



SUPER NOTA

*Las relaciones y el
liderazgo*



NOMBRE DEL ALUMNO:

CINTHIA VALERIA PERALTA
ARGUELLO

NOMBRE DEL TEMA:

UNIDAD 4

NOMBRE DE LA MATERIA:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

NOMBRE DEL PROFESOR:

GUADALUPE DE LOURDES
ABARCA.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA:

LICENCIATURA EN
ENFERMERÍA (LEN).

CUATRIMESTRE:
SEPTIMO

GRUPO:

LEN10SSC0121 - A



DIRECCION Y LIDERAZGO

Las relaciones y el liderazgo

ETAPAS

1 vinculación diádica vertical

2 intercambio entre líder y miembro

3 formación de equipos .

4 sistema de redes y un enfoque diádico que se centra en la herogeneidad de las relaciones diádicas.

relaciones diádicas

- **Díada:** es la relación que surgen entre un líder y un seguidor
- **Diádica:** se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo
- **Relación diádica:** establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

EL LIDER Y 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 y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

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	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas. • Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo. • Trata los errores como oportunidades para aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas • Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados. • Critica o castiga los errores.
<ul style="list-style-type: none"> • Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea. • A veces acepta la opinión del subordinado. • Elogia sus logros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados. • Por lo general impone sus propios puntos de vista. • Se concentra en áreas de mal desempeño.

Figura 5.2 Cuadro Comparación del comportamiento del líder hacia los miembros favoritos o alejados del grupo (Daff, 2006, p. 85)

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

PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEBERON

EL LIDER Y LA DELEGACION

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

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

DEBERA CONTESTAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS ¿QUIEN Y POR QUE DELEGA? ¿A QUIEN?

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.

Conjunta: una función o tarea es delegada a dos o más personas.

VENTAJAS

- TIEMPO
- DESARROLLO
- CONFIANZA
- COMPROMISO



EL LIDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.



TECNICAS

- PARTICIPACION
- RECONOCIMIENTO
- FOMENTO DE RELACIONES
- METAS CLARAS
- FORMACION TECNICA
- INCENTIVOS Y PROMOCION

EL LIDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Los Agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad. característica fundamental es la inteligencia emocional y el éxito de su desempeño radica .

La resistencia al cambio se da generalmente por tres motivos: **Incertidumbre**, **preocupación de sufrir una pérdida personal** y **la creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización**. La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso.

9 REGLAS PARA CAMBIAR LA ACTITUD Y CONDUCTA

- 1)EMPIECE CON EL ELOGIO Y APRECIO SINCERO.
- 2) LLAME LA ATENCION SOBRE LOS DEMAS INDIRECTAMENTE
- 3) HABLE DE SUS PROPIOS ERRORES ANTES DE CRITICAR A LOS DEMAS
- 4) HAGA PREGUNTAS EN VEZ DE DAR ORDENES
- 5)PERMITA QUE LA OTRA PERSONA SALVE A SU PROPIO PRESTIGIO
- 6) ELOGIE EL MAS PEQUEÑO PROGRESO Y ADEMAS CADA PROGRESO.
- 7) ATRIBUYA A LA OTRA PERSONA UNA BUENA REPUTACION PARA QUE SE INTERESE EN MANTENERLA
- 8) ALIENTE A LA OTRA PERSONA
- 9) PROCURE QUE LA OTRA PERSONA SE SIENTA SATISFECHA DE HACER LO QUE USTED SUGIERE.

