



Universidad Del Sureste, San Cristóbal
De Las Casas, Chiapas.

Dirección y Liderazgo

Ensayo Final

Autor: Abigail Escobar Caballero

Lugar: San Cristóbal de las Casas, Chiapas.

Fecha: 06 de Diciembre 2020

Resumen:

La administración es el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. La aportación principal de Douglas es la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales. Chris Argyris, en relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que "el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen".

El liderazgo ha existido por miles de años, a pesar de esto hasta el día de hoy no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo. Esto puede deberse a que el liderazgo se encuentra constantemente en evolución y depende de la percepción que cada persona tiene de él. Es importante diferenciar entre gerentes y líderes, ya que en muchas ocasiones se confunden ambos términos que no son necesariamente lo mismo. A los gerentes se les designa. Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa. En cambio, los líderes pueden designarse o surgir del grupo. Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

Palabras claves: Dirección, limitante, diversidad, escalas, enfoques liderazgo, cualidad, líder, diversidad, organización, comportamiento, moral

Introducción: La dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, así mismo como se compone y diferenciar los distintos tipos de liderazgo, ya que como trabajadores

debemos desempeñar acciones y habilidades que también podemos mejorar a lo largo de nuestra vida y centro de trabajo.

El liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas. Se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

En este ensayo se verá como es de vital importancia estos temas que son aplicados de manera general en el entorno de trabajo e identificar como son las posturas y decisiones de la persona que nos dirige.

Desarrollo:

Dirección

La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad que genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad.

La función principal de la dirección es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad,

Teorías gerenciales de Douglas Mc Gregor

La aportación principal de Douglas es la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales.

Teoría x

Supuestos

1. La gerencia es la única responsable de la organización de los elementos de una empresa productiva: dinero, materiales, equipo, personas, en pro de sus fines económicos.

2. Las personas deben orientar sus esfuerzos, modificar su conducta y adaptarla a las necesidades.
3. Para identificar las necesidades de la organización, es necesaria la participación activa de la gerencia.
4. El trabajo es castigo divino. "Ganarás el pan con el sudor de tu frente".

Valores del supervisor

1. El trabajador es perezoso por naturaleza.
2. No tiene ambición, no le gusta aceptar responsabilidad, prefiere que lo dirijan.
3. Sólo se preocupa por él, y no por las necesidades de la organización.

Actitudes derivadas

1. Hay que dar a la gente trabajo fácil y bien organizado.
2. Hay que controlar mucho al subordinado.
3. Establecer reglas firmemente sólidas con sistemas rutinarios.
4. Ver a los subordinados.
5. Es necesario dirigir las actividades del subordinado, recompensarlos económicamente, implementarles castigos y controlarlos.

Resultados

1. La gente será más disciplinada.
2. En el mejor de los casos, se cumplirá con lo planeado. La aplicación de la resolución de los problemas tendrá una agilidad en tanto no haya pérdida de tiempo por discusión en grupos; la calidad de las decisiones dependerá de la calidad del jefe.
3. El trabajador carecerá de autoestima y autorrealización.

Teoría y

Supuestos

1. Todos los colaboradores de una empresa son responsables de los resultados y al hacerlos partícipes, se auto realizan, por lo que los resultados esperados serán mayores.
2. La autorrealización genera creatividad, fundamental en la empresa para ésta que funcione bien y se expanda.
3. El ser humano tiene mucho talento y en la empresa sólo se utiliza una mínima parte de sus capacidades.
4. El trabajo es natural en el ser humano y resulta divertido si así lo creamos como directivos– superiores.

Valores del supervisor

1. El ser humano tiene iniciativa y es responsable.
2. Le gusta apoyar y alcanzar objetivos valiosos.
3. Puede auto controlarse y auto dirigirse para alcanzar sus metas.

Actitudes derivadas

1. Hay que establecer ambientes agradables de trabajo para que los colaboradores alcancen las metas establecidas y aporten ideas que fomenten y desarrollen su potencial para el crecimiento de la organización.
2. Permitir que los colaboradores amplíen, permanentemente, la autodirección con el fin de enriquecer sus puestos.
3. Ver a los colaboradores.
4. Hay que involucrar a la gente en la misión de servicio de la empresa, hacia el usuario o cliente.

