

30-11-2024

MATERIA:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

**NOMBRE DEL
CATEDRÁTICO:**

*Luis Miguel Sánchez
Hernández*

NOMBRE DE LA ALUMNA:

*Eduviges Jocabed Gómez
Navarro*

INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

1.- INVESTIGA LOS SIGUIENTE TEMAS:

1.1 EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES. ANALIZA Y EMITE TU OPINIÓN

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.

Un líder debe ser capaz de establecer y mantener relaciones interpersonales saludables con su equipo de trabajo, esto implica ser empático, comunicativo y respetuoso con su equipo de trabajo ya que cuando es todo lo contrario tiene riesgo que de resultado grupos excluidos dentro de su unidad del trabajo del líder y afecte el objetivo de la empresa o grupo social.

1.2 EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN. ANALIZA Y EMITE TU OPINIÓN

La delegación es una habilidad fundamental para cualquier líder, implica asignar tareas y responsabilidades a otros miembros del equipo, lo que accede a liberar tiempo y recursos para enfocarse en tareas más estratégicas, desarrollar las habilidades y capacidades del equipo estas Incrementar la motivación y la satisfacción laboral del equipo Pero, la delegación también puede presentar desafíos, como la pérdida de control sobre las tareas y proyectos, la falta de confianza en la capacidad del equipo para realizar las tareas y la necesidad de proporcionar orientación y retroalimentación constante.

1.3 EL LÍDER COMO MOTIVADOR. ANALIZA Y EMITE TU OPINIÓN

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 positivo debe ser capaz de motivar a su equipo para alcanzar sus objetivos y metas. Esto involucra establecer objetivos y metas claras y alcanzables, proporcionar retroalimentación y reconocimiento constante, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional tanto el equipo como el líder.

2.- ANALIZA Y CONTESTA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

2.1 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE EL LÍDER MANTENGA RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES? APLÍCALO A TU ÁREA (VETERINARIA O ARQUITECTURA SEGÚN SEA TU CARRERA):

Es importante que el líder mantenga relaciones interpersonales saludables porque influye un ambiente de trabajo positivo y colaborativo aumenta la motivación y la productividad del equipo facilita la comunicación y la resolución de conflictos, crea la confianza y la credibilidad con el equipo y los clientes.

En el ambiente de la veterinaria, las relaciones interpersonales saludables son principales para establecer la confianza con los clientes y sus mascotas, y para colaborar con otros profesionales veterinarios y del equipo de atención médica.

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

En la veterinaria, la delegación es fundamental para asignar tareas y responsabilidades a los técnicos y asistentes veterinarios y desarrollar las habilidades con capacidades del equipo para manejar situaciones clínicas complicadas, liberar tiempo y recursos para enfocarse en tareas más estratégicas, como la planificación y la gestión de la clínica. Algunos retos que podrían surgir al delegar estas funciones serían:

1. Pérdida de control: La delegación puede hacer que algún asistente de veterinaria hasta un técnico sienta que está perdiendo el control sobre las tareas y proyectos que le fueron asignando ya sea porque es algo nuevo para él o ella, es una nueva habilidad o simplemente está en proceso de aprendizaje.
2. Falta de confianza: El médico a cargo puede dudar de la capacidad del equipo para realizar las tareas de manera segura ya sea porque es nuevo personal o aun no los conoce del todo bien.
3. Necesidad de orientación y retroalimentación: todo médico puede necesitar aportar orientación y retroalimentación constante al equipo para asegurarse de que las tareas se estén realizando de manera correcta.
4. Riesgo de errores: La delegación puede aumentar el riesgo de errores o fallos en la realización de las tareas o actividades de la clínica
5. Dificultad para medir el desempeño: El médico a cargo de alguna clínica puede encontrar dificultad para medir el desempeño del su equipo así como evaluar si las tareas se están realizando como por ejemplo esterilizar bien el material de trabajo.

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

En el ámbito veterinario, la motivación es fundamental para mantener la moral y la motivación del equipo en un entorno clínico.

1. Mejora la productividad y la eficiencia: Un equipo motivado es más productivo y eficiente en su trabajo. En vista de un ambiente veterinario, esto se convierte en una mejor atención a los pacientes, una mayor precisión en los diagnósticos y una mejor misión de los recursos.

2. Fomenta la creatividad y la innovación: Un equipo motivado es más propenso a pensar de manera creativa y a innovar en su trabajo. En la veterinaria, esto puede llevar al desarrollo de nuevas técnicas y procedimientos que mejoren la atención a los pacientes.

3. Reduce el estrés y la rotación del personal: Un equipo motivado es menos propenso a experimentar estrés lo que reduce la rotación del personal. En el ambiente veterinario, esto es especialmente importante, ya que la rotación del personal puede afectar la continuidad de la atención a los pacientes.

4. Mejora la satisfacción del cliente: Un equipo motivado es más propenso a brindar una atención al cliente de alta calidad, lo que mejora la satisfacción del cliente. En el ámbito veterinario, esto es especialmente importante, ya que la satisfacción del cliente puede afectar la reputación de la clínica y la lealtad de los clientes así también en la economía.

BIBLIOGRAFÍA:

UDS. ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, PAG.76-82