

Celia Juárez Vázquez.

San Cristóbal de las Casas, Chiapas;

Domingo 06 de diciembre 2020.

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

Este proyecto consiste en realizar un ensayo sobre los puntos más relevante de los temas vistos durante toda unidad que son; Dirección, fundamentos de liderazgo, tipos de liderazgo, relaciones diádicas, seguidores y delegación.

Palabras claves: DIRECCIÓN, LIDER, MOTIVACIÓN, ÉTICA, PRINCIPIOS, TRANSCULTURAL.

Dirigir o guiar una organización es necesario, pero liderarla es esencial para el logro de las metas u objetivos planeados.

La dirección es importante porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

El liderazgo es una cuestión de propósitos, una combinación de personalidad y visión.

El termino liderazgo hace referencia a un conjunto de habilidades que sirven para influir acerca de la forma de pensar o actuar de otras personas, el liderazgo se asocia además a la capacidad de tomar riesgos y proporcionar ideas innovadoras, es decir, no solo se trata de dar órdenes, sino de la visión de futuro, dedicación y capacidad de trabajo.

A continuación, mencionare los puntos importantes que se vieron durante el modulo y la relación que cada uno tiene para llevar a cabo una buena dirección y liderazgo.

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

Y con ello cumplir con su función que es vigilar el rumbo hacia en donde se encamina la organización mediante las características mencionadas, en donde también implica toma de decisiones adecuadas con el fin de lograr la competitividad de la empresa o grupo.

Existen diversas teorías o aportes que nos permiten conocer cuál es la adecuada o como deberían ser los procesos para llevar a cabo una buena dirección o liderazgo, por ejemplo; Douglas Mc Gregor menciona las teorías gerenciales que es la teoría "x" y la teoría "y", en donde la teoría "x" o tradicional son aquellos en la cual inspira poca confianza al trabajador y la teoría "y" o también conocida como humanista es la que inspira o ven en los trabajadores con grandes cualidades y creen que una labor enriquecida motiva al trabajador y esto hace que se produzca mayor competitividad.

Por su parte Rensis Likert creó el denominado liderómetro, que es un conjunto de escalas que permiten evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores.

En ello menciona cuatro estilos gerenciales comunes:

1. Autoritario explorador; que se caracteriza por el temor y las amenazas, porque la comunicación se transmite de arriba hacia abajo, generando distanciamiento.
2. Autoritario benevolente; en donde se logra el cumplimiento mediante recompensas y la información se dirige de abajo hacia arriba y se limita en algunas cuestiones, solo se menciona lo que el jefe quiere escuchar.
3. Consultivo; en ello se obtienen los resultados mediante las recompensas y en ocasiones se ocupan algunos castigos y la comunicación va de hacia arriba como hacia abajo.
4. Gerencial grupa o democrático; En este punto abarca todos los niveles jerárquicos en la toma de decisiones y el flujo de la comunicación es efectiva.

Cabe mencionar en estos cuatro puntos se pueden tomar las más adecuadas para que se tenga una dirección más eficiente, teniendo en cuenta que cada persona es diferente

y que se deben tomar como prioridad las habilidades, destrezas que cada trabajador cuanta.

Para el autor Henry Fayol la función principal de la dirección es elaborar planes de acción en la cual se establezca el tiempo como de largo, mediano y corto plazo, para evaluar que realmente se estén alcanzando los objetivo establecidos, así también la importancia de coordinar las actividades o estrategias para el buen desarrollo de la empresa.

El propone catorce principios de dirección que son las siguientes;

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

También podemos encontrar etapas en la dirección que nos permiten guiarnos para un buen desempeño;

- 1- Toma de decisiones: Es la decisión de un curso entre varias alternativas. Al tomar decisiones es necesario; Definir el problema para no confundirlo con otros colaterales y analizar el problema para poder determinar las posibles alternativas de solución.
- 2- Evaluar alternativas: Es determinar el mayor número, de posibles alternativas de solución. Y por ello una vez evaluadas hay que elegir entre alternativas la más idónea para las necesidades.
- 3- Aplicar la decisión: Es poner en practica la decisión elegida, por lo que se debe de contar con planes para el desarrollo.

- 4- Integración: Con los recursos necesarios hay que poner en marcha las decisiones previamente establecidas, con las personas adecuadas.
- 5- Motivación: Es aquella fuerza que impulsa al otro a seguir con su trabajo y mejora el ambiente laboral.
- 6- Comunicación: Es la interacción de dos o más personas en la cual se transmite y recibe información de forma efectiva.
- 7- Supervisión: Es la acción de vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen de forma adecuada.
- 8- Autoridad: Es aquella persona que tiene la facultad de dar órdenes y exigir que se cumplan los objetivos.

