



Nombre de la alumna: López López
Carmela

Nombre del profesor: Luis Miguel
Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Mapa
conceptual

Materia: Dirección y liderazgo.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° Cuatrimestre

Grupo: "A"

Ocosingo, Chiapas a 13 de noviembre del 2020

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Concepto de 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.
- 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.

Etapas de un liderazgo individualizado

- Vinculación vertical de las díadas
- Intercambio entre líder y miembro
- Formación de equipos
- Redes y sistemas

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.

Las díadas formadas por las relaciones interpersonales entre el líder y algunos miembros favoritos, mientras que los miembros alejados del grupo no tienen una relación estrecha con su líder y este utiliza su autoridad formal y poder coercitivo para el cumplimiento de las tareas.

El líder y las relaciones intergrupales

Establecer relaciones positivas con todo el grupo y no sólo con unos cuantos, el líder trabaja con cada subordinado en una relación uno a uno para formar equipos y relaciones positivas, al generar un entorno más equitativo existirán mayores beneficios para el líder, los seguidores y la organización.

Las relaciones del líder con sus subordinados van más allá de las relaciones interpersonales e intergrupales, la teoría diádica recomienda que se amplíen las díadas del líder a sistemas más grandes, trascendiendo los límites funcionales, divisionales e incluso organizacionales.

Los líderes deben idear procesos y estructuras que permitan que todos los trabajadores se hablen, se escuchen, y reflexionen en conjunto.

Influencia de los seguidores

El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado. El liderazgo es sólo una parte de la dualidad, puesto que no puede haber líderes sin seguidores.

Seguidor: alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

Todos los miembros de una organización incluidos el líder es seguidor, esto quiere decir que, aun teniendo cierta autoridad en la estructura organizacional, en un momento dado el líder se convierte en seguidor de su jefe inmediato, por ello el seguidor adquiere una función activa.

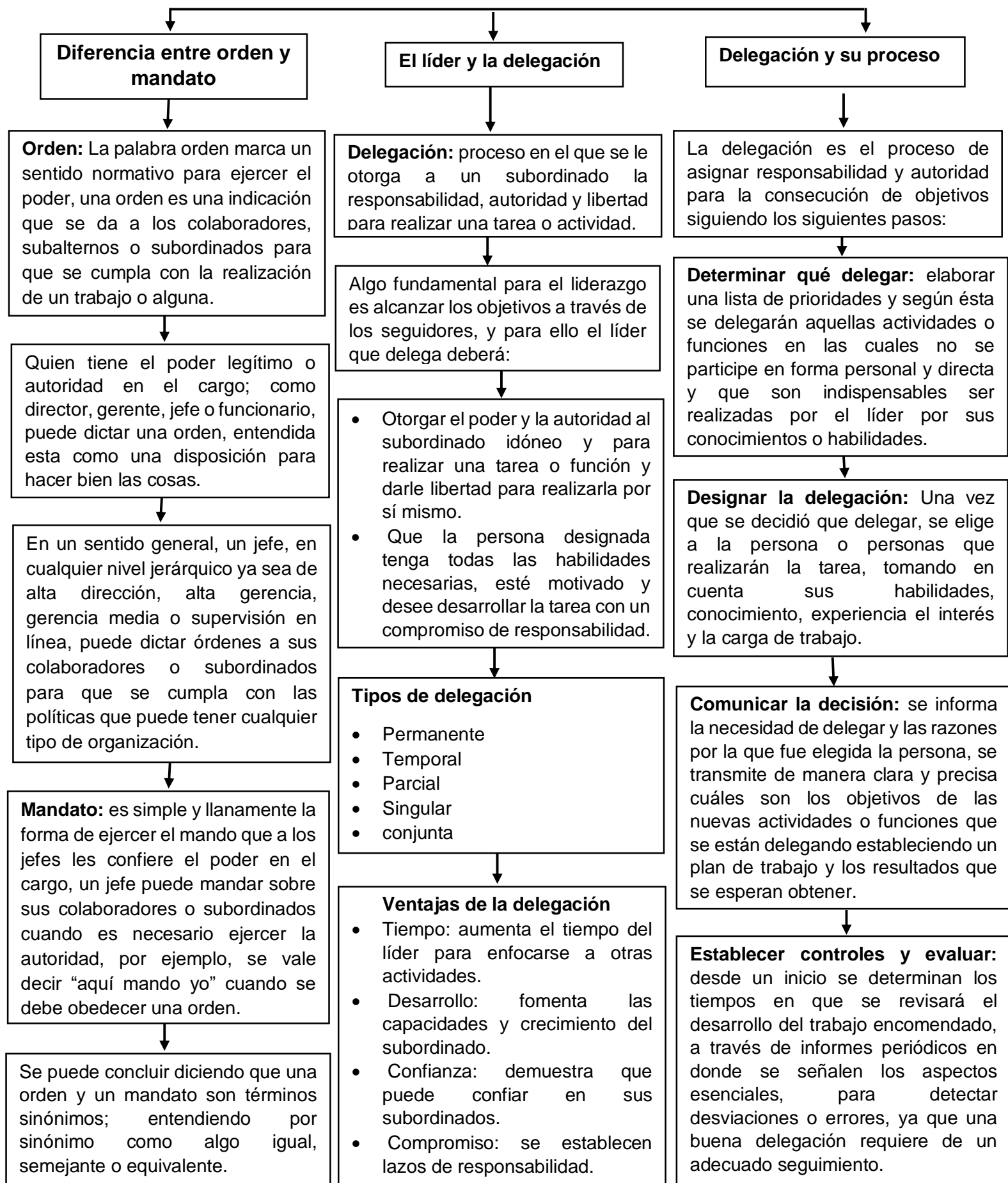
La esencia de las relaciones entre el líder y los seguidores entraña reciprocidad, o sea intercambio recíproco de influencia. "Los seguidores competentes, confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores".

