



UDS

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: ROSEMBERG ENRIQUE ARGÜELLO MERIDA

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MAPA CONCEPTUAL

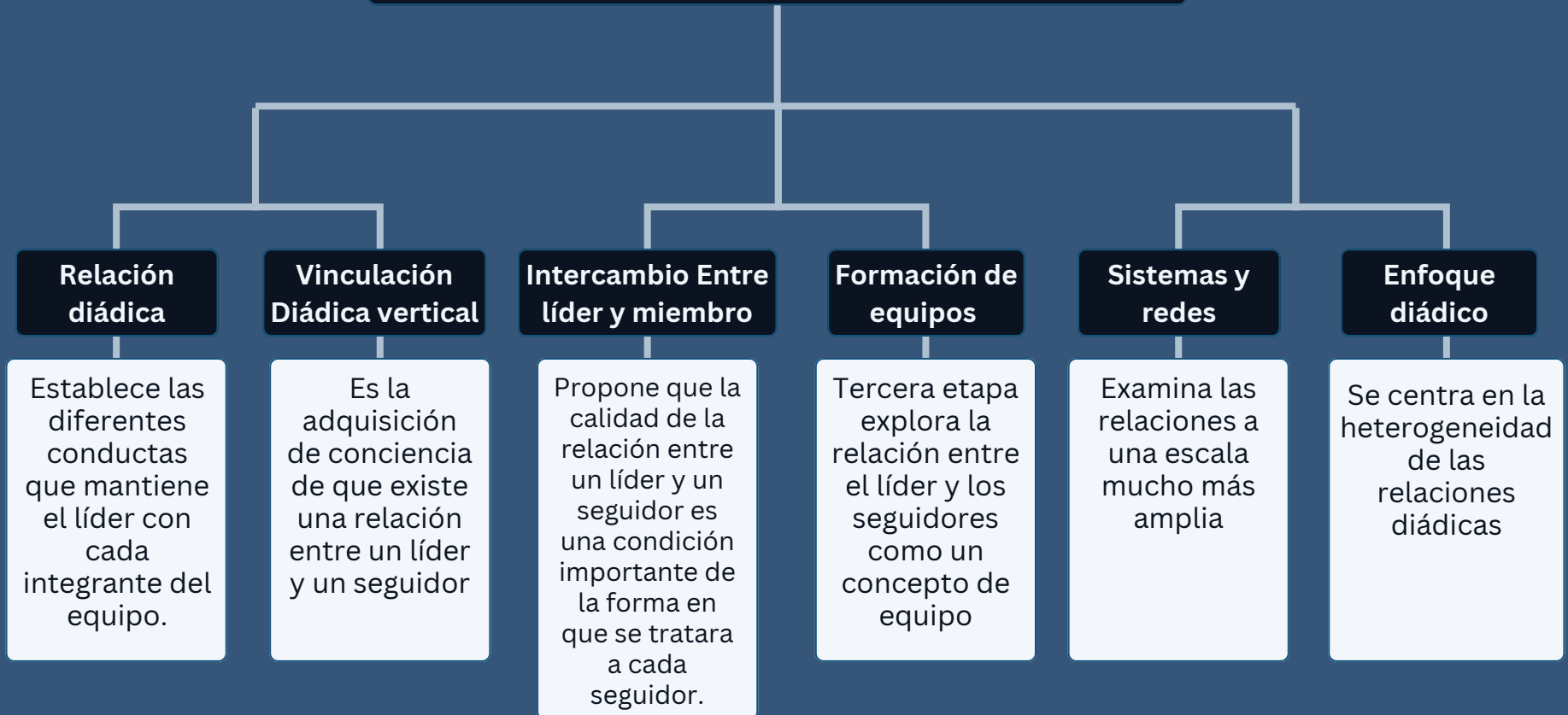
NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL DOCENTE: LIC. ICEL BERNARDO LEPE ARRIAGA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: SEPTIMO

4.1 RELACIONES DIÁDICAS



4.2 EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

4.3 EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores.

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica

Tipos de relación

Incluidos

El líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

Excluidos

Seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder, relación centrada estrictamente en las tareas, intercambio e influencia descendente.

Tipos de delegación

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- Conjunta

Ventajas de la delegación

- Tiempo
- Desarrollo
- Confianza
- Compromiso

4.4 EL LÍDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Técnicas que usa un líder motivador

Participación

Al dejar mayor margen de acción al equipo se esfuerzan más por conseguir un mejor resultado.

Reconocimiento

Es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan.

Fomento de relaciones

El coaching empresarial o actividades de integración ayudan a un mejor desarrollo de relaciones sanas entre los miembros del equipo.

Metas claras

Cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.

Formación técnica

El desarrollo y mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado

Incentivos y promoción

Son de tipo económicos o bonificaciones; la mejor forma de premiar a tu equipo es el crecimiento dentro de la pirámide corporativa.

4.5 EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma.

Pueden ser

Características

Motivación

Internos

Están dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos.

Externos

Contratados de manera temporal. Tienen poca relación con la problemática eso les permite mayor objetividad al momento de la implementación del cambio.

- Toma decisiones fundamentadas
- Personas visionarias
- Generadores de elementos de gran valor para la organización
- Escuchar las necesidades y opiniones
- La inteligencia emocional que desarrollan

Herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio

Es una especie de motor de vida que hace que impulse a una persona a realizar determinada acción y permanecer en ella hasta logra su objetivo que generalmente va ligada a una necesidad personal.