



**Nombre de alumnos: Rosaura
Alejandra Córdova Sánchez**

**Nombre del profesor: Lic. Andrés
Morales Martínez**

**Nombre del trabajo: Unidad III Las
Relaciones y El Liderazgo**

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7mo Cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 03 de Octubre de 2020.

INTRODUCCION

Las relaciones son el centro de atención de lo que hace un líder, explorar quien soy en relación con los demás es fundamental en muchas ocasiones pretendemos relacionarnos con la persona que creemos que el otro debe ser y no vemos a la persona que está en frente de nosotros. Los prejuicios, mis presunciones y mis definiciones sobre los demás limitan mi capacidad de ver quien es la persona que tengo delante y por tanto, constriñen las posibilidades en la relación.

Para que un líder o cualquier persona fortalezca las relaciones humanas del equipo al que pertenece, debe de poner en práctica factores como:

Respeto: Se refiere a considerar las creencias, ideas y sentimientos de las demás personas.

Comprensión: Es aceptar a las demás personas con sus limitaciones, derechos, debilidades, fortalezas y características personales.

Cooperación: Se refiere a desempeñar alguna tarea, de forma voluntaria, para alcanzar un mismo fin.

Comunicación: Este factor facilita la recepción y transmisión de opciones, información e ideas.

Cortesía: Es el trato cordial que contribuye al entendimiento con las demás personas.

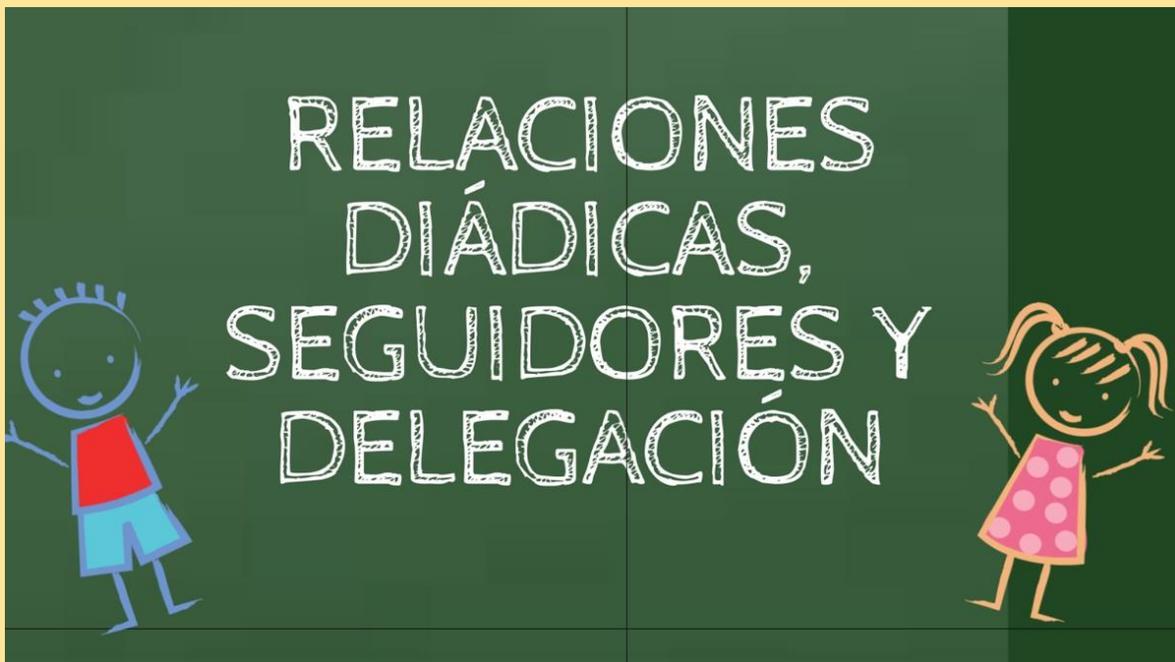


¹ Una diada es un grupo de dos, mientras que el término diádico tiene conexión entre un líder y cada seguidor de una unidad de trabajo, la teoría diádica busca explicar porque los líderes varían su comportamiento con distintos seguidores.

“En el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores”.

Comprende a los seguidores con fuertes lazos sociales con el líder en una relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia mutuas. Los líderes usan primordialmente el poder experto, referente y de recompensa para influir en los miembros incluidos en el grupo.

“Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores”.



¹ Mc. Farland, J. y otros (1997). Liderazgo en Acción: Liderazgo para el Siglo XXI. Mc Graw Hill.
Heim y Chapman (1998) Cómo ser un Líder. México Iberoamericana

² Tal y como comentan los citados autores, los líderes no pueden hacer nada sin los seguidores y aconsejan que los directivos se esfuercen por encontrar formas para motivar a los seguidores y conseguir su compromiso para conseguir los objetivos de la empresa.

