



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA: ENSAYO DE UNIDAD 1 Y 2

MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO

PROFESOR (A): ALBERTO DE JESUS LOPEZ MUÑOZ

7 CUATRIMESTRE

GRUPO: "Q"

ALUMNA: JOHANA GUADALUPE ACOSTA VALENCIA

SABADO 26 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

INTRODUCCION

El liderazgo, ha sido un tema adoptado por diferentes disciplinas, especialmente por las ciencias administrativas, debido a la necesidad que han tenido los gerentes de desarrollarlo, con el fin de gestionar las organizaciones actuales construidas en entornos complejos y globales. Son muchas las organizaciones que invierten a diario millones de dólares para capacitar a sus grandes ejecutivos en la formación de liderazgo.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

EL PUNTO CIEGO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Uno de los puntos ciegos más destructivos en un líder es culpar a otros o a las circunstancias por los problemas que surgen. Independientemente de quien es culpable de un cierto problema, el responsable es y debe ser el líder, puesto que, como decía Winston Churchill, ese es el precio del éxito. Como líder uno debe asumir siempre la responsabilidad de los problemas y hacer algo al respecto en lugar de tomar la salida fácil y culpar y señalar a otros.

En la actualidad, la potencia del liderazgo se enraíza cada vez más en las diferentes organizaciones, como escuelas, universidades, organismos sociales y empresariales, consideradas estas últimas como los lugares en los que se ejercen el nivel de mayor movilidad de los imaginarios sociales, dado a que es aquí donde se construyen las estrategias para crear hábitos y modificar conductas.

El líder tendrá éxito o fracaso por sus capacidades específicas de liderazgo en un grado en el que hasta ahora parecía irreal. Esas habilidades y su aplicación sensata son todo lo que se interpone entre el director y el líder (Lambert, 1994).

La línea divisoria entre liderazgo y dirección, en su afán de ser explicado por algunos autores, ha resultado confusa y etérea. Bennis & Nanus (1985), por ejemplo, diferenció cada uno de los términos diciendo que los gerentes son personas que hacen el derecho de las cosas y los líderes son personas que hacen las cosas al derecho. Zaleznik (1977) por su parte hace una propuesta más explícita, manifestando que los gerentes se preocupan más sobre cómo hacer las cosas, mientras que los líderes se preocupan por el significado que tienen las cosas para las personas.

DIFERENCIA ENTRE LÍDER Y DIRECTIVO

El líder, es quien lleva a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos (Kotter, 1999). Tiene una influencia demostrable sobre la eficacia en la realización total del grupo con el cuál interactúa (Palomo, 2007). Por otro lado, Mintzberg (1991). Conceptualizó el término directivo como la persona que está a cargo de una organización.

El directivo tiene visión a corto plazo y la líder perspectiva a largo plazo. Los directivos crean planes y presupuestan, ponen orden, toman decisiones, eliminan riesgos, velan por el corto plazo, hacen razonamientos deductivos, mientras que los líderes son visionarios, creativos, innovadores, adoptan riesgos y usan razonamientos inductivos.

Diferencia entre directivo y líder según Warren Bennis

Directivo	Líder
Administra	Innova
Copia	Original
Mantiene	Desarrolla
Acepta	Investiga
Se centra en sistemas y estructuras	Se centra en la gente
confía en el control	Inspira confianza
Visión a corto plazo	Perspectiva a largo plazo
Pregunta cómo y cuando	Pregunta que y por que
Mira hacia la línea de fondo	Mira hacia el horizonte
Acepta el status quo	Desafía el status quo
Hace las cosas bien	Hace lo correcto

MATRIZ DEL LIDERAZGO – DIRECTIVO

Una persona que sea netamente directiva, tiende a enfocarse en lo racional y en las actividades formales de la organización. El líder se adentra en mayor medida en las personas y su equipo de trabajo. Mucha de la información que obtienen los directivos son blandas y especulativas, tiene que ver con las impresiones, sensaciones de otras personas, rumores y

murmuraciones. Sólo los líderes pueden sintetizar y darle un uso holístico y relacional a esta información, transformándola en su equipo de trabajo positivamente, con el fin de mantener la motivación que conducirá al alcance de la visión.