Sistemas de dirección de Likert

Rensis Likert, renombrado en el campo de la psicología industrial, creó el denominado lidermómetro, conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores. En las cuales ubica cuatro estilos gerenciales comunes:

Autoritario explotador: Caracterizado por temor y amenazas, donde la comunicación fluye de arriba hacia abajo, y las decisiones se toman desde la cúspide de la organización; se presenta un significativo distanciamiento psicológico entre el subordinado y el supervisor.

Autoritario benevolente: Donde el cumplimiento se logra mediante recompensas, la información va de abajo hacia arriba, y esporádicamente se dirige hacia arriba, se limita a las cosas que el jefe quiere escuchar; en la actitud de los colaboradores es de subordinación frente a los superiores.

Consultivo: Obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento; asimismo, el cauce de información empieza a convertirse en comunicación, y va hacia arriba como hacia abajo.

Gerencial grupal o Democrático: Encierra e involucra a todos los niveles jerárquicos, así como la toma de decisiones y el flujo de comunicación. Para que los estilos de dirección puedan funcionar de una manera eficiente, se requiere ocupar los cuatro mencionados.

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris

En relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que “el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen”.

Argyris acentúa la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en “inteligente”.

Este especialista propone, para el logro de esto, la implementación de un programa de capacitación, la cual se permita a las personas obtener conocimientos, habilidades y valores para ayudarlos a trabajar en equipo y, colaborar en grupos maduros con la capacidad de auto dirigirse al aprender a desenvolverse de modo óptimo.

Inmaduro:

-Pasivo

-Dependiente

Maduro:

+Activo

+Independiente

-Conducta restringida

+Conducta diversificada

-Falta de conciencia

+Control de sí mismo

Antecedentes De Los Enfoques De Dirección “Situacional” Y De “Contingencia”
(Fayol Y Follet).

Henry Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el “padre de la administración moderna”. Entre sus aportaciones principales destaca la universalidad de la administración, así como la relevancia de la administración en las universidades, el proceso administrativo, los principios generales de administración, y las áreas funcionales de las organizaciones.

Universalidad de la administración

se refiere a que la administración, junto con los principios y las técnicas que la conforman, son de aplicación universal, esto es, no importa la clase de organización (pública o privada) lo único que ocurre es la adaptación a las necesidades de cada entidad.

Proceso administrativo

denominó a esto como operaciones, hoy se conoce como proceso, es decir, secuencia de pasos o actividades para alcanzar un objetivo: previsión, organización, dirección, coordinación y control.”

Fayol define administrar como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Para Fayol la función principal de la dirección general es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas, conforme el plan rector, y las estrategias que impulsen el desarrollo de la empresa.

Áreas funcionales

Las áreas funcionales son la división departamental por gerencias encargadas de realizar trabajos especializados; la más común es por su función ya que denota actividad relacionada, aunque también se ocupan otros criterios.

- ✓ Producción como área funcional: Es la encargada de producir los bienes o servicios que comercializa la empresa; se hace cargo del diseño, la calidad y la programación de producción continua en productos de línea, estacional con artículos de temporada o por pedido.
- ✓ Finanzas como área funcional: Su objetivo es el uso óptimo del capital. Comprende la búsqueda de recursos en las fuentes: bancos, financieras, proveedores, acreedores y programación de pagos. La función financiera abarca la contabilidad, también se encarga de resguardar los valores principales de la empresa y ejecuta la función de auditoría o control, debe cumplir con las obligaciones fiscales y, en las pequeñas empresas, con las obligaciones laborales.
- ✓ Personal o recursos humanos como área funcional: Se encarga de proveer y mantener en la empresa al personal altamente calificado para cada área. Conlleva planeación, reclutamiento, selección y contratación de los empleados.
- ✓ Ventas, mercadotecnia y distribución como área funcional: Ventas conocida como mercadotecnia o distribución, se encarga de vender o distribuir a comercializadores independientes, así como el control de vendedores desde la selección hasta el control de éstos.

En lo que respecta a Mary Parker Follet, este especialista estudio el factor humano en la empresa y la forma de dirigirlo con base en sus estudios profesionales en psicología y sociología.

Principios de dirección

Los principales principios de la dirección que debemos considerar como una guía para el desempeño eficiente y eficaz en cualquier empresa son los siguientes:

- ❖ El principio de la coordinación de intereses
- ❖ Impersonalidad de mando
- ❖ La supervisión directa

- ❖ La vía jerárquica
- ❖ La resolución del conflicto
- ❖ Aprovechamiento del conflicto
- ❖ La motivación
- ❖ Liderazgo

Principios de dirección de Henry Fayol

1. División de trabajo.
2. Autoridad y responsabilidad.
3. Disciplina.
4. Unidad de mando.
5. Unidad de dirección.
6. Subordinación del interés individual al general.
7. Retribución a las capacidades del personal.
8. Centralización frente a descentralización.
9. Jerarquía.
10. Orden.
11. Equidad.
12. Estabilidad del personal.
13. Iniciativa.
14. Espíritu de grupo o unión del personal.

Principios propuestos por Koontz Y O'Donnell

A) Principio de dirigir el objetivo: Cuando más sean capaces los administradores de armonizar las metas personales de los individuos con las metas de la empresa, tanto más eficaz y eficientemente será esta.

B) PRINCIPIO DE ARMONIA DEL OBJETIVO: Será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.

C) PRINCIPIO DE UNIDAD DE MANDO: Es evitar posibles conflictos resultantes de la delegación simultánea de las funciones de varios superiores en un solo subordinado, sin que ninguno de ellos efectúe un control amplio sobre las actividades.

Etapas de Dirección

1.- Toma de Decisiones

Una decisión es la elección de un curso de acción entre varias alternativas y la responsabilidad más importante del administrador es la toma de decisiones. Por lo que al tomar decisiones es necesario:

- Definir el problema: Definir perfectamente que hay que resolver y no confundirlo con los colaterales.
- Analizar el problema: Es necesario desglosar sus componentes, así como los componentes del sistema en que se desarrolla a fin de poder determinar posibles alternativas de solución.

2.- Evaluar Alternativas

Consiste en determinar el mayor número, posible de alternativas de solución, estudiar sus ventajas y desventajas, ya teniendo ello la evaluación se lleva a cabo a través de: Análisis de factores tangibles o intangibles , Análisis marginal, Análisis costo-efectividad

Una vez evaluadas las alternativas, se debe elegir la más idónea para las necesidades del sistema, y la que origine grandes beneficios para todos y para el sistema; también es necesario seleccionar dos o tres más para contar con estrategias laterales para casos imprevistos de manera futura. Las bases para poder elegir alternativas van de la mano a experiencia, experimentación y en la investigación.

3.- Aplicar la decisión

Es poner en práctica la decisión ya elegida, por lo que se debe contar con un plan para el desarrollo de la misma. El plan comprenderá de acuerdo a: los recursos, los procedimientos y los programas necesarios para la implantación de la decisión.

4.- Integración

El administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes.

5.- Motivación

Motivar = “mover, conducir, impulsar a la acción”.

A través de esta acción, se logra la ejecución del trabajo para la obtención de los objetivos, de acuerdo con los esquemas esperados.

La complejidad de la motivación requiere de un enfoque de contingencias que tomen en cuenta los factores ambientales.

Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir. La cadena de necesidad-deseo-satisfacción en cierta forma se ha simplificado de manera exagerada.

Entre las técnicas motivacionales especiales esta en el uso del dinero (incentivos), la estimulación de la participación o la mejora de la calidad de vida en el trabajo (ambientes laborales).

6.- Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social, la comunicación en una empresa comprende múltiples interaccionares que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

7.- Supervisión

Consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. Así el liderazgo o supervisión, es de gran importancia para la empresa, ya que mediante él se imprime la dinámica necesaria a los recursos humanos, para que logren los objetivos.

8.- Autoridad

Es la facultad que tiene una persona dentro de una organización, para dar las órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para que la realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo.

Elementos de Dirección son:

- ❖ Planeación
- ❖ Organización
- ❖ Manejo de Recursos Humano
- ❖ Liderazgo
- ❖ Control
- ❖ Estrategia

Fundamentos de liderazgo

El liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano, sin permitir que los miembros pierdan su libertad, sin embargo es un hecho que en su labor, los líderes en la actualidad deben lograr acomodarse en pequeños espacios, ajustarse a escasos recursos, situación que impulsa al diseño de nuevas reglas de orden y convivencia más rígida que deberán ser acatadas por convencimiento propio.

Según Richard Nixon a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción.

“El líder ha de convencer y conmover, no basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder, si no que debe ser capaz de actuar. El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado”

El rol de los coordinadores, ejecutivos y directivos debe ser el de servir y el de dar apoyo al crecimiento y perfeccionamiento de los empleados, de manera que éstos presten servicios de calidad y deriven por este hecho mayor satisfacción personal.

