



Nombre de alumno: Ángel Gabriel Hernández Sánchez.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo: Análisis

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7°

Grupo: MVZ.

Unidad: 4

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

1.1 El Líder y las Relaciones Interpersonales analiza y emite tu Opinión.

Como primer punto este tema, es un tema de amplias opciones y cuestiones que tenemos en el campo laboral, en este campo tenemos varios trabajos si somos todólogos, o si estamos en un área designada también es complicado, sobre todo nuestra relación con el Jefe, Patrón, dueño o propietario con el que estemos trabajando, ya que, podemos tener una diversidad de pensamientos y maneras de hacer nuestro trabajo, sin embargo siempre tendremos las instrucciones del Jefe o Gerente encargado del área de la empresa en donde estemos, llegados a este punto, mayormente el Líder tendrá una mano derecha, que será otro empleado el cual pertenezca al grupo de los Incluidos, por otro lado estará el empleado, que solo sigue instrucciones sin dar alguna opinión alguna, este pertenecerá al grupo de los Excluidos, Créame que aun estando en un sitio laboral las costumbres hacia el Compañerismo siempre se verán afectadas, pensé que después de un cierto grado de estudio esto desaparecería, pero en realidad no, esto se llega a resaltar mucho en personas que tienen un puesto por legado que por logros, experiencias y sacrificio, esto se llega a dar más en cuanto a mi punto de vista en lo que es Medicina, Tanto Humana como Veterinaria, los internos o pasantes son el fondo de la cadena alimenticia y los residentes la supremacía, se escucha atenuando y excitativo pero es la verdad viéndolo desde otro ángulo.

1.2 El Líder y la Delegación. Analiza y emite tu Opinión.

Para empezar tenemos que tener en cuenta la Definición de Delegación; proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

Algo muy importante para ceder este poder a un subordinado se tienen que tener en cuenta esto:

- Tiene las Capacidades Necesarias para asumir este cargo o trabajo.
- Tiene el tiempo Necesario para Ejecutarlo.
- Darle la libertad de que la realice de acuerdo a sus conocimientos sin desviarse de nuestras instrucciones o tener un método que nos lleve de igual manera a las metas ya antes trazadas y dialogadas.
- Que tenga sentido de compromiso y responsabilidad.

Estos puntos son claves para ceder dicha tarea al subordinado idóneo.

Sin embargo el Líder no queda fuera de mi análisis, y de la importancia que este tiene:

- El Líder debe de escoger quien delegara, para asi poder enfocar su tiempo en otras actividades más importantes.
- El subordinado escogido será de acuerdo al conocimiento del líder, este debe de mover sus elementos para poder rendir más y aprovechar a otros empleados en otros puestos, asi que el líder es una pieza fundamental.

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: El líder se enfoca en otras actividades, y centra su pensamiento en otras atribuciones.

Desarrollo: Fomenta al desarrollo de nuevas habilidades y capacidades al ceder actividades a cada uno de sus subordinados.

Confianza: Demuestra un Lazo de Compañerismo hacia sus Subordinados.

Compromiso: Fomenta la Responsabilidad.

Además de esto los subordinados deben de tener en cuenta otras cosas al aceptar dicha Delegación:

- Mayor Experiencia.
- Se motiva a conseguir nuevos logros y fomentarse más Metas.
- Se Motiva por el buen Campo Laboral.
- Si demuestra que es competente, puede llegar a tener nuevos trabajos de amplia gama o ser ascendido.

1.3 El Líder como Motivador de su Equipo. Analiza y emite tu opinión.

Un líder como motivador de su equipo juega un papel fundamental en la construcción de un ambiente de trabajo positivo y productivo. Un buen líder no solo debe ser capaz de dirigir y tomar decisiones estratégicas, sino que también debe ser capaz de inspirar y empoderar a su equipo. La motivación va más allá de ofrecer recompensas tangibles; se trata de conectar con las personas a un nivel emocional, reconocer sus esfuerzos y fortalecer su confianza.

Un líder motivador tiene varias características clave:

1. Empatía y escucha activa: Un líder que entiende las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de su equipo puede brindar apoyo personalizado y crear un entorno de trabajo más inclusivo y comprensivo.
2. Claridad en la visión y objetivos: Un líder motivador tiene la capacidad de comunicar claramente la visión y las metas del equipo, asegurándose de que todos comprendan cómo su trabajo contribuye al éxito general. Esto les da un sentido de propósito y dirección.
3. Reconocimiento y agradecimiento: Reconocer los logros de los miembros del equipo, tanto de manera individual como colectiva, es fundamental para mantener la moral alta. El reconocimiento puede ser tan simple como un elogio público o un agradecimiento privado, pero tiene un impacto significativo en el compromiso y el bienestar del equipo.
4. Desarrollo y crecimiento: Un líder motivador no solo se preocupa por los resultados inmediatos, sino también por el desarrollo profesional de su equipo. Fomentar el aprendizaje, proporcionar oportunidades de crecimiento y desafiar a los miembros del equipo con nuevas responsabilidades son formas efectivas de mantenerlos motivados a largo plazo.
5. Predicar con el ejemplo: La motivación no solo viene de palabras, sino también de acciones. Un líder que demuestra compromiso, ética de trabajo y pasión por la misión de la organización motiva a su equipo a seguir su ejemplo.

