

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
ARQUITECTURA 7° A
MARIO DE JESÚS LÓPEZ CRUZ
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO
MTRA. NAYELI GOMEZ

LA IMPORTANCIA DE LA **D**IRECCIÓN Y EL **L**IDERAZGO EN MI
FORMACIÓN PROFESIONAL



TEMAS

UNIDAD 4 LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas.....	3
Etapas de las relaciones diádicas.....	4
El líder y las relaciones interpersonales.....	5
El líder y la delegación.....	6
El líder como motivador de su equipo.....	7
El líder como agente de cambio.....	8
Liderazgo transcultural.....	9
Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional.....	10
Liderazgo en la Cultura Mexicana.....	11
Competitividad y liderazgo.....	12

Es importante las relaciones interpersonales en una organización de la índole que pueda ser, sea en pequeña o grande escala, ya que para liderar a un grupo de colaboradores se necesita entender un entorno individualizado ya que solo así se le puede asignar un puesto indicado según sean sus aptitudes y sus habilidades y con esto se logra una mejor relación entre líder y colaborador entendiendo a su vez las distintas etapas de las relaciones diáticas, como la construcción de un equipo, para aprovechar lo mejor que cada colaborador pueda aportar por eso es indispensable la relación entre el líder y los colaboradores, siempre visto como un concepto de equipo.

El poder establecer relaciones interpersonales con los miembros del equipo es determinante para obtener buenos resultados a corto, medio y largo plazo, obteniendo así un resultado final con bases sólidas y determinantes, por ello las habilidades interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo del trabajo de un líder, en cuanto éste tenga que ir más allá del desarrollo planificado previamente y basado en los requerimientos necesarios para alcanzar los objetivos, para eso también se necesita de factores motivacionales que consigan atraer una atención de los colaboradores y estos se concentren y se interesen en la misión de la organización, por eso sin duda alguna, en el trabajo los grupos de trabajos mejoran al aplicar dinámicas de participación y de implicación que en la organización se tiene como visión, de las cuales cada factor positivo mejorará las condiciones del ámbito laboral sin dejar a un lado las relaciones jerárquicas las cuales se adquieren con la delegación una dirección menos rígida y potencian las funciones operativas de cada área, mas sin embargo el aumento de sueldo, así como un bono ocasional solo repercute como una significativa "recompensa" momentánea que rápidamente se le pasará a los "retribuidos" pues lo verdaderamente "inestable" seguirá presente en su día a día, por ello para evitar esto, tener a personal con un perfil apropiado y facilita las estrategias que como organización pueden tener como práctica diaria para mantener la motivación a largo plazo y de manera estable.

Otras de las mejoras que como organización necesita es a un líder y a colaboradores que puedan aceptar el cambio y enfocarse en las posibilidades, teniendo una mentalidad abierta y flexible son habilidades indispensables para todo aquel líder que desee que sus colaboradores y organización salgan beneficiadas de cualquier crisis que esta pueda estar teniendo, por ejemplo, uno de las más comunes "crisis" son en dirigirse en acuerdos solo por tener una procedencia distinta, es decir ser de una étnia cultural, ya sea por religión o por costumbres, por eso definitivamente el poder intentar comprender cómo los individuos de diferentes culturas deberían interactuar entre sí, sin prejuicios y con educación, en este sentido, el liderazgo intercultural se ha ido desarrollado como una forma de entender a los líderes que trabajan en el mercado bajo intereses propios y que ahora el mercado es más demandante, por eso actualmente las organizaciones internacionales requieren de líderes que puedan adaptarse rápidamente a diferentes entornos y trabajar con colaboradores de distintas culturas. Por ello una organización totalmente incluyente debe tener como base principal una cultura organizacional, en la cual se puedan detectar los obstáculos como son las ofertas

competitivas tanto dentro y fuera de la organización ya que así mismo, de esta manera se conforman los grupos de trabajo con habilidades similares para aumentar su rendimiento, y siempre respetando creencias de cada colaborador, esto a su vez hace que un líder sea más empático y más escuchado, que sobre todo genere confianza a los colaboradores en sí mismos, y que a pesar de las diferencias culturales les haga sentir y ser parte de la organización, además de darle más valor a su trabajo y los incite a ser más eficientes y eficaces.

En conclusión, el actual sistema en el que vivimos, los temas de liderazgo, prepara a los estudiantes para la búsqueda de la mejora continua y excelencia en los diversos tipos y términos que están relacionados a la dirección de una organización, con una perspectiva sistémica y eficiente para no quedar en el conformismo ni en la mediocridad, para eso un buen liderazgo está vinculado siempre a la visión estratégica para que junto con los colaboradores, la organización se pueda potencializar a nuevas oportunidades y óptimos resultados de equipo.