



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Jennifer Aracely Hernández García.

Nombre del tema: Liderazgo centrado en las relaciones.

Parcial: 1ero

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Icel Bernardo Lepe Arriaga.

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 7mo

Liderazgo centrado en las relaciones

Relaciones diádicas.

La

Teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

La

Díada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor. Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.

La

Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo. Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

El

Enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

El líder y las relaciones interpersonales.

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.

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.

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.

El líder y la delegación.

La

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

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.

Los

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.

Las

Liderazgo centrado en las relaciones

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.

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.

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.

Aquellas

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.

El líder como agente de cambio.

Los

Cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando.

Los

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

Los

Agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad.

La

Resistencia al cambio se da generalmente por tres motivos: Incertidumbre, preocupación de sufrir una pérdida personal y la creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización.

La

Herramienta o arma poderosa que históricamente han acompañado a los agentes de cambio es “la motivación”.