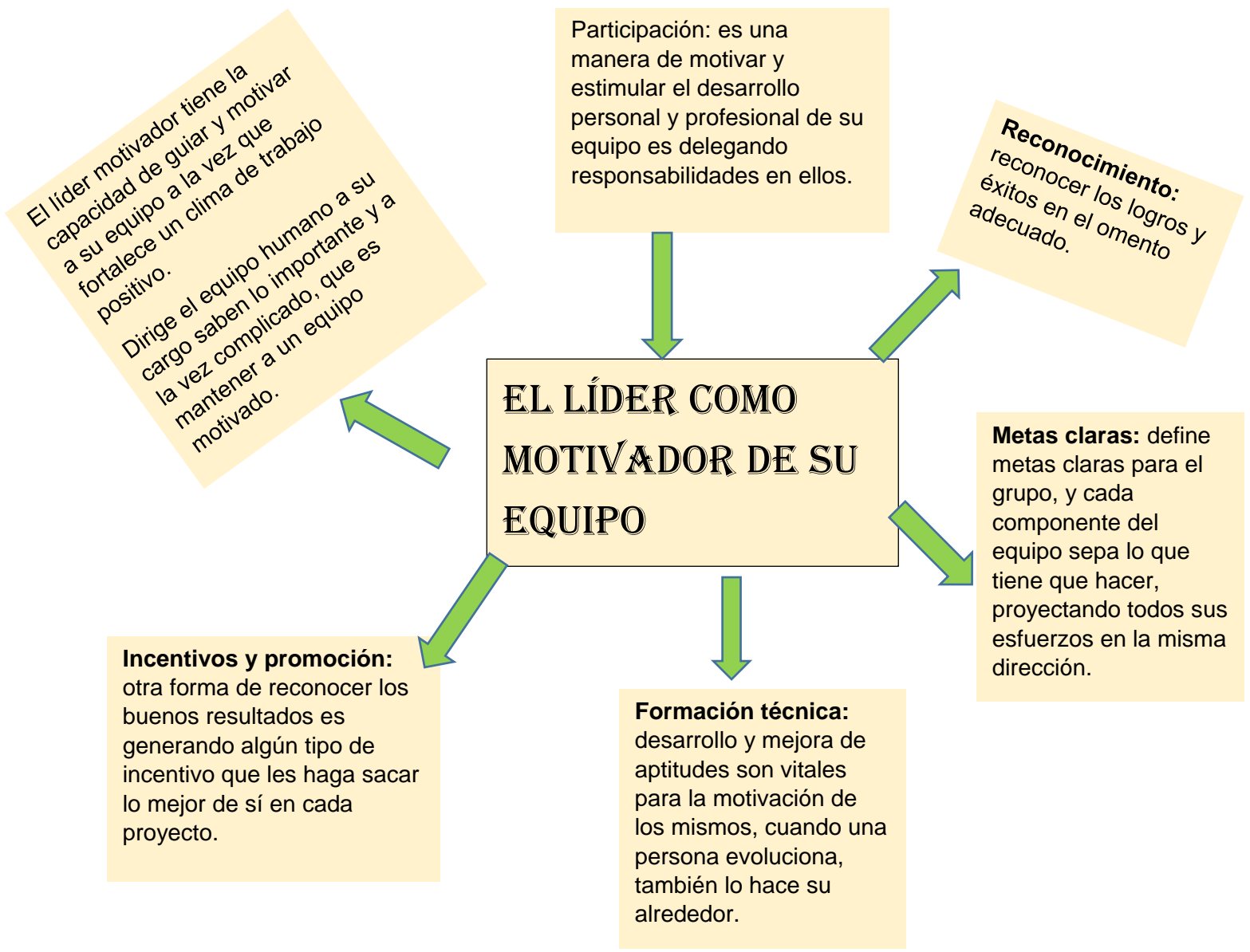
**Tiempo:** aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.

**Desarrollo:** fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.

**Confianza:** demuestra que puede confiar en sus subordinados.

**Compromiso:** establecen lazos de responsabilidad.

Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y soluciones de problemas.



## EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Cambio, acción, transformación de algo. Los agentes de cambio son líderes que más del presente se desarrollan en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización.

Los agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observan o detecta en áreas de oportunidad.

# Liderazgo transcultural



El liderazgo transcultural es un estilo de liderazgo que busca integrar diferentes formas de pensar, ideologías y culturas, que se caracterizan por ser incluyentes.

## Características

Considerar las diferentes culturas, sus aspectos principales y la forma en que estas afectan a los individuos y las organizaciones.

Manejar la sensibilidad ante las posturas de los demás.

Cultivar un entorno donde la diversidad cultural se convierta en un activo y un diferenciador en lugar de un obstáculo.

J. Kotter: proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías.

Lussier y Achua: es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales.

A Etling: es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar.

# Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

Cultura: creencias, señala como son las cosas. Actitudes, normas y valores; señalan como las cosas deberían ser. La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción.

Cultura organizacional, que está formada por valores, reglas, patrones de comportamiento, rituales y tradiciones.

Orígenes

Creencias, valores, y presunción de sus fundadores.  
Experiencias aprendidas.  
Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros.

Las organizaciones desarrollan valores visibles, basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural.

Los valores visibles se expresan con la misión, la visión, las políticas de la organización y de normas escritas. Los valores ocultos son las ideas, creencias, tendencias; son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlo.

Peter; señala que la cultura es persistente y los líderes no pueden cambiarla, solo pueden modificar algunos hábitos arraigados en las empresas.

Según Edgar Shein la cultura organizacional, es aprendida por los que conforman la organización y hay dos formas posibles para este aprendizaje: modelo de trauma, donde los miembros aprenden a enfrentar la amenaza con un mecanismo de defensa y modelo refuerzo, donde las cosas que funcionan se asimilan y preservan.

# LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

La cultura en México y los valores que están conlleva y están arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana. Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y la religión son elementos importantes para comprenderle.

La familia es la base de la sociedad mexicana, tienen prioridad aun sobre el trabajo. El niño es amado y protegido, como también parte de la familia, donde muchas veces por recomendaciones se logran puestos de trabajo.

La religión de la forma en la que lo asume el mexicano, provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación.

La pedagogía mexicana, consiste en el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos, omitiendo el alentar el pensamiento original. Se enseña de lo original a lo particular, la aplicación práctica nunca se da.

Los mexicanos son muy sensibles, refiriéndose a una profunda reacción emocional con respecto a las situaciones personales, evitando ponerse en situación de conflictos.

En lo administrativo con respecto al liderazgo, este es el valor que la persona le debe a su trabajo.

El trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y saciar las necesidades básicas, también disfrutar de las secundarias como momentos de recreación, amistad y convivencia familiar.

# 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 de servicio al cliente.

El liderazgo se puede entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos.

Acciones

Variables

## Acciones simbólicas:

Modelar el comportamiento sin imposición, reconocer los logros, comunicación constante y efectiva con sus colaboradores, crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas, generar confianza y compartir responsabilidad.

Prácticas de negocios efectivas: implementar estrategias y prácticas de administración y comercialización exitosas con una gestión estratégica de unidad de negocios.

Desempeño y productibilidad de los empleados: buscar altos estándares de desempeño y productividad en los empleados.

Satisfacción y lealtad de los clientes: factor de éxito a largo plazo, los valores prioritarios son el cliente y el servicio.

## Acciones sustantivas:

Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales, reubicar algunos miembros, vincular la estrategia con la cultura, rediseñar la asignación de recursos, diseñar el ambiente laboral y promover dichos valores.

La competitividad comprende la productividad industrial, donde la organización está al nivel de su competencia directa y la puede sostener. Una empresa puede ser líder en el mercado si aprovecha las oportunidades del entorno, gestiona los recursos y tiene buen uso de sus fuentes de trabajo.



## **Bibliografía**

**Antología, UDS, Comitán, dirección y liderazgo, 7° cuatrimestre.**