RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Delegación y su proceso

- Pedirles a los seguidores que realicen tareas que forman parte de su trabajo es comunicar órdenes, no delegar
- Es el proceso de asignar responsabilidad y autoridad para la consecución de objetivos
  - Determinar qué delegar
    - Elaborar una lista de prioridades y según ésta se delegarán aquellas actividades o funciones
    - Indispensables ser realizadas por el líder por sus conocimientos o habilidades
  - Designar la delegación
    - 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
    - La necesidad de delegar y las razones por la que fue elegida la persona
    - Transmite de manera clara y precisa cuáles son los objetivos de las nuevas actividades o funciones
  - Establecer controles y evaluar
    - Se determinan los tiempos en que se revisará el desarrollo del trabajo encomendado
    - Través de informes periódicos en donde se señalen los aspectos esenciales, para detectar desviaciones o errores

El líder y la delegación

- Delegación
  - Proceso en el que se le otorga a un subordinado
  - Responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.
  - Objetivos a través de los seguidores
    - El poder y la autoridad al subordinado idóneo
    - Para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo
    - La persona designada tenga todas las habilidades necesarias
    - Motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad
  - Líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan
    - ¿Quién y por qué delega?
      - Líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación
      - Enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar
    - ¿A quién?
      - Subordinado que pueda realizar, tenga la capacidad, el tiempo y la actitud de participa
    - Tipos de Delagacón
      - 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
    - 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

Diferencia entre orden y mandato

- Orden
  - Marca un sentido normativo para ejercer el poder
  - Es una indicación que se da a los colaboradores, subalternos o subordinados
    - Cumpla con la realización de un trabajo o alguna actividad
  - Quien tiene el poder legítimo o autoridad en el cargo
- Mandato
  - 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 vale decir "aquí mando yo" cuando se debe obedecer una orden
  - Consecuencia la capacidad que tiene un jefe para dictar una orden
  - Se pueden dar instrucciones precisas a los subordinados y tal término implica un mandato o una orden

Influencia de los seguidores

- Seguidor
  - El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado
    - Es sólo una parte de la dualidad, puesto que no puede haber líderes sin seguidores
  - Alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona
  - La idea de que los seguidores son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y el seguidor
    - Se les dice lo que hay que hacer y luego proceden a seguirlas sin cuestionarlas
- Todos los miembros de una organización incluidos los líderes es seguido
  - Quiere decir que aún teniendo cierta autoridad en la estructura organizacional
  - El líder se convierte en seguidor de su jefe inmediato
    - El seguidor adquiere una función activa
    - Las relaciones entre el líder y los seguidores entraña reciprocidad
      - Intercambio recíproco de influencia.
- Los seguidores competentes, confiados y motivados
  - Son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder
  - La función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores
- Liderazgo efectivo
  - Las cualidades que son deseables en un líder son las mismas que debe tener un seguidor eficaz
  - Un líder y seguidor proactivo
    - Juntos alcancen una visión compartida, más que sujetarse a la visión del líder, contribuir con dicha visión
- Estos estilos se clasifican en dos dimensiones
  - 1°
    - Cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente
  - 2°
    - Dimensión es el comportamiento activo y el pasivo
- Pensamiento Crítico
  - Características de las dos dimensiones se comparan
  - Independiente
    - Pensamiento independiente, crítico, creativo e innovador
    - Consciente de que su conducta debe ser alineada con la visión de la organización
  - Dependiente
    - Pensamiento dependiente, acepta las ideas del líder sin opina
    - Conducta no está alineada con la visión de la organización
  - Activo
    - Participa eficientemente en la organización
    - Colabora en la resolución de problemas y toma de decisiones
    - Sus funciones las lleva más allá de los límites del puesto
  - Pasivo
    - Requiere de supervisión y presión constante
    - Evita tener responsabilidades Se limita a realizar sus funciones
    - La pasividad es comparada con la pereza
- Grado en que se posea un pensamiento
  - Seguidor alineado
    - Individuo pasivo, pero independiente y crítico
    - Se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo
    - No participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización
  - Seguidor pasivo
    - No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa
    - Estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo
    - Realizan las actividades que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante
  - Seguidor conformista
    - Individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes
    - Evitando el conflicto en otras palabras
    - Sujetos que siempre dicen "sí, señor", en las organizaciones
  - Seguidor eficaz
    - 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
    - El fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades
  - Seguidor sobreviviente pragmático
    - 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
    - Siempre son partidarios de "del término medio", como resulta difícil discernir dónde radican los problemas
  - Directrices para ser un seguidor eficaz y distinguir a los seguidores
    - Ofrecer apoyo
      - Un buen seguidor busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder
      - Encuentra resistencia al introducir el cambios en la organización
    - Tomar iniciativa
      - Hacer lo que sea necesario
      - Comprende trabajar más allá de las obligaciones que le tienen asignadas
    - Realizar funciones de accesoria y coaching:
      - Apoyar al lídercuando este sea nuevo en su función o no tenga experiencia
    - Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario
      - En los problemas potenciales que se presenten el seguidor pueda ayudar a enfrentar al líder dichas dificultades o inquietudes
    - Busque y aliente una retroalimentación
      - Los seguidores pueden desempeñar un papel constructivo en la evaluación que el líder hace de ellos
    - Aclare cuál es su función
      - Cuando sea imprecisa la función o exista incertidumbre sobre su puesto
      - Líder tiene la responsabilidad, de comunicar con total claridad, lo que él espera de sus seguidores
    - Muestre su aprecio
      - Cualquiera, incluido al líder, como parte de la retroalimentación cuando hace algo que sea benéfico hacia los demás
    - Mantenga informado al líder
      - Información que les brindan sus seguidores es de vital importancia para el líder, la información
      - Precisa y oportuna para que el líder tome buenas decisiones y tenga un panorama completo de cómo esta las cosas en la organización
    - No permita una influencia inapropiada
      - El líder no podrá influir de manera inconveniente o ventajosa
      - Fines particulares al seguidor, este tiene el derecho de rechazar categóricamente esta situación

