

# UDS

Mi Universidad

**NOMBRE DEL ALUMNO:**

**PAOLA DE JESUS ARGUELLO MERIDA**

**NOMBRE DEL PROFESOR:**

**LIC. ICEL BERNARDO LEPE ARRIAGA**

**MATERIA:**

**PSICOLOGIA**

**CUATRIMESTRE: 7**

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## RELACIONES DIÁDICAS

La teoría diádica, o liderazgo individualizado, explica por qué los líderes ajustan su comportamiento y tienen diferentes influencias y efectos con distintos seguidores.

- Díada
- Diádica
- Relación diádica
- Vinculación Diádica vertical (VDV)
- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)
- Formación de equipos
- Sistemas y redes
- El enfoque diádico

Este enfoque se centra en las distintas relaciones diádicas, indicando que un líder crea vínculos únicos con cada seguidor.

## EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La vinculación diádica vertical describe las relaciones uno a uno entre líderes y seguidores, creando grupos de incluidos y excluidos en el entorno laboral del líder.

- Miembros favoritos
- Alejados del grupo

Las relaciones entre el líder y subordinados se basan en la confianza, respeto, lealtad e influencia, creando un fuerte vínculo de apoyo.

## EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

La delegación implica otorgar a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar tareas. Un líder efectivo debe delegar para alcanzar objetivos a través de sus seguidores.

Tipos de delegación:

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- Conjunta
- tiempo
- desarrollo
- confianza
- compromiso

Una responsabilidad del líder es desarrollar a sus seguidores.

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## EL LÍDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO

El líder motivador guía y motiva a su equipo, fomentando un ambiente laboral positivo.

### Técnicas

- Participación
- Reconocimiento
- Metas claras
- Formación técnica
- Incentivos y promoción
- Sistemas y redes
- El enfoque diádico

Un líder motivador guía al equipo humano sin imponer sus propias ideas, considerando las diversas opiniones de los miembros del grupo.

## EL LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

Los agentes de cambio son líderes que, al enfocarse en el futuro, actúan para transformar organizaciones. Tienen una gran capacidad para comprender y afectar su entorno.

Buscan lograr resultados trascendentales, que pueden ser internos o externos.

Los internos son líderes organizacionales, con conocimiento y experiencia en sistemas y procesos, lo que les permite comprender sus problemáticas.

Los externos, aportan objetividad en la implementación de cambios debido a su menor conexión con los problemas.

Es beneficioso tener agentes internos y externos, ya que su combinación ofrece un equilibrio ideal en la organización.