



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Francisco Javier Jacob Ramírez.

Nombre del tema: Las relaciones y el liderazgo.

Parcial: 1ero

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Icel Bernardo Lepe Arriaga.

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 7mo

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO.

Relaciones diádicas.

Es

Un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

El

Diáda: 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

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.

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.

Las

Relaciones interpersonales sólidas entre el líder y los miembros del equipo son clave para el éxito y el rendimiento del grupo.

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.

La

¿Quién y por qué delega? El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar.

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.

El líder como motivador de su equipo.

El

Líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo

El

Reconocimiento: Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento.

Las

Metas claras: 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.

La

Formación técnica: El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.

Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.

El líder como agente de cambio.

La

Palabra cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso.

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.