Para llevar a cabo una buena dirección son necesarios ciertos elementos como los siguientes:

- 1- Planificación: Antes de tomar cualquier acción se debe de planificar los recursos de las acciones a realizar.
- 2- Organización: Es necesaria para que todos los elementos trabajen en conjunto.
- 3- Manejo de recursos humanos: Es importante entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua.
- 4- Liderazgo: Es necesario que se exista una persona que guie las actividades de los trabajadores y que se asegure de que estén encaminados hacia el beneficio.
- 5- Control: En ello se puede determinar la adherencia del plan siguiendo las pautas o normas establecidas.
- 6- Estrategias: Teniendo una buena estrategia encaminara a mejores resultados a largo plazo.

La dirección es de suma importancia para llevar acabo cada uno de los objetivos, metas y competitividad de la empresa, sin embargo, para que estas se cumplan de forma eficiente es necesario y esencial incluir el liderazgo.

Es por ello el liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas.

Para ser un buen líder se requiere ciertas actitudes para poder motivar a las personas, se requiere de; Carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integración, simpatía y sobre todo mucho corazón para poder dirigir al grupo.

El autor Richard Nixon menciona que a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción.

El líder debe tener la capacidad de proceder de forma adecuada con la visión y la capacidad de conseguir lo mejor para el grupo.

Por ello es importante diferenciar entre un gerente y un líder, para no confundir las acciones realizadas, por ejemplo; un gerente tiene la capacidad de influir en autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa. En cambio, un líder influye (motiva) en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

El liderazgo también se basa en componentes básicos como;

- 1- Autoridad o el poder del líder; poder de recompensa, poder coercitivo, poder legítimo, poder de experiencia y poder referencial.
- 2- Habilidad de comprensión, de que los seres humanos tienen diferentes motivaciones.
- 3- Habilidad de inspirar a los seguidores.
- 4- El estilo y el clima organizacional, para favorecer el entorno dentro del grupo.

Lewin, Lippit y White realizaron algunas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30, bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros.

En la cual existen tres estilos de diferentes climas dentro del liderazgo que son: Autocrático; en la cual se indica el que hacer de las personas, democrático; en ello se fomenta la participación de las personas en el momento de tomar decisiones y la de Laissez faire; se adapta un comportamiento pasivo, en la cual no se toman iniciativas y no se evalúan.

Por lo tanto, un líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo de personas, con el fin de llevarlos a la consecución de sus objetivos o metas. Es importante recalcar que las cualidades más importantes de un líder es ser innovador, creativo y visionario.

Dentro del liderazgo encontramos diversas teorías como, las teorías de los rasgos que dice “el líder nace, no se hace”, en cual debe contar con una personalidad y ciertas

características físicas o intelectuales para su distinción, las teorías del comportamiento; en la cual se refiere por medio de las cualidades o estilos personales o por medio de patrones, las teorías contingentes o situacionales; en donde menciona que se alcanzara el éxito como líder cuando se sepan que liderazgo ejercer, diagnosticar situaciones y como modificarlas y las ultimas teorías sobre el liderazgo; el liderazgo transaccional, se basa en buenas relaciones, liderazgo transformacional, es partidario del cambio de aspiraciones, ideales, motivaciones y valores.

Al igual encontramos una relación importante en la ética profesional que también es conocido como “código deontológico”, y es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional en la cual pretende recordar al profesional que es lo correcto y lo que no lo es.

Desde los planteamientos de autores como Hortal (1996 - 2002), Hirsch (2004), Martínez (2006) y otros, estos son los principios fundamentales:

- 1- Principio de beneficencia o de no maleficencia: Es hacer el bien en la profesión, realizándolo bien.
- 2- Principio de justicia: Se debe cumplir con el deber, realizando el trabajo encomendado, pero sin extralimitarse, pero con responsabilidad.
- 3- Principio de autonomía: El usuario debe participar activa y responsablemente en las decisiones que impliquen la prestación de servicios, evitando la relación de dependencia.

Con ello un líder ético al comprometerse asume la responsabilidad de forma racional y emocionalmente a sus trabajadores. Pero también existen dificultades o errores del líder ético. Como el endiosamiento; Debe actuar siempre con humildad y no cayendo en ningún momento en el error de sentirse superior e infalible.