Ser un líder y seguidor proactivo en donde juntos alcancen una visión compartida, más que sujetarse a la visión del líder, contribuir con dicha visión, asumir la responsabilidad de su trabajo, tomar la iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.

Las investigaciones sobre los seguidores hechas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores.

- Seguidor alineado: es un individuo pasivo, pero independiente y crítico.
- Seguidor pasivo: no manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa.
- Seguidor conformista: participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto.
- Seguidor eficaz: es un individuo que es, al mismo tiempo independiente y crítico es muy activo en el grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio situación que los puede llevar a riesgo o conflicto
- Seguidor sobreviviente pragmático: es un individuo que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo de cuál sea el que mejor se ajusta a la situación prevaleciente minimizando el riesgo.

Un líder eficiente deberá reconocer esta influencia por parte de un seguidor entre los demás miembros del equipo, reconocer el liderazgo informal, apoyarse en él porque será una pieza fundamental en el enlace de la influencia que puede ejercer el líder formal con los demás seguidores, además de promover e impulsar el liderazgo.



Diferencia entre orden y mandato

Orden: La palabra orden marca un sentido normativo para ejercer el poder, una orden es una indicación que se da a los colaboradores, subalternos o subordinados para que se cumpla con la realización de un trabajo o alguna.

Quien tiene el poder legítimo o autoridad en el cargo; como director, gerente, jefe o funcionario, puede dictar una orden, entendida esta como una disposición para hacer bien las cosas.

En un sentido general, un jefe, en cualquier nivel jerárquico ya sea de alta dirección, alta gerencia, gerencia media o supervisión en línea, puede dictar órdenes a sus colaboradores o subordinados para que se cumpla con las políticas que puede tener cualquier tipo de organización.

Mandato: es simple y llanamente la forma de ejercer el mando que a los jefes les confiere el poder en el cargo, un jefe puede mandar sobre sus colaboradores o subordinados cuando es necesario ejercer la autoridad, por ejemplo, se vale decir "aquí mando yo" cuando se debe obedecer una orden.

Se puede concluir diciendo que una orden y un mandato son términos sinónimos; entendiendo por sinónimo como algo igual, semejante o equivalente.

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.
- Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Tipos de delegación

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- conjunta

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.

Delegación y su proceso

La delegación es el proceso de asignar responsabilidad y autoridad para la consecución de objetivos siguiendo los siguientes pasos:

Determinar qué delegar: elaborar una lista de prioridades y según ésta se delegarán aquellas actividades o funciones en las cuales no se participe en forma personal y directa y que son indispensables ser realizadas por el líder por sus conocimientos o habilidades.

Designar la delegación: Una vez que se decidió que delegar, se elige a la persona o personas que realizarán la tarea, tomando en cuenta sus habilidades, conocimiento, experiencia el interés y la carga de trabajo.

Comunicar la decisión: se informa la necesidad de delegar y las razones por la que fue elegida la persona, se transmite de manera clara y precisa cuáles son los objetivos de las nuevas actividades o funciones que se están delegando estableciendo un plan de trabajo y los resultados que se esperan obtener.

Establecer controles y evaluar: desde un inicio se determinan los tiempos en que se revisará el desarrollo del trabajo encomendado, a través de informes periódicos en donde se señalen los aspectos esenciales, para detectar desviaciones o errores, ya que una buena delegación requiere de un adecuado seguimiento.