“El liderazgo no es una cosa que el líder hace a sus seguidores, sino que lo hace con ellos”.

En definitiva, la nueva relación jefes-colaboradores (o líderes-seguidores) contempla una mayor perspectiva de futuro en los primeros y una mayor autonomía en los segundos

“Ya se ve que el líder debe ser un buen comunicador que inspire confianza en sus seguidores”.



La delegación es una de las habilidades gerenciales que más se resalta al estudiar el rendimiento de los equipos profesionales e indica un movimiento de la responsabilidad desde la cúpula de la organización hacia la base.

“Este trasvase de confianza produce un incremento de la motivación para emprender, dirigida a metas comunes”.

El liderazgo administra estas cualidades para su expresión planificada y gradual con la marcha de los proyectos emprendidos.

“El trabajo en grupo mejora al aplicar dinámicas de participación y de implicación en la misión que identifica al conjunto”.

² Agüera Ibáñez, E. (2006). Liderazgo y Compromiso Social. Puebla

³ Frank Bowl, defensor de que el éxito de un buen líder pasa por «tener la experiencia y la actitud apropiadas para trabajar en diferentes culturas».

“De esta manera, se trata de que comencemos a hablar de cultura en la empresa, pero no de cultura empresarial, si no aquellas empresas que tienen colaboradores de distintas culturas”.

Richard Branson es referencia en un estilo de liderazgo enfocado al trabajador, y por tanto, a las peculiaridades de cada uno. "Hay que dejar que las personas hagan lo que saben hacer, no hay que criticarlos cuando cometen errores y hay que elogiarlos cuando hacen cosas buenas"

“Es una de las personas que apuesta por que la diversidad de creencias y culturas ayuda a enfrentarse mejor a situaciones de crisis y a salir reforzados”.

En un mundo cada día más global y conectado como ya hemos dicho, Ghosn nos recuerda que antes o después tendremos que vivir, trabajar, competir con personas que tienen una educación distinta a la nuestra... Moverse, descubrir lugares y países, aprender idiomas, usar la empatía, tener curiosidad hacia el otro ayudan a encontrar soluciones y a aceptar la diferencia son ahora mismo factores que forman parte de este estilo de liderazgo.

“Quitarnos el Piloto automático de ir derechos a lo que nuestros prejuicios nos marcan, lo hacemos de forma inconsciente por lo que es muy complejo y hay que ser conscientes de los propios sesgos culturales, de las cosas buenas y de los sesgos”.



³Alonso,E.-Sánchez,J.(1997): La evaluación de la cultura: el cuestionario de conductas normativas organizacionales. Comunicación presentada en el VI Congreso Nacional de Psicología Social, San Sebastián.
Alonso,E.-Palací,J.F.-Osca,A.(1993): Una tipología

⁴ También debemos reconocer los líderes más destacados que dejaron huella por hacer las cosas de manera correcta sabiendo dirigir a su pueblo o grupo de personas:

1. Margaret Thatcher

Fue una política británica que fue primer ministra del Reino Unido en el periodo de 1979 a 1990, cargo por el mayor tiempo durante el siglo XX y además ha sido la única mujer que ha ocupado este puesto en dicho país.

“Thatcher fue nombrada y es más conocida como la “Dama de Hierro” debido a su carácter firme, el dominio con el que ejerció el poder y a través del cual se realizó una gran transformación de su país en política, economía y educación”.



2. Winston Churchill

Sin duda un gran líder del siglo XX, fue un político y estadista británico, conocido por su liderazgo como primer ministro del Reino Unido durante la Segunda Guerra Mundial.

“Churchill vivió en un siglo tormentoso, abatido por intensas guerras que hundieron al mundo en un gran caos, pero gracias a él Inglaterra logró sobresalir durante este caos”.



⁴ 5 grandes líderes de la historia y su legado en el mundo

<https://okdiario.com/curiosidades/5-lideres-mundiales-importantes-historia-379177>

3. Ernesto Guevara

Mejor conocido como Che Guevara, fue un político, militar, escritor, periodista y médico argentino-cubano, recordado por muchos como un legendario guerrillero y líder revolucionario.

