



Alumna: Galilea Alfaro De León

Grado: 7-A

Licenciatura: enfermería

Asignatura: dirección y liderazgo

Docente: Guadalupe De Lourdes Abarca Figueroa

Universidad Del Sureste

Las relaciones y el liderazgo

Relaciones diádicas:

Comportamiento del líder teniendo influencia y efectos distintos en sus seguidores.

Primera etapa: relación entre líder y un seguidor, intercambio entre líder y miembro.

Segunda etapa: calidad de relación entre un líder y un seguidor, formación de equipos.

Tercera etapa: construcción del equipo.

Díada: relación entre el líder y seguidor.

Diádica: relación entre el líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.

Relación diádica: conductas diferentes del líder con cada integrante del equipo.



El líder y las relaciones interpersonales:

Relación entre líder/subordinado es entre el seguidor y líder emana apoyo en confianza, respeto, lealtad e influencia.



Dos tipos de características entre líder y subordinado:

Miembro favorito: comenta los objetivos con los empleados, escucha las sugerencias, asigna a los empleados tareas interesantes, elogia sus logros.

Alejados del grupo: entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas, muestra poco interés, se concentra en áreas de mal desempeño.

El líder y la delegación:

Delegación: el subordinado tiene la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

Líder: se asegura que tenga las habilidades necesarias, este motivado y desee desarrollar con compromiso y responsabilidad

Tipos de delegación:

Permanente

Temporal

Parcial

Singular

Ventajas:

Tiempo

Desarrollo

Confianza

compromiso

El líder como motivador de su equipo:

Tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo, favorecer un clima de trabajo positivo.

Técnicas para un buen líder:

- Participación
- Fomento de relaciones
- Metas claras
- Formación técnica
- Incentivos y promoción



Líder como agente de cambio:

Se desarrolla en el futuro, las acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en el.

La responsabilidad de un agente de cambio debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso de cambio



Bibliografía:

Antología digital universidad del sureste, "dirección y liderazgo" pag. 86-95 fecha recabada 01 de diciembre 2023.