

Teoría de intercambio del líder-miembro (TILM)



Ruben Alejandro Diaz Reyes -1941546
Jairo Abymael Cortes Flores - 1811350
Francisco Javier Hernandez Ortiz - 1599327

Esta teoría se centra en la relación que se desarrolla entre los directivos y los miembros de sus equipos

También establece que todas las relaciones entre los directivos y subordinados se desarrolla a través de tres etapas:

1

Asunción de roles

2

Ejecución de roles

3

Rutinización



1

Asunción de roles

Esta se produce cuando los miembros del equipo se unen primero a un grupo. Los gerentes usan este tiempo para evaluar las habilidades de los nuevos miembros.

2

3



1

2

Ejecución de roles

3

En esta nueva etapa los miembros del equipo comienzan a trabajar en proyectos y tareas, como parte del equipo.

La teoría dice que, durante esta etapa, los gerentes o líderes, a menudo inconscientemente, clasifican a los miembros en dos grupos.

- Ingroup: son los miembros del equipo que demuestran ser leales, confiables y calificados.
- Outgroup: si los miembros del equipo de alguna forma pudieron traicionar la confianza del gerente, o demuestran falta de competencia.

1

2

3

Rutinización



- Los miembros del Ingroup trabajan duro para mantener la buena opinión de sus superiores, mostrando confianza, el respeto, la empatía, paciencia y persistencia
- Los miembros del equipo “Outgroup” pueden comenzar a tener aversión o desconfianza hacia los directivos.



Aplicación de la teoría

Esta teoría se utiliza para que los agentes sean conscientes de cómo perciben los miembros de su propio equipo, y para asegurarse de que a todos se les está dando una oportunidad justa.



Restablecer la relación

Es importante que, como líder, hacer el esfuerzo razonable para establecer una relación con los miembros del equipo “out-group”

- Conocer a cada miembro del equipo
- Tomarse el tiempo para saber si están contentos con su trabajo
- Saber cuáles son sus objetivos personales y profesionales