Gerente y Líder

Es importante saber que es cada uno y las funciones que cumplen dentro de un sistema laboral, así identificar si la persona ocupa el lugar de acuerdo a su descripción ya que en muchas ocasiones se confunden.

- Gerentes

Se les designa, su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa.

- Líderes

Pueden designarse o surgir del grupo. Estos pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

Componentes básicos del Liderazgo

1._ Autoridad o el poder del líder

Las fuentes de poder o influencia del dirigente son diversas:

- a. Poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones o comportamientos.
- b. Poder coercitivo, o capacidad de castigar.
- c. Poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a mandarle.
- d. Poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico.
- e. Poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder.

2.-La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.

3._La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.

4._El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

Antecedentes de Liderazgo

Lewin, Lippit y White realizaron algunas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30, estos autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo:

- ❖ Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.
- ❖ Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.
- ❖ Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba

Teorías de liderazgo

DIVERSAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO:

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más.

Primeras Teorías del Liderazgo: Durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.c.), el pensador chino, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. Dicha moral, basada en el altruismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la armonía social y el cumplimiento del deber,

Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”. La Teoría de los rasgos establece que “El liderazgo es algo innato: se nace líder”, es decir que nace con esa característica esencial de un líder.

Teorías del Comportamiento: Surgen de 1940 a 1950, proponiendo que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.

Teorías contingentes o situacionales: Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos. Según este autor si se suscribe la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control),

Liderazgo Situacional (DRUCKER): Drucker, mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente (el gerente o “ejecutivo”), que se transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra.

Últimas Teorías de Liderazgo:

1.Liderazgo Transaccional: se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos.

2.Liderazgo Transformacional: motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

ÉTICA (del griego *ethike*, derivado de *ethos*, carácter, y, según Aristóteles, *deéthos* costumbre) Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral.

LIDERAZGO

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.

ÉTICA PROFESIONAL

La ética profesional (que también recibe el nombre de código deontológico) es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional. En este sentido, cada sector o gremio establece cuáles deben ser estos principios generales.

Ética y profesión: una relación estructural. La distorsión histórica de corte científico y racionalista que separó de manera tajante el juicio de hecho y el juicio de valor (Morin, 2005) y que, sustentándose en una visión equívoca de objetividad ubicó a la ciencia en el ángulo de lo objetivo y racional

Los principios de la ética profesional: En el campo de la ética profesional prácticamente existe consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesionalista que se precie de estar actuando moralmente.

El principio de beneficencia

El principio de autonomía

El principio de justicia

TIPOS DE LIDERAZGO

- ❖ LIDERAZGO NATURAL: Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese “rol” a la perfección.
- ❖ LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL –EL MÁS COMPLETO; Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”.
- ❖ LIDERAZGO BUROCRÁTICO: Su base, la de este líder, es cumplirla rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos.
- ❖ LIDERAZGO “DE LA CURVA” Este último tipo de liderazgo nos ha gustado mucho siempre porque se basa en la “curva de la felicidad”.
- ❖ EL LIDERAZGO EMPRESARIAL: Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa.
- ❖ EL LÍDER AUTOCRÁTICO: Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades. Características del liderazgo autocrático son:

- Seguro
- Responsable
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de expresar sus ideas de forma directa
- Altos conocimientos del sector en el que se encuentra
- Experiencia dentro de la empresa

Tipos de liderazgo

- ❖ EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO: es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones.
- ❖ EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE: Dentro de los tipos de liderazgo, uno de los más reconocidos es el liderazgo laissez faire, un tipo de liderazgo más liberal en

que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.

- ❖ EL LÍDER PATERNALISTA: Tiene confianza en sus empleados. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos.
- ❖ EL LIDERAZGO CARISMÁTICO: El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración.
- ❖ EL LIDERAZGO LATERAL: Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes.
- ❖ EL LIDERAZGO SITUACIONAL: Es un modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo.

PENSAMIENTO SISTÉMICO Y LIDERAZGO.

El pensamiento sistémico: Es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y acción

La actual sociedad: La actual “sociedad del conocimiento” pasa del concepto de “mano de obra”, al de “capital intelectual”, el éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación.

