



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Mauricio de Jesús Aguilar Vázquez.

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: Séptimo.

GRUPO: LEN10SSC0121-A

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

ETAPAS

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.

- 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.

- Vinculación Diádica vertical
- Intercambio Entre líder y miembro
- Intercambio Entre líder y miembro
- Formación de equipos
- Sistemas y redes
- Enfoque diádico

El líder y las relaciones interpersonales

| 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 (Daft, 2006, p. 66)

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

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 y para ello debera:
- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo para realizar una tarea o función.
 - Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias

TIPOS DE DELAGACIÓN

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- Conjunta

VENTAJAS DE DELAGACIÓN

- Tiempo
- Desarrollo
- Confianza
- Compromiso

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. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente

Técnicas para ser un líder motivador: Participación, reconocimiento, fomento de relaciones, metas claras, formación técnica e incentivos y promoción.

El líder como agente de cambio

Agentes de Cambio", líderes capaces de guiar transformaciones, ya sean internos o externos. Estos agentes deben poseer cualidades como visión, toma de decisiones fundamentadas y habilidades de motivación. La resistencia al cambio puede superarse mediante comunicación, participación y, principalmente, la motivación, un motor que impulsa a las personas hacia el éxito o, en caso de fracaso, hacia la frustración y sus consecuencias negativas.



Bibliografía

UDS (s.f.). Plataforma educativa UDS. Recuperado el 28 de 11 de 2023, de Plataforma educativa UDS: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/Libro/Len/efbbf0868e0777dd958f43b8cf90f729-LC-%20LEN705%20DIRECCI%C3%93N%20Y%20LIDERAZGO.pdf>