En resumen, un líder como motivador es esencial para crear un equipo cohesionado, proactivo y altamente comprometido. La motivación constante fomenta un ambiente de trabajo saludable y dinámico, lo que, a su vez, incrementa el rendimiento y la satisfacción laboral.

2.1 ¿Por qué es importante que el Líder mantenga las relaciones interpersonales?

En el campo de la medicina veterinaria, donde los equipos de trabajo son esenciales para proporcionar atención de calidad a los animales, mantener relaciones interpersonales positivas es de suma importancia. Las interacciones saludables entre un líder y su equipo impactan directamente en la efectividad del trabajo, el ambiente laboral y, en última instancia, el bienestar de los pacientes (los animales). Aquí te explico por qué es crucial que el líder mantenga relaciones interpersonales sólidas dentro del contexto de la medicina veterinaria:

- Mejora de la comunicación y colaboración:

En una clínica veterinaria, un líder que promueve relaciones interpersonales efectivas facilita una mejor comunicación entre los miembros del equipo, como veterinarios, técnicos y personal administrativo. Una comunicación abierta y clara es fundamental para diagnosticar y tratar a los animales correctamente. El líder debe crear un ambiente donde los miembros del equipo se sientan cómodos para compartir información relevante sobre los casos y plantear preocupaciones sin miedo a ser juzgados.

- Fomento de la confianza y el trabajo en equipo:

En la medicina veterinaria, muchos procedimientos requieren la colaboración de distintos profesionales (veterinarios, enfermeros, y auxiliares). Un líder que fomente relaciones interpersonales saludables ayuda a construir confianza entre los miembros del equipo, lo cual es clave para que trabajen de manera conjunta en el diagnóstico y tratamiento de los animales. La confianza reduce los errores y mejora la eficiencia, ya que cada miembro se siente respaldado por sus compañeros.

- Reducción del estrés y el agotamiento:

El trabajo en medicina veterinaria puede ser emocionalmente desafiante debido a la carga de trabajo, la interacción con animales en situaciones difíciles y, a veces, la gestión de la pérdida de pacientes. Un líder que cultiva relaciones interpersonales positivas y apoya a su equipo emocionalmente puede reducir el estrés y el agotamiento del personal. Al ofrecer un espacio donde los profesionales puedan compartir experiencias y desafíos, se fomenta un ambiente más equilibrado y saludable.

- Desarrollo del equipo y retención del talento:

Un líder que mantiene relaciones interpersonales efectivas se convierte en un modelo a seguir para su equipo, lo que puede llevar al desarrollo de un grupo de trabajo más cohesionado y motivado. Además, un ambiente de trabajo respetuoso y empático contribuye a la retención del personal, lo cual es especialmente relevante en áreas como la medicina veterinaria, donde la rotación de personal puede ser alta debido a la presión y la carga emocional del trabajo. Cuando los empleados sienten que sus líderes valoran y respetan sus contribuciones, son más propensos a permanecer en la clínica a largo plazo.

- Mejor toma de decisiones y manejo de conflictos:

Los líderes en medicina veterinaria, al fomentar relaciones interpersonales positivas, tienen mayor capacidad para manejar conflictos dentro del equipo. Los desacuerdos son naturales, pero la forma en que se abordan puede marcar la diferencia. Un líder con habilidades interpersonales fuertes puede mediar eficazmente, garantizando que las diferencias se resuelvan de manera constructiva y no interfieran en el trabajo o en la atención de los animales.

- Motivación y satisfacción laboral:

Un líder que se preocupa por el bienestar de su equipo, manteniendo buenas relaciones interpersonales, tiene un impacto directo en la motivación y la satisfacción laboral. Los profesionales veterinarios, al sentir que su líder apoya sus intereses y entiende sus preocupaciones, se sienten más comprometidos con su trabajo y con la misión de la clínica. Esto, a su vez, se traduce en un mejor cuidado para los animales y una mayor calidad de servicio.

En conclusión, en medicina veterinaria, donde la cooperación entre diferentes disciplinas es esencial para el bienestar de los pacientes, el líder que mantiene buenas relaciones interpersonales no solo optimiza la dinámica de trabajo, sino que también asegura una mayor calidad en la atención, mejora el clima laboral y promueve la retención del talento. En un entorno de alta presión como el de la salud animal, este tipo de liderazgo es crucial para lograr los mejores resultados tanto para los animales como para el equipo de trabajo.

