



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del alumno: Marcela Pulido Tovar

Nombre del tema: 4.1-4.3

Módulo: II

Nombre de la Materia: Liderazgo y Dirección

Nombre del profesor: Paola Jaqueline Albarrán Santis

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 7

4.1 Relaciones diádicas.

Concepto

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

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 seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es 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 como 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

4.2 El líder y las relaciones interpersonales

Miembros favoritos

Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas

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

Trata los errores como oportunidades para aprender.

Alejados del grupo

Critica o castiga los errores

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

Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas

Asigna principalmente trabajos, rutina y vigilia estrechamente a los empleados

Por lo general impone sus propios puntos de vista

Se concentra en áreas de mal desempeño

Elogia sus logros

A veces acepta la opinión del subordinado

Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea

4.3 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.

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.

Se deben contestar las siguientes preguntas

1. ¿Quién y por qué delega? El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar.
2. ¿A quién? Al subordinado que pueda realizar, tenga la capacidad, el tiempo y la actitud de participar.

Tipos de delegación

- 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.

Los seguidores cuando aceptan una actividad delegada deben estar conscientes de que esto implica:

- Cuando se tiene que realizar una tarea o función adicional se tendrá una mejor percepción y mayor experiencia.
 - Se genera el interés y entusiasmo por emprender nuevos retos.
 - Motivación por la confianza que es otorgada.
- Si se demuestra que es competente podrá aspirar a nuevos cargos

Se tendrán problemas o fallas en actividades delegadas cuando

- Delegar tareas a un subordinado cuando no tiene la capacidad o el tiempo para realizarlas.
- Cuando no responde la responsabilidad con la autoridad delegada.
- Se controle en exceso al subordinado.
- No darle ningún seguimiento a la delegación.

Cuidadosamente la capacidad y