



Nombre del alumno: Dania marthita flores Abelar

Nombre del profesor: NAYELI
MORALES GOMEZ

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO

Grado: séptimo

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 3 de diciembre 2020



La teoría diádica busca explicar porque los líderes varían su comportamiento con distintos seguidores. En el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores.

Existen 4 etapas de desarrollo del enfoque diádico que son: La vinculación diádica vertical (VDV), el intercambio entre líder y miembro (ILM), la formación de equipos y los sistemas y las redes. Cabe mencionar que la teoría diádica revela tres tendencias: 1.- El tamaño de la diada se amplía de una relación “uno a uno” a una red entre líder y seguidor en cada etapa de desarrollo, 2.- La calidad de cada relación diádica influye en el desempeño, 3.- Los efectos combinados de las relaciones ampliadas y la calidad de tales relaciones en una estructura mayor, fortalecen mucho el desempeño organizacional.

TEORIA DE LA VINCULACION DIADICA VERTICAL (VDV)

Teoría de la vinculación diádica vertical busca entender la forma en que el líder crea camarillas y grupos de excluidos. Hay dos clases de relaciones medulares en la teoría VDV (las camarillas y los grupos de excluidos) que se dan entre líderes y seguidores.

La camarilla son seguidores que tienen fuertes lazos sociales con su líder como parte de una relación orientada a la gente y que se caracteriza por un grado elevado de confianza, intercambio, lealtad e influencia mutuos. Los excluidos son seguidores que no tienen lazos sociales con su líder (si los llega a tener, estos son menores) como parte de una relación orientada a la tarea y que se caracteriza por un bajo grado de intercambio, falta de confianza y de lealtad y una influencia

descendente. Para satisfacer los términos de la relación de intercambio, los seguidores excluidos solo tienen que cumplir con los requisitos de su función formal (obligaciones, reglas, procedimientos normalizados y sujetarse a la dirección legítima del líder). Si el líder se vale del poder legítimo con los miembros de la camarilla, se arriesga a perder el elevado grado de lealtad y compromiso que sienten los miembros de la camarilla hacia él.

La condición de camarilla, en relación con la exclusión, revela también un elemento de reciprocidad o intercambio: El líder concede favores especiales a los integrantes de la camarilla a cambio de su lealtad, compromiso y producción por encima del promedio. Estas diferencias se basan en la diada entre el líder y el seguidor.

GENERALIDADES DE LA TEORIA DEL INTERCAMBIO ENTRE LIDER Y MIEMBRO (ILM)

Se considera que el cambio de énfasis teórico hacia el ILM es la segunda etapa del enfoque diádico, pues se concentra en la calidad de la relación diádica y en los efectos que esta tiene en los resultados organizacionales en el transcurso del tiempo.

El ILM es una extensión, o está fundado en la vinculación diádica vertical

Los líderes en una relación de intercambio no tratan a cada miembro de igual manera. Se supone que el tipo de relación entre líder y miembro difiere en términos de calidad ya sea baja o alta. Cada uno de estos dos tipos de interacción o diadas, debe juzgarse en función de si el miembro del grupo queda "Integrado" o "Excluido" en la relación con el líder

El liderazgo es uno de los temas más estudiados desde principios de siglo XX, habiendo sido “destripado” o simplemente clasificado en varias ocasiones. Pero ahora el foco es diferente. La globalización y las nuevas tecnologías han hecho que, aparte de estar disponibles 24/7, estemos todos bien “mezcladitos”. Podemos verlo en las organizaciones de hoy en día, más concretamente en el ámbito laboral. Basta con levantar nuestra mirada de la pantalla del ordenador y echar un ojo a compañeros de oficina: Portugueses, Búlgaros, Británicos, Italianos... ¿Cómo se puede gestionar esta diversidad cultural en una organización? ¿Cómo se pueden tener en cuenta estas peculiaridades a la hora de ser buen líder? Es esto en lo que se traduce como liderazgo transcultural

Vivir épocas de cambios no es fácil, pero mucho menos lo es ser un líder que sea clave en el futuro de un país. En el correr de la historia hemos visto muchas personas al frente de los pueblos, pero pocos se han destacado al punto de convertirse en ídolos. Si te interesa conocer a los líderes más importantes de todos los tiempos, aquí los tienes.