



Nombre de alumno: Fabiola Anahí López Cancino

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano
Penagos

Nombre del trabajo: Mapa conceptual unidad 4

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: Séptimo cuatrimestre

Grupo: LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 2 de diciembre de 2024

Unidad 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.1 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.

Diada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor

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

El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

4.2 El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores.

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.

Miembros favoritos — Comenta los objetivos con los empleados; las deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.

Alejados del grupo — Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y como alcanzar las metas.

4.3 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.

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones o que por alguna situación no prevista

Tipos de delegación

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

Temporal: la 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 en una sola persona.

4.4 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.

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Reconocimiento — Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento.

Metas claras — Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.

Incentivos y promoción — Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto.

4.5 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

La herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio es "la motivación", si nos remontamos a la época primitiva, el hombre en sus inicios necesitó estar motivado para conseguir sus alimentos, su motivante fue su necesidad de alimentarse.

Con todo esto solo resta decir que un Agente de Cambio 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.

Unidad 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.6 Liderazgo transcultural.

El mundo y mercados actuales cambian de manera constante y continua por lo que resulta necesaria una nueva forma de liderazgo.

Las diferencias de pensamiento y acción entre los individuos encuentran gran parte de su explicación en el factor de la cultura.

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.

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

Las organizaciones desarrollan valores "visibles", basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural. También existe un conjunto de valores "ocultos", que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

La cultura de una organización se manifiesta en los valores y principios que transmiten y practican sus miembros, en las actitudes y comportamientos de los colaboradores, en las normas y políticas éticas.

Tiene por objetivo poder desarrollar una teoría comprobable científicamente para medir el impacto de las variables culturales sobre la organización, tomando en cuenta factores como: el liderazgo, su comportamiento, características y prácticas.

4.8 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.

La religión es otro elemento determinante. Aunque hoy en día hay más apertura de credo en el país, sigue siendo la católica la predominante.

La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.

El trabajo no implica un verdadero placer para el mexicano, por lo que sus jornadas no son las más largas porque disfrute del mismo. Para hacer más agradable la carga, introduce grandes dosis de convivencia con los compañeros, desde pasteles, comidas, etc

El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apega la mayor parte de los mexicanos.

4.9 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.

El liderazgo que pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos, dará apertura a nuevas oportunidades; de lo contrario podría perderlas

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
- Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores

2. Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura