



NOMBRE DEL ALUMNO: JORGE PORRAS JIMENEZ

NOMBRE DE LA PROFESORA: YAZMIN

MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL TEMA: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CUATRIMESTRE: VII

7 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 29 DE NOVIEMBRE DEL 2024

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo.

Algunas técnicas serían:

Participación Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos.

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

Formato 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

Algunas otras son:

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.

EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Por tanto :

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. Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso

Características

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 persona

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.

Otro punto importante es:

La resistencia al cambio 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, sin embargo esto se puede contrarrestar a través de varios elementos por ejemplo la información y comunicación que los agentes de Cambio mantengan con la organización

BIBLIOGRAFÍA: ANTOLOGÍA UDS