La Pérdida de control del contacto con la realidad: Debe enfrentarse a temas estratégicos y al mismo tiempo estar atento a cualquier hecho ocurrido en la organización.

Quejarse obsoleto: Cae en la tentación de no realizar más de lo establecido, y no evoluciona en los momentos requeridos y deja de ser competitivo. Y perdida de la motivación: Es esencial que siempre crea en su trabajo y vea cada día como un desafío y no dejar de motivar a su equipo.

Es importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce o se ejercerá en la organización por el líder, pero de igual manera es importante la figura del seguidor porque no todos son iguales y ni se comportan de la misma forma.

Encontramos la teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, en donde señala que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores, por ejemplo:

Díada: Es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

Diádica: Se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

Relaciones diádicas: Que establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Para Chiavenato un seguidor es alguien que sigue las instrucciones, órdenes y reglas de otras personas y que genera relaciones pasivas entre el líder y con ellos mismo.

Robert Kelly se dio a la tarea de investigar a los seguidores y como resultados nacen los tipos o estilos de seguidores.

Seguidor alineado: Es pasivo pero independiente y crítico, considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de ello.

Seguidor pasivo: No tiene un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa y solo realizan las actividades que se les pide y deben ser supervisados en cada momento.

Seguidor conformista: Participa, es activo pero dependiente y no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes para evitar conflictos.

Seguidor eficaz: Es independiente y crítico, es muy activo en el grupo, muestra compromiso, propicia el cambio con el fin de lograr sus objetivos.

Seguidor sobreviviente pragmático: Es aquel que manifiesta alguno de los rasgos de los cuatro estilos mencionados, y dependerá de cual sea el mejor que se ajuste a la situación.

Hay directrices para ser un seguidor eficaz, en la cual un seguidor debe cumplir con las mismas cualidades que un líder tiene. Para que un seguidor tenga un alto desempeño en el grupo debe ofrecer apoyo, tomar iniciativas, realizar esfuerzos de iniciativa y coaching,

plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario, buscar y animar una retroalimentación, mostrar aprecio, mantener informado al líder y no permitir una influencia inapropiada.

También encontramos el tema de liderazgo transcultural, durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales.

La cultura está constituida por el conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan en una estructura social.

Entonces se puede decir que el liderazgo transcultural es aquel tipo de liderazgo donde ciertas habilidades que nos permiten tener el poder para motivar a cada persona de la organización de manera eficaz y sin presentar diferencias de tipo cultural.

Un líder transcultural debe ser empático, necesita conocer y comprender similitudes y diferencias en la forma de actuar y pensar de otros grupos y siempre respetando a cada uno de los individuos.

Según Rene Villareal las habilidades que debe tener un líder para dirigir grupos o culturas diferentes son las siguientes:

- ❖ Flexibilidad.
- ❖ Adaptabilidad.
- ❖ Apertura.
- ❖ Asertividad.
- ❖ Empatía.
- ❖ Tolerancia.
- ❖ Trabajo en equipo.

Al igual que necesita conocer al otro y desarrollar muchas sensibilidades ante su ideología y las consecuencias sobre las cuales esto repercute sobre las personas y la organización.

Además de ser visionario, carismático, competitivo y generoso para poder modificar la cultura organizacional y alinearla con la estrategia.

Al llevar a cabo una buena dirección con los mejores componentes y un liderazgo eficaz logramos que las metas y los objetivos se cumplan de manera adecuada impulsando a los de más seguidores a dar lo mejor de ellos y que nos brinden el apoyo necesario.

Hay algunos líderes que han dejado huella durante la historia como la madre Teresa de Calcuta en la cual dedico toda su vida a ayudar a los más desfavorecidos, Mahatma Gandhi

que promovió desde un primer momento los preceptos de la verdad y de la paz, desechando el odio y la violencia, encontramos también a Nelson Mandela y Martin Luther King. Todos ellos lograron comprender la verdadera forma de dirigir y liderar a un grupo de individuos, y todo momento no olvidaron el motivo de sus propósito y compromisos.

Como conclusión es que cada uno comprenda el propósito de vida que tiene o quiere y que nunca se rinda ante las adversidades si no al contario buscar las estrategias aptas para el buen desarrollo de sus metas u objetivos. Y que si en algún momento se tiene la oportunidad o se decide ser líder es de suma importancia que la persona tenga en claro cuál es su propósito y que eso haga que se motive y le dé sentido a su vida y pueda guiar de forma eficiente a los demás seguidores.

Bibliografía: UDS (2020), Dirección y liderazgo, México, Universidad del Sureste.