



Nombre de alumno: Aline de la Luz Oseguera Pérez

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano
Penagos

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Séptimo Cuatrimestre

Grupo: LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 3 de diciembre de 2024

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.1 Relaciones diádicas.

La teoría diádica, 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

Se orienta en:

Las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Consta de etapas

Estas son:

Vinculación Diádica vertical (VDV)

Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

Formación de equipos

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, en una relación interpersonal

Lo cual da como resultado:

Grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo

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.

El grupo de excluidos

Abarca seguidores con:

Escasas relaciones interpersonales con su líder, en una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia descendente.

4.3 El líder y la delegación

Delegación

¿Qué es?

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

¿Para qué?

Para alcanzar los objetivos a través de los seguidores

Para ello el líder deberá:

Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo

También

Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

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

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

Esto favorece

El nivel de rendimiento y la eficacia del grupo.

Un líder motivador

Dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo

Además

Es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

4.5 El líder como agente de cambio.

En las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio, resistirse a él hace que las empresas en algunos casos desaparezcan

Por ello:

Las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el 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

Por lo tanto:

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

Están facultados para:

Diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad.

Una de sus características fundamentales es:

La inteligencia emocional que desarrollan y el éxito de su desempeño radica en la asociación que ellos ligan con la productividad del negocio.

4.6 Liderazgo transcultural

¿Qué es?

Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas.

Estas habilidades

Son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia

Puede verse reflejado en:

Un mismo país donde existan diferencias étnicas.

Los líderes eficaces

No usan un solo estilo, deben adaptarlo a la situación.

La cultura nacional

Tendrá relación con la forma en que responden los seguidores y el líder debe adaptarse a sus condiciones culturales.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura

Tiene aspectos

Denotativos (creencias)

Que señalan cómo son las cosas

Connotativos (actitudes, normas y valores)

Que señalan cómo las cosas deberían ser

Pragmáticos

Que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

En ella encontramos:

Modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias.

La cultura organizacional

Que está formada por valores, reglas, patrones de comportamiento, rituales y tradiciones. Al final del día, se trata de "la forma en que se hacen las cosas"

4.8 Liderazgo en la Cultura Mexicana

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados

Hay dos orígenes básicos para sus valores:

El componente indígena y el hispano

Por otra parte

La familia

Sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo

Otro elemento

La religión

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

En la cultura mexicana

El trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder saciar sus necesidades básicas

Según el estudio de Kras

La lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa

4.9 Competitividad y liderazgo

La competitividad empresarial

¿Qué 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

Debe tener:

Una cultura organizacional con expectativas de altos estándares en su desempeño

El liderazgo

Resultó el motor principal de la competitividad de una empresa

En este sentido

la empresa competitiva buscará el liderazgo en el exterior (buscando ser la mejor y número uno en su ramo y más allá) y en el interior (implementando las prácticas de liderazgo que le lleven a destacar).

Bibliografía

Antología UDS de la materia “Dirección y liderazgo”