



**Nombre de alumno:** Angel Rubisel Hernández  
Gómez

**Nombre del profesor:** Mtro. Luis Miguel Sánchez  
Hernández

**Nombre del trabajo:** Investigación

**Materia:** DIRECCION Y LIDERAZGO

**Grado:** 7°

**Grupo:** Medicina veterinaria y zootecnia

## 1.1 EL LIDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

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.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados se pueden observar en la siguiente figura.

Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.</li><li>• Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.</li><li>• Trata los errores como oportunidades para aprender.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas</li><li>• Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.</li><li>• Critica o castiga los errores.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea.</li><li>• A veces acepta la opinión del subordinado.</li><li>• Elogia sus logros.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados.</li><li>• Por lo general impone sus propios puntos de vista.</li><li>• Se concentra en áreas de mal desempeño.</li></ul>

Figura 5.2 Cuadro Comparación del comportamiento del líder hacia los miembros favoritos o alejados del grupo (Daft, 2006, p. 66)

## 1.2. 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 controle en exceso al subordinado.
- No darle ningún seguimiento a la delegación.

### 1.3 EL LIDER COMO MOTIVADOR

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 grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja 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 irrumpen 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.

## **2.- ANALIZA Y CONTESTA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.**

### **2.1 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE EL LIDER MANTENGA RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES? APLICALO A TU ÁREA (VETERINARIA O ASRQUITECTURA SEGÚN SEA TU CARRERA)**

Para lograr un bien común, ya que, en mi área es de suma importancia intercambiar ideas o conocimientos que sirvan para dar un buen diagnóstico ante alguna patología, brindando así un servicio de calidad.

### **2.2 ¿CUÁLES SERÍAN TUS RETOS DE LIDER AL MOMENTO DE DELEGAR FUNCIONES? DEBES INCLUIR UN MÍNIMO DE 5 DIFICULTADES O RETOS, APLICALO A TU ÁREA (ARQUITECTURA O VETERINARIA SEGÚN SEA EL CASO)**

#### **Dificultades**

- El criterio de cada medico
- No tener el crédito ni el reconocimiento
- Perder tareas que disfrutas
- Creer que tú puedes hacerlo mejor
- No hay confianza en los miembros del equipo.

#### **Retos**

- Falta de claridad
- Falta de confianza
- Falta de desarrollo
- Falta de retroalimentación
- Falta de autocrítica

**2.3 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE EL LIDER MOTIVE A SU EQUIPO DE TRABAJO? DEBES INCLUIR 4 RAZONES, APLÍCALO A TU ÁREA (VETERINARIA O ARQUITECTURA SEGÚN SEA EL CASO)**

1. Para tener una buena relación de trabajo, tomando en cuenta las opiniones de todos, puede contribuir en la recuperación de algún paciente.
2. Para que siga preparándose, nuevos casos, nuevos equipos, también obligan y motivan si así lo desea, en capacitarse para poder usar de manera eficiente los equipos.
3. Dar oportunidad para realizar cirugías, realzando sus conocimientos prácticos puede ser una motivación que contribuya a la clínica.
4. Proporcionar más consultas a un médico nuevo o recién egresado, puede ser motivación en beneficio de la clínica.



## **BIBLIOGRAFÍA**

**UDS. (2024). Antología *Dirección y liderazgo .Unidad 4. LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO*  
*Pp. 78-85. Comitán de Dominguez, Chiapas.***