

ENFERMERIA UDS

NOMBRE DEL ALUMNO: BRENDA HIBANA JIMENEZ TORREBLANCA

PROFESOR: ICEL LEPE

MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO

TEMA: MAPAS CONCEPTUALES UNIDAD 4

LICENCIATURA: ENFERMERIA

MODULO: 1

RELACIONES DIATICAS

CONCEPTO

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. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

DIADA

Díada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor.

DIATICA

Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.

RELACION DIATICA

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

VINCULACION DIATICA

Vinculación Diádica vertical (VDV) La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

Segunda etapa

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.
- Sistemas y redes Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.
- El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

EL LIDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

CONCEPTO

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.

CARACTERIZTICAS

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.

GRUPO DE EXCLUIDOS

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.

MIEMBROS FAVORITOS

- Comenta los objetivos de 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 de como realizar el trabajo.
- Trata los errores como oportunidad para aprender.
- Asigna a los empleados tareas importantes.
- A veces acepta la opinión del subordinado.
- Elogia sus logros.

MIEMBROS ALEJADOS DEL GRUPO

- Entregas a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar sus metas.
- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Crítica o castiga los errores.
- Asigna principal mente trabajos y rutina y vigila estrechamente a los trabajadores.
- Por lo general impone sus propios puntos de vista.
- Se concentran en áreas con mal desempeño.

EL LIDER Y LA DELEGACION

CONCEPTO

El liderazgo juega un papel necesario en el éxito de una empresa. El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guíen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo. En un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, contar con un liderazgo sólido es esencial para lograr resultados exitosos y mantenerse a la vanguardia.

DELEGACION

la delegación es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización, a un tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre. A estos últimos se les conoce, por lo tanto, como delegados, mientras que a quien cede el poder se le denomina delegante.

PROCESO DE DELEGACION

El proceso de la delegación es muy común en los sistemas republicanos y democráticos, en los que, mediante el voto popular, se delega la autoridad del pueblo en algunos candidatos políticos, a quienes se les confía la conducción del país y la administración del Estado. Asimismo, el verbo delegar se utiliza en el lenguaje coloquial con el sentido de "dejar algo en manos de otro", especialmente en el caso de figuras de autoridad o responsabilidad.

TIPOS DE DELEGACION

Delegación administrativa. En el derecho administrativo, este tipo de delegación consiste en la transferencia de competencias de un órgano o entidad superior hacia uno de nivel inferior.

Delegación de deuda. Consiste en la asunción de una deuda por un segundo deudor, que se somete a ella del mismo modo que el primero.

Delegación legislativa. Se trata de una solicitud que en los sistemas republicanos puede hacer el poder legislativo (el parlamento) al ejecutivo (el gobierno) para que regule un asunto específico por medio de un decreto o norma con rango de ley.

Delegación de funciones. Consiste en el traspaso de las funciones de una entidad a otra, descentralizando así la estructura organizativa y haciéndola más horizontal.

Delegación de firma. Ocurre cuando un individuo o entidad autoriza a un tercero a firmar en su nombre, para poder así aceptar o suscribir contratos y acuerdos formalmente en su nombre.

VENTAJAS DE LA DELEGACION

- **Tiempo:** aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
- **Desarrollo:** fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.
- **Confianza:** demuestra que puede confiar en sus subordinados.
- **Compromiso:** se establecen lazos de responsabilidad.

Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.

DELEGAR IMPLICA:

- Cuando se tiene que realizar una tarea o función adicional se tendrá una mejor percepción y mayor experiencia.
- Se genera el interés y entusiasmo por emprender nuevos retos.
- Motivación por la confianza que es otorgada.
- Si se demuestra que es competente podrá aspirar a nuevos cargos. Se tendrán problemas o fallas en actividades delegadas cuando
- Delegar tareas a un subordinado cuando no tiene la capacidad o el tiempo para realizarlas.
- Cuando no responde la responsabilidad con la autoridad delegada.
- Se controle en exceso al subordinado.
- No darle ningún seguimiento a la delegación.

EL LIDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO

CONCEPTO

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo. Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo.

TECNICAS PARA UN LIDER MOTIVADOR

PARTICIPACION

Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos. Los estudios indican que al dejar mayor margen de acción al equipo se esfuerzan más por conseguir un mejor resultado. Un líder que motiva a su gente permite que estos irrumpen su campo de actuación y no ejerce un control excesivo sobre ellos que limite sus acciones.

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, es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan.

FOMENTO DE RELACIONES

El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas y ayuden a mejorar la productividad del conjunto.

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.

FORMACION TECNICA

El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización. Cuando una persona evoluciona, también lo hace su alrededor.

INSENTIVOS Y PROMOCION

También otra forma de reconocer los buenos resultados es generando algún tipo de incentivo que les haga sacar lo mejor de sí en cada proyecto. Los incentivos más conocidos son de tipo económicos o bonificaciones, sin embargo, la mejor forma de premiar a tu equipo es el crecimiento dentro de la pirámide corporativa.

EL LIDER COMO AGENTE DE CAMBIO

CONCEPTO

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.

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, y aunque es importante reconocer que en la mayoría de los casos el cambio puede ser incluso doloroso, no hay que olvidar que es el camino que conduce al éxito.

AGENTES DE 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, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

CARACTERIZTICAS

Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal.

RESPONSABILIDAD DEL AGENTE

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias, por ello es importante primeramente informar a los colaboradores de una manera personalizada ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc., cuyo puesto sufrirá cambios.

HERRAMIENTA DEL AGENTE

La herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio es "la motivación", La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso. El término es latino y proviene de motus "movido" y motivo "movimiento" y se sabe que es una especie de motor de vida que hace que impulse a una persona a realizar determinada acción y permanecer en ella hasta logra su objetivo que generalmente va ligada a una necesidad personal.

Una persona frustrada no puede ser jamás productiva, por ello los Agentes de Cambio juegan un papel vital en este aspecto porque son los responsables de detectar estos estados emocionales a tiempo, evitarlas o contrarrestarlas hasta donde sea posible porque es un golpe directo a la estabilidad de la organización. También la dirección y los mandos medios deben formar parte de esta cultura de motivación de la mano con una buena comunicación, para que haya congruencia.