Los directivos verdaderamente sobresalientes (líder – directivo) son sin duda los que pueden acoplar los procesos intuitivos y las corazonadas con el entorno y su equipo, con los procesos efectivos de lógica, análisis y articulación.

La Matriz de Estilos de Liderazgo, fue propuesta por Flamholtz y Randle en el contexto de sus investigaciones sobre el tipo de liderazgo ejercido por personas emprendedoras que llevaron a sus empresas a altas cotas de éxito.

Los líderes pueden utilizar diferentes estilos, si bien necesitan seleccionar el apropiado para cada situación. Para ayudar a esa selección, los autores examinaron la naturaleza de liderazgo organizacional y apuntaron dos tipos de liderazgo relevantes en organizaciones emprendedoras:

- El liderazgo estratégico, centrado en la visión, cultura y desarrollo organizacional.
- El liderazgo operacional, dirigido a gestionar las acciones del día a día de las empresas y a las personas que producen servicios y productos.

IMPLICACIONES DE LA BALANZA DEL LIDERAZGO – DIRECTIVO

Si el liderazgo – directivo, se llevara a cabo de una forma equilibrada, podría alcanzar los mejores resultados organizacionales con un capital humano comprometido y satisfecho. Sin embargo, podría ocurrir que se incline la balanza hacia uno u otro extremo. Si se inclina la balanza hacia el lado directivo, los resultados van a ser diferentes que si se inclina hacia el lado del liderazgo.



Exceso de burocracia

El exceso de burocracia, es el resultado de una balanza inclinada hacia el lado de la dirección, de los procesos administrativos enfocados a los resultados cuantitativos, sin tener en cuenta el sentir del capital humano de la organización. Muchas personas ven a los directivos como burócratas, entendiéndose el término como un proceso frío, impersonal y con falta de corazón hacia los empleados. Un énfasis demasiado intenso hacia los resultados puede erosionar la confianza en la gestión ejecutiva y socavar la moral. Existen gerentes talentosos que se ven amenazados con fracasar debido a la excesiva presión que ejercen sobre sus subordinados, con el fin de obtener los resultados impuestos, sin importar cómo lo alcancen.

Está comprobado que los directivos que abusan de sus empleados y son incompetentes, crean miles de millones de dólares de pérdida de productividad cada año. Algunos trabajadores reaccionan ante esta situación somatizando, e incluso con la muerte, como sucedió con algunos empleados postales, en la década de los años 80 en Estados Unidos.

REFLEXIÓN FINAL

Queda claro entonces, que dentro de una organización el liderazgo y la dirección son complementarios el uno para el otro. El liderazgo complementa la dirección, y la dirección al liderazgo, por lo tanto, no son reemplazables. El liderazgo es necesario para conducir a la gente a que logre los objetivos de una forma comprometida, entusiasta y voluntaria, y la dirección para mantener funcionando el sistema a través de la planeación estratégica, el control y la organización, entre otros. De tal manera que mientras el directivo se centra en los procesos y resultados organizacionales, el líder se centra en mayor medida en las personas. Aunado a lo anterior, el liderazgo dentro de las organizaciones se ha convertido últimamente en un valor agregado para los directivos. La comunión líder – directivo, en algunos casos resulta ser muy escasa por la dinámica inherente que tienen las organizaciones, las cuales están enmarcadas en tiempos límites y en logros cuantificados y reales. De tal manera que un gerente que proporcione los resultados esperados por la organización y/o que a su vez los exceda, poco interés va a generar en los altos directivos en fijarse si este es un líder o no. La forma en cómo se conduce al equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales, es lo que prima, tiene un efecto cascada que además impacta en el desarrollo de sus seguidores, en su sentir y en sus comportamientos auténticos. Por lo tanto, se sugiere que más que enfocarnos en qué hacen los líderes, nos debemos enfocar en cómo lo hacen, en

cómo se convierten en dínamo para inspirar a su grupo, a pesar de los lineamientos impuestos por la organización.

REFERENCIAS

Agut, S. (2000). Análisis de necesidades de competencias en directivos de organizaciones turísticas. El papel de la formación. Tesis doctoral no publicada. Bennis, W. & Nanus, B. (2008). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz. España: Paidós. Bray, D. & Howard, A. (1983). The AT&T longitudinal studies of manager. In K. W. Schaie (Ed), Longitudinal studies of adult psychological development: 112 – 146. New York: Guilford.