



Mi Universidad

Mapa Conceptual.

Nombre del Alumna: Beatriz Adriana Gómez Robrero.

Nombre de Los Temas: Unidad IV – Las Relaciones y El Liderazgo.

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.

Nombre del Profesor: Icel Bernardo Lepe Arriaga.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Parcial: 1er. Parcial.

Cuatrimestre: 7mo. Cuatrimestre.

16 de octubre de 2024.

UNIDAD IV - LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.1 RELACIONES DIDÁCTICAS

La teoría didáctica 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.

1ER. ETAPA

Diada: 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 (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. Véase, Lussier y Achua (2005, pp. 222 y ss.)
- **Intercambio** Entre líder y miembro (ILM)

2DA. ETAPA

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 diada.

- **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.

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

MIEMBROS FAVORITOS

- Comenta los objetivos con los empleados y los deja con libertad para un criterio personal.
- Escucha las sugerencias e ideas de los demás
- Trata los errores con oportunidad de aprender
- Asigna a los empleados tareas interesantes
- Acepta las opiniones de los subordinados
- Elogia sus logros

ALEJADOS DEL GRUPO

- Solo entrega instrucciones específicas
- Muestra poco interés por los comentarios
- Critica y castiga errores
- Asigna trabajos de rutina y vigila sus acciones.
- Impone sus propios puntos de vista
- Se concentra en áreas de mal desempeño

4.3 EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN.

El liderazgo juega un papel necesario en el éxito de una empresa. El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo

DELEGACIÓN

En el derecho y la administración, 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.

TIPOS DE DELEGACIÓN

Delegación administrativa. En el derecho administrativo.

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 .

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

VENTAJAS DE LA DELEGACIÓN

- **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.

Delegación de firma. Ocurre cuando un individuo o entidad autoriza a un tercero a firmar en su nombre

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. Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado.

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

PARTICIPACIÓN

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.

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.

FOMENTO DE LAS 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.

FORMACIÓN TÉCNICA

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.

INCENTIVOS Y PROMOCIÓN

Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto. 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.

4.5 EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

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.

AGENTE DE CAMBIO: 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

CARACTERÍSTICAS: 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.

FACULTADOS: Para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad

RESPONSABILIDADES: Es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede despertar emociones no positivas y resistencias

MOTIVACIÓN: Es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso

CAMBIO DE ACTITUD.

- Empezar con elogios
- Llamar la atención
- Hablar de los propios errores
- Hacer preguntas
- Permitir que la otra persona salve su propio prestigio
- Elogiar el mas pequeño progreso
- Atribuir a la otra persona una buena reputación
- Alentar a la otra persona
- Procurar que la persona se sienta

RESISTENCIA: 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,