2.2 ¿Cuáles serían tus Retos de líder al momento de delegar funciones?

Como líder en el ámbito de la medicina veterinaria, delegar funciones es un desafío constante que enfrenta a la necesidad de confiar en mi equipo con la realidad de las altas exigencias y responsabilidades del trabajo. Sin embargo considero que los siguientes puntos es donde me veo muy afectado:

1. La confianza en las capacidades del equipo

Uno de los mayores retos que enfrento al delegar es **confiar plenamente en las habilidades de mi equipo**. Aunque tengo un equipo altamente capacitado, la medicina veterinaria es un campo complejo y, en ocasiones, siento la presión de no querer cometer errores. Puede ser difícil confiar completamente en que un miembro del equipo, por más experimentado que sea, tomará la decisión correcta o realizará un procedimiento delicado de la forma en que yo lo haría. En estos momentos, me tengo que recordar que mi rol como líder es precisamente eso: confiar en el proceso y en las habilidades de quienes trabajan conmigo, al mismo tiempo que ofrezco el apoyo necesario para que se desarrollen.

2. La distribución de la carga de trabajo

Otro reto importante es **equilibrar la carga de trabajo**. En un entorno veterinario, el flujo de casos puede variar enormemente, y a veces me cuesta saber cuánta carga delegar sin sobrecargar a alguno de los miembros del equipo. Algunos pueden estar más capacitados para manejar casos complejos, pero también tienen más responsabilidades, mientras que otros pueden estar aprendiendo y necesitan tareas más sencillas para desarrollarse. En el afán de hacer todo lo posible para ayudar a que el equipo funcione de manera fluida, es fácil caer en la tentación de asignar más de lo que algunos pueden manejar, lo que a largo plazo puede afectar su desempeño y bienestar.

3. La necesidad de claridad en las instrucciones

Delegar no solo se trata de entregar una tarea, sino de **comunicar de manera clara lo que espero**. Esto, especialmente en medicina veterinaria, puede ser complicado porque cada tarea, desde la administración de un tratamiento hasta el manejo de un caso quirúrgico, involucra detalles específicos que deben ser seguidos con precisión. Si no me aseguro de ser claro, corremos el riesgo de malentendidos que pueden resultar en errores. Además, cuando delego tareas, tengo que ser capaz de explicar el “por qué” de ciertos procedimientos, lo que exige tiempo y dedicación para capacitar adecuadamente al equipo.

4. La gestión del tiempo y la supervisión

Es cierto que delegar me permite enfocarme en otras tareas y casos, pero también es complicado encontrar el equilibrio entre dar autonomía y seguir de cerca el

progreso de cada tarea. En medicina veterinaria, especialmente en situaciones de emergencia, me resulta difícil **delegar por completo** sin estar constantemente revisando el trabajo. Si no proporciono suficiente supervisión, puedo sentirme inseguro sobre si la calidad del trabajo está alineada con los estándares, pero, si soy demasiado intrusivo, puedo generar incomodidad o falta de confianza en los miembros del equipo. Es un balance delicado que requiere mucha autoconciencia y habilidades de gestión.

5. La resistencia al cambio o al aprendizaje de nuevas tareas

Aunque trato de fomentar una cultura de aprendizaje constante, **algunos miembros del equipo pueden ser reacios a asumir nuevas responsabilidades**. Esto ocurre más a menudo cuando se trata de procedimientos poco frecuentes o de alta complejidad. Puedo sentir la presión de empujar al equipo a asumir nuevos desafíos, pero también reconozco que debo ser paciente y brindarles el espacio para aprender sin sobrecargarlos. La resistencia al cambio es algo natural, pero como líder, tengo que encontrar formas de motivar a mi equipo y hacer que se sientan capaces de afrontar tareas nuevas con confianza.

6. La toma de decisiones y la responsabilidad final

Al delegar, siempre llevo conmigo la **responsabilidad final** de las decisiones que se tomen. Aunque delego tareas específicas, soy consciente de que si algo sale mal, la responsabilidad recae sobre mí. Esto genera un sentimiento de presión constante. Si bien confío en mi equipo, debo estar preparado para intervenir en momentos críticos o corregir el curso cuando las cosas no van según lo planeado. Esto puede ser difícil, especialmente cuando confío en que alguien más pueda manejar la tarea, pero la naturaleza del trabajo veterinario exige que siempre esté disponible para tomar el control si es necesario.

