

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

DIRECCION Y LIDERAZGO

**CUADRO SINÓPTICO UNIDAD IV. LAS
RELACIONES Y EL LIDERAZGO**

LIC.VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

CHRISTIAN VALERIA FIGUEROA VICTORIA

29 DE NOVIEMBRE DE 2024

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

RELACIONES DIADICAS

La teoría diádica es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. La relación diádica establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo. El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

- Estas relaciones interpersonales líder/seguidor implican que el seguidor tenga un vínculo fuerte con el líder, creando una relación de apoyo caracterizada por la confianza, el respeto y lealtad e influencia.
- El grupo excluido está formado por seguidores que tienen poca relación interpersonal con su líder, en una relación puramente orientada a tareas caracterizada por poca comunicación e influencia descendente.

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

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

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.
- **Compromiso:** se establecen lazos de responsabilidad.

EL LÍDER 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.
- 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.
- Debe velar por que sus empleados den lo mejor de sí mismos. Ser un mal líder no requiere esfuerzos, pero ser un líder motivador que inspira a su equipo requiere mayor implicación

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

El líder del futuro como agente de cambio desempeña un papel crucial en un mundo en constante transformación. Al abrazar la visión estratégica, la empatía, la toma de decisiones audaces y la comunicación efectiva. Los líderes como agentes de cambio pueden tener un impacto positivo en los empleados, ya que pueden: Mantener la confianza del equipo, Fomentar la adaptabilidad, Mejorar la moral del personal.

Para ello, debe ser capaz de:

- **Inspirar y motivar:** Inspirar a los demás para que sigan su ejemplo
- **Comunicar efectivamente:** Comunicar su visión de manera clara y convincente
- **Ser visionario:** Detectar oportunidades lejanas y alinear la visión con las capacidades actuales de la organización
- **Ser adaptable:** Estar dispuesto a abandonar las prácticas obsoletas y abrazar nuevas ideas
- **Ser empático:** Reconocer y valorar las fortalezas individuales de los miembros del equipo
- **Tomar decisiones audaces:** Tomar decisiones difíciles cuando sea necesario

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

“Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia»

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Un claro ejemplo es nuestra nación donde predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser originario de Chiapas que del Distrito Federal porque de inicio el estilo de vida no es el mismo.

Bibliografía

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2986691.pdf>

<https://www.forbesargentina.com/liderazgo/que-caracteriza-gran-agente-cambio-n50693#:~:text=Un%20gran%20agente%20o%20l%C3%A1der,capacidades%20actuales%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>