



**Nombre de la alumna: Jusenia Yaret Castillo Calvo.**

**Nombre del profesor: Lic. Likza Hally Roblero Muñoz.**

**Nombre del trabajo: Ensayo sobre “Dirección y Liderazgo”.**

**Materia: Dirección y Liderazgo.**

**Grado: Séptimo.**

**Grupo: “B”.**

**Fra. Comalapa, Chiapas, a 10 de noviembre de 2020.**

Existen muchos elementos que se deben tomar en cuenta para el funcionamiento adecuado de una empresa. Siendo los de mayor importancia, la autoridad, el liderazgo, la comunicación, la motivación y la supervisión, porque de ello depende el éxito o fracaso de las empresas o instituciones.

En la actualidad la dirección se encarga de coordinar los conocimientos de su unidad, de la toma de decisiones en pro al bienestar de su personal así como el beneficio empresarial. Sin embargo, para alcanzar ese cargo es necesario conocer y saber manejar, el comportamiento de las personas, como individuo y como grupo, de manera apropiada para poder obtener los objetivos de la organización. La dirección es la característica que posee un individuo para guiar a un grupo de personas hacia la mejor ruta y lograr los objetivos de las empresas. De esta manera se identifica el papel que desempeña el gerente o el supervisor, los aspectos generales de la dirección, el mejor estilo de liderazgo y las ventajas y desventajas que cada uno representa.

La comunicación dentro de las empresas es de suma importancia, porque quien no maneja información no tiene poder, y es importante que el director y los subordinados estén bien informados para el buen manejo de la empresa, para poner en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, ya que por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, la dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y reflejado en la productividad.

En sí la función de la dirección es caracterizada como un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa.

Diversos autores mencionan las características sobre la institución de un buen líder. Henri Fayol, por mencionar consideró importante que “una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo fusionar: tal es la misión de la dirección, la que

consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en intereses de la empresa” Fayol, menciona que un líder debe saber dirigir de forma correcta a su personal, haciendo uso de las cualidades individuales y saberlos conjuntar en un todo, a medida que el resultado sea de beneficio para ambas partes, que la empresa tenga la meta deseada y que los subordinados obtengan un buen trabajo colectivo como remuneración por su desempeño.

Para llevar a cabo una buena administración en una empresa se debe considerar los principios de la dirección como una guía, los cuales consisten en coordinar los intereses, en conocer los objetivos que la empresa requiere y de esta manera diseñar un método armónico que sea capaz de obtener un trabajo exitoso. Cabe señalar que un líder debe saber plantear a sus subordinados las circunstancias laborales para que el trabajo sea ameno y de interés común, para alcanzar objetivos que sean de beneficio para todos, sin que sea cansado para el grupo que lo realiza, pero también consiente que la autoridad que emana de los dirigentes son para lograr sus propios objetivos y no de sus colaboradores.

Para realizar un trabajo hegemónico debe existir una buena transmisión de canales de comunicación jerárquicos quien son los encargados del proyecto a realizar, ellos son los líderes inmediatos quienes resuelven conflictos que se presentan en la empresa en el marco del respeto, de manera inmediata para lograr un trabajo eficiente.

La división del trabajo consiste en distribuir de manera jerárquica las funciones para la cual se prepararon, cada individuo en su unidad de trabajo y desempeñar su papel en la cual se especializó para poderlo conjuntar con las demás áreas que colaboran con el propósito común. Con la única finalidad de realizar un trabajo bien hecho existe un límite disciplinario donde se respeta a la autoridad en las decisiones previamente dadas, como una sanción al que no cumpla con las fechas establecidas, reglas o funciones específicas; habiendo un equilibrio en las responsabilidades de la autoridad, para que los subordinados respeten las normas establecidas que la empresa da a conocer, sabiendo que la carga laboral de

decidir la situación del trabajador y administrativa de la empresa recae en una sola persona, líder o el jefe inmediato.

Que a su vez compensa su buen trabajo de sus trabajadores o subordinados en la empresa con una compensación económica o bien en un puesto mayor remunerado según la importancia del proyecto común que la empresa da a dichos proyectos y su repercusión en su bienestar que haga coexistir la empresa o asociación.

Cabe destacar que todo trabajo colaborativo deben tomar en cuenta la opinión no solo del jefe, sino de los demás empleados para así tomar una mejor forma de elaborar un plan exitoso y fácil, que incentive a todos los colaboradores a realizar su empleo en sus respectivas unidades. Así como, el apoyo a sus nuevos miembros para que se adapten al medio laboral de manera armoniosa y eficaz, para todos los interesados como el prestigio de la empresa.

Según Richard Nixon, “la gente se 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”. Por ello un buen líder debe saber motivar a las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder 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.

Para Lewin, Lippit y White (1939) la función importante del líder es la de crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los 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.

Dentro del ambiente laboral es de gran importancia tomar en cuenta las fortalezas y las debilidades de cada integrante del equipo de trabajo. Así como, el de incentivar a cada individuo día a día a fin de que cada jornada de trabajo sea un desafío nuevo. Cabe señalar que se debe tener cierto límite de confianza para que el líder sea respetado. Porque en ciertos casos cuando la confianza se ofrece sin restricciones se pierde la autoridad, siendo este momento el inicio de cualquier desorden. Por lo tanto, es de gran importancia generar un ambiente de trabajo en donde esté bien definido la jerarquía del líder sin llegar a excesos.

En la frase de Richard Nixon “Todos miraron más allá del horizonte, y unos vieron con más claridad que otros”, se interpreta el valor del liderazgo. Esta habilidad es un proceso que interviene en la voluntad del hombre sin permitir la pérdida de libertad. Por lo tanto, para definir a un líder se requiere considerar los siguientes elementos el de conocer y actuar, pero sobre todo tiene que ir acompañado de un estilo de vida.

¿El líder nace o se hace? Para responder a este cuestionamiento es necesario tomar en cuenta distintos posicionamientos, por ejemplo: la teoría de rasgos defiende que la habilidad del liderazgo es algo innato: se nace líder. En contraste, con Drucken quien asevera que un líder emerge de una situación o de un problema, ejemplo de ello fueron los gerentes o ejecutivos durante el pos-guerra. Ambos puntos de vista son válidos. Sin embargo, para tener un concepto más amplio sobre esta habilidad es importante tener en cuenta que un líder es aquel que actúa para ayudar a un grupo e influye para que otros vayan más allá del cumplimiento de la actividad.

Un verdadero líder no siempre es el que ocupa un puesto importante en el organigrama de una empresa sino, aquel que es capaz de transmitir con emoción

(don de gentes) y carisma una orden de trabajo y cumplir al máximo con los objetivos planteados. Todo esto se logra siempre y cuando se transfiera energía en cada actividad de convencimiento y no solo la razón. De esta manera, se concluye que dirigir seres humanos sigue siendo la actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados.

## **Bibliografías**

*Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia, Mc Graw Hill, 2006.*

*Antología proporcionada por la universidad UDS, págs., 6-59.*