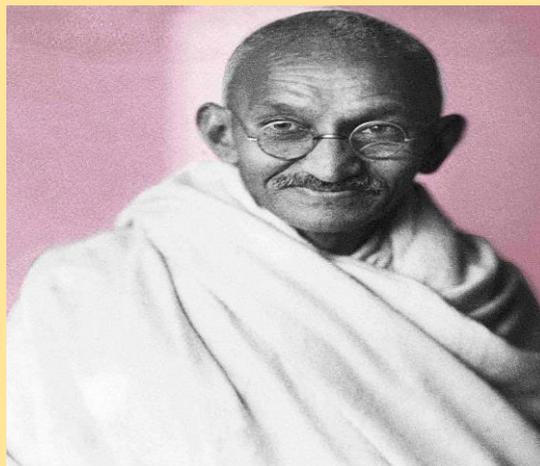
“Guevara fue y sigue siendo para muchos en el mundo, un ejemplo de lucha y heroísmo que representa el gran liderazgo revolucionario latinoamericano”.



4. Mahatma Gandhi

Fue un abogado, pensador y político indio que dejó un gran legado a la humanidad, por su gran convicción de la igualdad entre los hombres, luchó y sufrió lo indecible hasta conquistar para su pueblo la libertad.

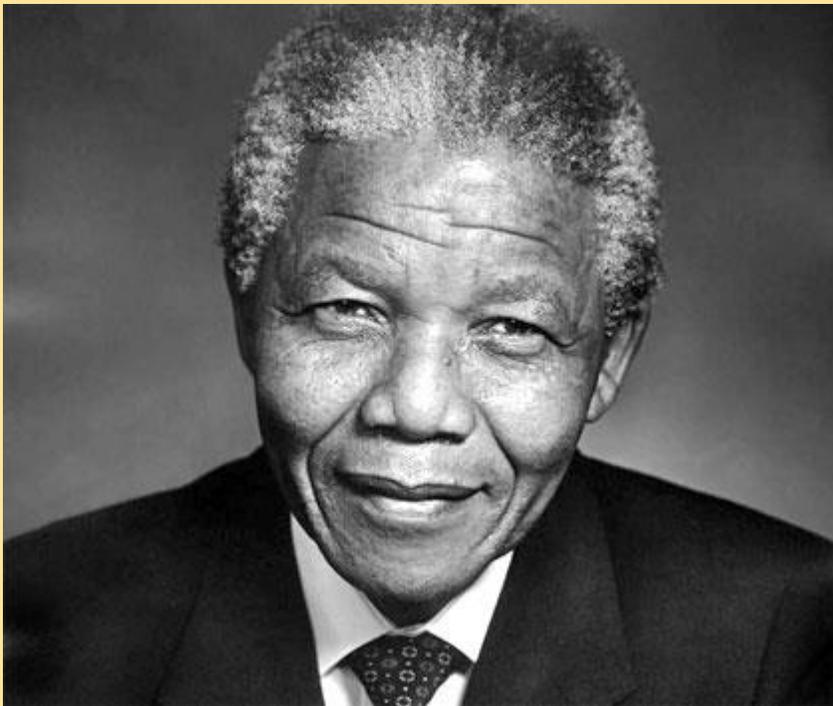
“Su lucha implacable, logró modificar la configuración política e ideológica del mundo. El poeta Rabindranath Tagore lo nombró Mahatma que significa “Gran Alma”, aunque Gandhi siempre lo consideró inmerecido”.



5. Nelson Mandela

Abogado, activista, político y filántropo sudafricano que fungió como presidente de su país, fue el primer mandatario de raza negra que encabezó el poder ejecutivo, y también el primero en resultar elegido por sufragio universal en su país.

“Mandela es y seguirá siendo, uno de los líderes indiscutidos en la lucha de Sudáfrica y un referente a nivel mundial de la batalla por los derechos de todas las personas”.



CONCLUSION

Ejercer liderazgo nunca será sencillo, tampoco generar un ambiente agradable para la totalidad, pues cada individuo posee intereses distintos y simplemente con atender, al menos para el caso de una institución educativa, las necesidades de algunos y postergar las de otros, genera inconformidad, por lo que ambiente positivo absoluto es imposible. No obstante, generar mayorías que se sumen a los proyectos institucionales, bajo un ambiente de reglas claras y justas, coadyuvará sin duda alguna al logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.



REFERENCIAS

Mc. Farland, J. y otros (1997). Liderazgo en Acción: Liderazgo para el Siglo XXI. Mc Graw Hill.

Heim y Chapman (1998) Cómo ser un Líder. México Iberoamericana

Agüera Ibáñez, E. (2006). Liderazgo y Compromiso Social. Puebla

Alonso,E.-Sánchez,J.(1997): La evaluación de la cultura: el cuestionario de conductas normativas organizacionales. Comunicación presentada en el VI Congreso Nacional de Psicología Social, San Sebastián. Alonso, E.-Palací, J.F.-

Osca,A.(1993): Una tipología

5 grandes líderes de la historia y su legado en el mundo

<https://okdiario.com/curiosidades/5-lideres-mundiales-importantes-historia-379177>