



**Nombre de alumno: Jesus Esquivel
Jimenez Saragos**

**Nombre del profesor: Prof. Luis Miguel
Sanchez**

**Nombre del trabajo: Investigación y
Análisis**

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7°

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia

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.

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. 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.

El liderazgo y las relaciones interpersonales son dos aspectos interconectados que juegan un papel crucial en el éxito organizacional. Un buen líder no solo debe ser capaz de guiar a su equipo hacia los objetivos, sino también construir y mantener relaciones saludables y productivas. Este artículo explora cómo estos dos elementos se complementan y por qué son esenciales para cualquier entorno laboral. Las relaciones interpersonales efectivas son la base de un liderazgo sólido. Un líder que entiende y maneja bien sus interacciones con los demás puede inspirar confianza, fomentar la colaboración y aumentar la productividad del equipo.

ANÁLISIS

Son dos conceptos relacionados y que son fundamentales en la vida. El cual el liderazgo es la capacidad de influir en otros para lograr un objetivo común pero no solo es de autoridad también tiene que motivar y tener empatía, mientras que en las relaciones interpersonales es la forma en la que nos comunicamos y se establecen vínculos con otras personas.

Una persona con liderazgo es capaz de comunicarse con un grupo de personas e influir sobre ellos con el objetivo de dirigir y compartir las ideas de un grupo para ejecutar las acciones o actividades necesarias de objetivos en común.

Un líder que no cuenta con las habilidades difícilmente podrá relacionarse con su equipo el cual no logrará alcanzar sus objetivos que ya han sido planteados. Los pilares clave son la comunicación y la capacidad de escuchar para que establezcan relaciones sanas y de confianza.

En mi opinión van de la mano ya que son indispensables para el éxito en cualquier ámbito de la vida.

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.

Algo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores, y para ello el líder que delega deberá:

- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo
- Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

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 o que por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda, por lo cual se tendrá que contestar a las siguientes preguntas:

1. ¿Quién y por qué delega? El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar.
2. ¿A quién? Al subordinado que pueda realizar, tenga la capacidad, el tiempo y la actitud de participar.

Tipos de delegación

Permanente: La función o actividad delegada es por tiempo indefinido.

Temporal: La función o actividad delegada es por tiempo determinado.

Parcial: Cuando no se delega la totalidad de la función o actividad.

Singular: La delegación se asigna en una sola persona.

Conjunta: Una función o tarea es delegada a dos o más personas.

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.

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.

Los seguidores cuando aceptan una actividad delegada deben estar conscientes de que esto 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 controla en exceso al subordinado.
- No darle ningún seguimiento a la delegación.

ANÁLISIS

En este sentido, la delegación no solo optimiza el tiempo y los recursos de una organización, sino que también fomenta el ambiente de trabajo colaborativo y comprometido. al confiar en los miembros de un equipo para la realización de ciertas tareas, se les otorga la oportunidad de crecer tanto como persona y profesionalmente.

Beneficios

- Mayor tiempo para dedicar a tareas de máxima prioridad
- Mayor motivación de los empleados
- Mayores logros de desempeño
- Desarrollo de carreras individuales
- Lograr sinergia en el equipo

La delegación requiere planificación

- Antes de delegar, debemos analizar todas las tareas que involucren un proceso,

La delegación no pensada puede hacer tanto daño como bien.

- Delegar una tarea a una persona que no tiene las herramientas para resolverla puede frustrar a la persona y causar retrasos al proyecto.

- Seleccione al individuo más adecuado para la que identifique y delegue, tener cuidado de no sobrecargar al empleado
- Instruya al individuo seleccionado sobre cómo realizar la tarea, hacerlo con detalles tanto al explicar como al demostrar, explicar por qué es importante la tarea para la operación completa

- Realizar seguimientos en forma positiva. Felicitar al empleado cuando lo merezca. Si se requieren mejoras, repetir el proceso de instrucción

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

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes del grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabajan con él, es inspiración para su entorno.

Conseguir una actitud positiva en los empleados no es una tarea fácil, requiere mucho tiempo y una constante interacción del líder con el equipo, que permita una valoración positiva y aceptación mutua entre ellos.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

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. Un líder que motiva a su gente permite que estos irruman 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. Existen diferentes herramientas como el coaching empresarial o actividades de integración, que ayudan a un mejor desarrollo de relaciones sanas entre los miembros del equipo.

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. Contrariar a tu equipo con las instrucciones favorece a la aparición de un clima de desconcierto que desconcentra el trabajo del grupo y aparece la desmotivación.

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. Cuando una persona evoluciona, también lo hace su alrededor. Motivar también es ayudar a desarrollarse en el ámbito laboral y profesional.

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. 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.

La influencia es determinante para el desarrollo de equipos y la consecución de resultados, el líder motivador 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. Ahora te toca a ti, pon en práctica estas técnicas y conviértete en un referente motivador para tu equipo.

ANÁLISIS

Uno de los roles más importantes que desempeña un líder es el de motivar su equipo para alcanzar los objetivos ya planteados. Un líder motivador es aquel que tiene la capacidad de inspirar a su equipo impulsándolos a que sean mejor y trabajar en conjunto para que alcancen el éxito.

En este tipo de líder es capaz de contagiar su energía positiva a sus miembros de equipo, creando un ambiente de trabajo colaborativo.

Un buen líder se preocupa por el estado emocional de su equipo brindando apoyo y orientación en momentos de dificultad.

Además un líder que motiva inspira confianza en su equipo, generando un clima de trabajo basado en la honestidad y que sean claros y honestos

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE EL LÍDER MANTENGA RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES?

Para tener un nivel aceptable de comunicación, cooperación e identificación entre los miembros de un grupo de trabajadores para mejorar la interacción y finalmente mejorar como clínica veterinaria, ya que esto influye en muchas áreas en el trabajo como el clima laboral, productividad, atención al usuario, trabajo en equipo y satisfacción laboral.

¿CUÁLES SERÍAN TUS RETOS DE LÍDER AL MOMENTO DE DELEGAR FUNCIONES?

Falta de claridad

Esto puede suceder cuando no tenemos claros los objetivos, las expectativas, los plazos y los recursos de la tarea. También sucede cuando no se comunica claramente a la persona o equipo en el que se está delegando. La falta de claridad puede llevar a confusión, malentendidos, errores y frustración para ambas partes.

Falta de confianza

Esto sucede cuando no se confía en las habilidades o la confiabilidad de la persona o el equipo al que está delegando. También puede suceder cuando no confiamos si mismo para soltar el control y microgestionar la tarea. La falta de confianza puede provocar ansiedad, interferencia, resentimiento y mal desempeño para ambas partes.

Falta de desarrollo

Lleva al estancamiento, al aburrimiento y a la complacencia. Para superar este desafío, debe utilizar la delegación como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento para la persona o el equipo al que está delegando. Es necesario identificar y abordar sus necesidades y aprendizaje, y proporcionar entrenamiento, tutoría, capacitación u otros recursos para ayudar a mejorar y sobresalir.

Miedo a perder el control

Otro reto de la delegación es superar el miedo a perder el control sobre la calidad y los resultados del trabajo. Algunos líderes pueden sentirse reacios a delegar porque piensan que pueden hacer las tareas mejor o más rápido por sí mismos, o porque les preocupan los riesgos y las consecuencias del fracaso

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE EL LIDER MOTIVE A SU EQUIPO DE TRABAJO?

Para estimular las personas a realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta su culminación con la voluntad para hacer un esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal