



**Nombre de alumnos:**

Sari Gómez Sánchez.

**Nombre del profesor:**

Luis Miguel Sánchez.

**Nombre del trabajo:**

Cuadro sinóptico.

**Materia:**

Dirección y Liderazgo.

**Grado: 7°**

**Grupo: "A"**

Ocosingo, Chiapas a 13 de noviembre de 2020

# RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

## Concepto de relaciones diádicas:

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.

**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.

cuatro etapas de evolución en el enfoque diádico:

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

## El líder y las relaciones interpersonales:

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.

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

### Miembros favoritos:

Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.

Trata los errores como oportunidades para aprender.

### alejados del grupo:

Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.

Critica o castiga los errores.

Estas diferencias se deben a 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:

Hay una aceptación general de la idea de que el liderazgo efectivo, consiste, en las buenas relaciones entre líderes y seguidores, por lo cual se deben formar díadas o relaciones positivas con todos y cada uno de los miembros del grupo.

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:

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

Tomando en cuenta que todos los miembros de una organización incluidos los líderes son 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.

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 | 138 de su trabajo, tomar la iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.

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 actividad que persiga el cumplimiento de un objetivo.

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.

**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.

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:

**DELEGACION:** 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.

### TIPOS DE DELEGACION:

- permanente.
- temporal.
- parcial.
- singular.
- conjunta.

### VENTAJAS DE DELEGACION:

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.

Para ejecutar una buena delegación el líder necesita ponderar cuidadosamente varios factores relacionados con la tarea, los requerimientos de tiempo y las características del seguidor antes de delegar.