



Lic. Medicina Veterinaria y Zootecnia

7to Cuatrimestre

Marissa Cruz Paz

“Dirección y Liderazgo”

LIC. Victor Antonio Gonzales Salas

Tapachula, Chiapas



LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

RELACIONES DIADICAS.

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.

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.

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 apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones

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.

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando

Bibliografía:

Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hill. Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica. Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECSA Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición. Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review. DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.