Metodología

En general el Pensamiento Sistémico se caracteriza por los siguientes pasos:

- ✓ La visión Global: La construcción de un modelo global donde se observen de manera general el comportamiento del sistema.
- ✓ Balance del corto y largo plazo: El Pensamiento Sistémico construye un modelo capaz de mostrar el comportamiento que lleva al éxito en el corto plazo y si tiene implicaciones negativas o positivas en el largo plazo que ayuda a balancear ambos para obtener el mejor resultado.
- ✓ Reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes: Por medio de herramientas especializadas el Pensamiento Sistémico construye modelos específicos para las situaciones bajo observación para entender sus elementos sin perder la visión global.
- ✓ Reconocimiento de los elementos medibles y no medibles: Los modelos del Pensamiento Sistémico fomentan el correcto uso de indicadores cualitativos y cuantitativos por medio de los análisis de situación y su integración en el comportamiento global.

Beneficios

El Pensamiento Sistémico permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa., negocio o área de trabajo, al utilizar esta herramienta se simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre de las partes que integran el sistema global.

Un Idioma Universal: El pensamiento sistémico es una herramienta para resolver problemas. Sin embargo, consideramos que es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos.

Soportes para el pensamiento sistemático: En los últimos años ha surgido una nueva comprensión del proceso del cambio empresarial. Es participativo en todos los niveles.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

En la negociación, también una parte intenta persuadir a la otra. Se ha dicho que negociar es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes.

Las fases de la negociación son muy parecidas a las de la venta; del conocimiento y dominio de estas fases va a depender en gran medida el éxito o fracaso en la negociación.

.1.La preparación: En la fase de preparación hay que definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo los objetivos propios, qué tipos de descuentos pueden ofrecerse en caso de necesidad y hasta dónde es posible ceder; es muy importante tratar de descubrir los objetivos del contrario.

2.La discusión: Como se ha dicho, las personas negocian porque tienen o creen tener un conflicto de derechos o intereses. En esta fase que normalmente se llama de conversación, intercambio o presentación, tratando de quitar agresividad al vocablo discusión, se exploran los temas que separan a las partes para conocer sus actitudes e intereses.

3.Las señales: Como se ha dicho, en la negociación las posiciones van moviéndose, unas veces acercándose y otras, por el contrario, distanciándose.

4.Las propuestas: Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, no se negocian las discusiones, aunque las propuestas puedan ser objeto de discusión.

5.El intercambio: Esta fase es la más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa.

6.El cierre y el acuerdo: La finalidad del cierre es llegar a un acuerdo.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZAGO

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las organizaciones por parte del líder, pero también la figura del seguidor tiene una importancia relevante

en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma. La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social. Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales.

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas (para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la Psicología Social.

ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

La historia se ha escrito y se escribe a través de los líderes. Algunos han sido tiranos que se han aprovechado de su poder, utilizándolo incluso para el asesinato de personas.

Estas personas son:

- ✓ TERESA DE CALCUTA
- ✓ MAHATMA GANDI
- ✓ NELSON MANDELA
- ✓ ALAN MULALLY
- ✓ BARACK OBAMA
- ✓ MARTIN LUTHER KING
- ✓ MARK ZUCKERBERG
- ✓ ADOLF HITLER
- ✓ BENITO MUSSOLINI
- ✓ JOSEPH STALIN
- ✓ ROBERT MUGABE
- ✓ KIM JONG UN
- ✓ PAUL BIYA
- ✓ ISLAM KARIMOV

Conclusiones

En este tema relacionado con la dirección y liderazgo me identifiqué mucho con el estilo de trabajo que la mayoría de personas tienen, ya que la relación líder y trabajador debe ser de apoyo y entusiasmo al realizar actividades en equipo para que se pueda llegar a la meta deseada, en cambio si solo el líder llega a ser todo lo contrario perjudica el centro de trabajo y no existe la armonía deseada para mejorar el entorno, limitando que el trabajador pueda realizar con calidad las decisiones ya tomadas. Así mismo que exista la comunicación y empatía entre trabajadores y líderes para que el ámbito laboral sea estable y agradable.

Bibliografía y/o referencias electrónicas(Normas APA)

Antología de Dirección y Liderazgo

Conclusiones

En este tema relacionado con la dirección me identifiqué mucho con el estilo de trabajo que la mayoría de personas tienen en como el líder tiene una vital función para sus trabajadores e difundir confianza en el grupo, no provocando separación o distinguir de los mismos, por lo que debe cumplirse expectativas a mejora para que ellos se motiven hacer sus actividades con entusiasmo.

Bibliografía y/o referencias electrónicas(Normas APA)

Antología de Dirección y Liderazgo