Concepto de relaciones diádicas

- Teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo
  - Intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores
  - Se orienta en las diversas relaciones diádicas
    - 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
- Concepto de relaciones diádicas
- Etapas del desarrollo del liderazgo
  - Vinculación Diádica vertical (VDV)
    - La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguido
    - Un líder entre un grupo de seguidores
  - Intercambio
    - Entre líder y miembro
    - La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor
    - Una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor
  - Formación de equipos
    - La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores
    - Un concepto de equipo, en lugar de una díada
  - Sistemas y redes
    - Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización

El líder y las relaciones interpersonales

- La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores,
- Relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder
- Relaciones interpersonales del líder/subordinado
  - Comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder
  - Relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia
- Abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder
  - Una relación centrada estrictamente en las tareas
  - Caracterizada por poco intercambio
  - Una influencia descendente
- Tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados
  - Miembros favoritos
    - Los objetivos con los empleados
      - Deja en libertad de aplicar su criterio personal
      - Para resolver problemas y alcanzar las metas
    - Escucha las sugerencias
      - Las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.
    - Trata los errores como oportunidades para aprender
    - Asigna a los empleados tareas interesantes
      - Permite que el empleado escoja su tarea
    - A veces acepta la opinión del subordinado.
    - Elogia sus logros.
  - Alejados del grupo
    - Entrega a los empleados instrucciones específicas
      - Cómo realizar las tareas y alcanzar las metas
    - Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
    - Critica o castiga los errores
    - Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados
    - Por lo general impone sus propios puntos de vista
    - Se concentra en áreas de mal desempeño
- Tema principal 1 5

El líder y las relaciones intergrupales

- Hay una aceptación general de la idea de que el liderazgo efectivo
  - Las buenas relaciones entre líderes y seguidores
  - Deben formar diadas o relaciones positivas con todos y cada uno de los miembros del grupo
- 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
  - 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 va más allá de las relaciones interpersonales e intergrupales
  - Teoría diádica
    - Que se amplíen las diadas del líder a sistemas más grandes
    - Trascendiendo los límites funcionales, divisionales e incluso organizacionales
- Los líderes deben idear procesos y estructuras
  - Permiten que todos los trabajadores se hablen, se escuchen y reflexionen en conjunto

XMind | Modo de prueba