7. El desgaste emocional del equipo

En medicina veterinaria, muchos casos son emocionalmente desgastantes, ya sea porque los animales no responden al tratamiento o porque los dueños están pasando por momentos difíciles. Al delegar tareas, **también tengo que tener en cuenta el bienestar emocional de mi equipo**. No puedo delegar tareas difíciles sin ofrecer un espacio para que se compartan sentimientos o preocupaciones. A veces, el estrés acumulado de manejar casos complejos o delicados puede afectar el desempeño del equipo, por lo que necesito estar atento a las señales de agotamiento emocional y ofrecer apoyo adecuado.

Conclusión

En resumen, delegar en medicina veterinaria es un acto de confianza, pero también de responsabilidad. Como líder, los retos que enfrento van desde la distribución equitativa de la carga de trabajo hasta asegurarme de que mi equipo se sienta apoyado y capacitado. Cada tarea delegada es una oportunidad para el crecimiento

del equipo, pero también un recordatorio de la importancia de la supervisión, la comunicación clara y el equilibrio entre autonomía y apoyo. Si bien delegar puede ser complicado, es esencial para un funcionamiento eficiente de la clínica y para el bienestar tanto del equipo como de los pacientes animales.

2.3 ¿Por qué es importante que el líder motive a su equipo de trabajo?

Motivar a mi equipo de trabajo en medicina veterinaria es fundamental porque, en este campo, la carga emocional y la presión pueden ser bastante altas. Todos los días nos enfrentamos a situaciones que no solo demandan habilidades técnicas, sino también una gran fortaleza emocional. Los animales que tratamos a menudo son pacientes vulnerables, y los dueños dependen de nosotros para tomar decisiones cruciales sobre su salud y bienestar en algunos casos ejecutamos procedimientos como lo dicta el artículo 81 de nuestra labor la cual es el manejo de la Eutanasia.

Si mi equipo está motivado, no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también se traduce en una atención más eficiente y empática hacia los animales y sus familias. Como líder, mi motivación es contagiosa. Si soy capaz de inspirar a mi equipo, ellos se sienten más comprometidos, confiados y apoyados, lo que eleva la calidad del trabajo y reduce el agotamiento o la frustración. Además, en medicina veterinaria es vital que cada miembro del equipo se sienta valorado. Reconocer sus logros, apoyar su desarrollo y brindarles un propósito claro dentro de la clínica contribuye a un trabajo más cohesionado y con menos estrés. Al final, la motivación también mejora la satisfacción tanto de los profesionales como de los clientes, y, lo más importante, el bienestar de los animales que atendemos.

1. Mejora el desempeño y la calidad de la atención

Cuando mi equipo está motivado, se sienten más comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en una mayor dedicación y precisión en lo que hacen. En medicina veterinaria, la atención de calidad es vital, y cada miembro del equipo, desde el veterinario hasta el personal de apoyo, tiene un impacto directo en el resultado de los tratamientos. Si estoy motivando a mi equipo, estoy asegurándome de que trabajen con el mejor interés de los animales en mente, lo que mejora la calidad de la atención que brindamos.

2. Reduce el agotamiento y el estrés

El trabajo en medicina veterinaria puede ser emocionalmente desafiante. Manejar casos graves, tomar decisiones difíciles y lidiar con la pérdida de un animal puede afectar el bienestar emocional de todos. Si soy capaz de motivar a mi equipo, no solo los estoy apoyando para que se sientan valorados y reconocidos, sino que también les ayudo a manejar mejor el estrés. La motivación y el apoyo constante

permiten que el equipo se mantenga equilibrado y evite el agotamiento, lo cual es clave para que puedan seguir ofreciendo lo mejor de sí mismos.

3. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo

La motivación crea una atmósfera de trabajo más positiva. En medicina veterinaria, donde el trabajo en equipo es fundamental, un equipo motivado es mucho más propenso a colaborar de manera efectiva, compartir conocimientos y apoyarse mutuamente. Esto no solo mejora el clima laboral, sino que también facilita la resolución de problemas y la toma de decisiones en conjunto, lo que se refleja en un servicio más eficiente y armonioso.

4. Mejora la retención y el compromiso del personal

En un campo tan demandante como la medicina veterinaria, la rotación de personal puede ser un problema si los miembros del equipo no se sienten valorados o motivados. Si les ofrezco un entorno en el que se sientan respaldados, reconocidos por su esfuerzo y con oportunidades de crecimiento, será mucho más probable que se queden a largo plazo. Esto no solo ahorra tiempo y recursos en capacitación, sino que también contribuye a la estabilidad del equipo, lo que es esencial para el buen funcionamiento de la clínica.

En resumen, motivar a mi equipo en medicina veterinaria no solo mejora su bienestar, sino que tiene un impacto directo en la calidad del servicio que ofrecemos y en el éxito de nuestra misión: proporcionar el mejor cuidado posible a los animales.