ACTIVIDAD 2

NOMBRE DEL ALUMNO: LUIS ENRIQUE DIAZ RODRIGUEZ

TEMA: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

PARCIAL: I

MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR: ICEL BERNARDO LEPE ARRIAGA

LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: 7°

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Díada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo

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.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados son:

- Miembros favoritos
- Alejados del grupo

El líder y la delegación

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

Algo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores, y para ello el líder que delega deberá:

Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo

Tipos de delegación

Permanente, temporal, parcial, singular, conjunta

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 positivo.

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

El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

- Participación
- fomento de relaciones
- reconocimiento
- Incentivos y promocion
- Metas claras
- Formación técnica

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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.

Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal.

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias

La resistencia al cambio se da generalmente por tres motivos: Incertidumbre, preocupación de sufrir una perdida 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”