

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

DIRECCIÓN Y LIDEREZGO

ALBERTO DE JESUS LOPEZ MUÑOZ

ENSAYO PASION POR EDUCAR

AUBDEMAR ALEGRIA THOMAS

PALENQUE, CHIAPAS A 07 DE NOVIEMBRE DEL 2020

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

INTRODUCCIÓN

Dirección y liderazgo son dos palabras que van de la mano desde el momento que se toma la decisión de estar al mando o ser la guía de un conjunto de individuos, ya sea en un empresa, salón de clases, asociaciones o hasta en la vida amorosa cuando decide uno relacionarse con otra persona para formar o no una familia. En este ensayo iremos analizando y comprendiendo los conceptos de cada uno y sus derivados para comprender más la magnitud de las palabras convirtiéndola en un hecho, que sería el de ser un buen líder y un buen director en la vida misma.

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Como muchas palabras el concepto varía desde la perspectiva de cada individuo o dependiendo de las circunstancias en las que haya surgido o servido, por ello definir dirección y liderazgo nos lleva a varios conceptos pero considero que contiene el mismo fin. Por ello podemos decir que la dirección es aquella en la que desarrollamos todo los conocimientos adquiridos en experiencias o estudios que hayamos tenido para poder servir de guía en el desarrollo de objetivos planteados. Y liderazgo es el querer ser en un entorno, una combinación de espíritu, visión y personalidad al querer influir en el comportamiento de otro ente o personas.

Dirección es algo que se va trabajando, mientras que el liderazgo se va dando, sintiendo por decirlo de un modo.

ETAPAS DE DIRECCIÓN

Para el siguiente tema tomo como guía la antología, la cual nos manifiesta ocho etapas de la dirección descritas a continuación:

- *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. Al tomar decisiones es necesario; definir el problema y analizar el problema.
- *Evaluar alternativas.* Consiste en determinar el mayor número, posible de alternativas de solución, estudiar sus ventajas y desventajas, así como su factibilidad de implementación, y los recursos necesarios para llevarlos a cabo.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

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

- *Integración.* El administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes. Comprende recursos materiales, así como humanos, estos últimos, son los más importantes para su ejecución. Sus reglas son: debe estar el hombre adecuado en el puesto adecuado, toda persona debe tener la provisión de los elementos adecuados para realizar sus funciones, el proceso de inducción debe ser adecuado.

- *Motivación.* La motivación no es un concepto sencillo, surge de diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir. Motivar significa “mover, conducir, impulsar a la acción”. Es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja. A través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los esquemas esperados.

- *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. Para poner en marcha sus planes se necesitan sistemas de información eficaces; cualquier información desvirtuada origina confusiones y errores, que disminuyen el rendimiento del grupo.

- *Supervisión.* La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. En esta función confluyen todas las etapas de dirección anteriormente estudiadas, y su importancia radica en que de una supervisión efectiva dependerán: la productividad del personal para lograr los objetivos, la observancia de la comunicación, la relación entre jefe-subordinado, la corrección de errores y la observancia de la motivación y del mercado formal de disciplina.

- *Autoridad.* La autoridad es la facultad de que está investida una persona dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para la realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO

Tomo un fragmento de la antología que se nos proporciona, la cual considero resume, las características fundamentales que debe tener un líder, el cual dice: 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. 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 importa si los ideales, sean positivo o negativo, en un líder, cuando una persona tiene características que puedan ser empáticas con otras personas estas lo seguirán, siempre y cuando no rompan con sus propios límites de pensamiento, o consideren que es demasiado.

TEORIAS DE LIDERAZGO

Douglas Mc Gregor, teoría "X" y teoría "Y", el ser humano está dividido entre quienes, si tiene ese ímpetu de sobre salir por si solos y lograr lo que se proponen personal y laboralmente, y quienes necesitan ser impulsados, para poder lograr metas u objetivos, pero ambos con la mentalidad de ser reconocidos y beneficiados en ello. Podría ser tomado como bueno o malo dependiendo del sentido que se le decida dar, se puede pensar que entre más rígido mejor resultado se obtendrá y entre más flexible sea más situaciones se pueden presentar o viceversa.

Rensis Likert, psicólogo industrial, nos muestra sus investigaciones sobre las mediciones en el comportamiento humano del líder, el cual se basa en cuatro estilos gerenciales, los cuales tienen que ir de la mano para que funcionen satisfactoriamente, empezando con un estilo autoritario, le sigue uno benevolente, consultivo y por último el grupal. Aquí considero que se maneja el ser estricto pero sin dejar un lado la flexibilidad, la participación, individual o grupal.

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris 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". En ese sentido, existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria,

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

secundaria e incluso en el nivel educativo profesional, en relación con lo que piden bastantes empresas, sobre todo las figuras de autoridad: gerentes y directivos, los cuales consideran el autoritarismo como la mejor forma de dirigir.

TEORIA DE LOS RASGOS: el que nace con la personalidad de líder, con los rasgos físicos, con la inteligencia, tiene porte, presencia, confianza y hace que lo secunden.

TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO: consideran que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder. Un líder no se define por lo que es sino por lo que hace.

TEORIAS CONTINGENTES: resalta los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre, lo que sus seguidores necesiten y la función que el mismo tenga.

TEORÍAS SITUACIONALES: lo contrario del contingente aquí el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación, puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación, dependiendo de las decisiones que toma el líder.

TEORIAS TRANSACCIONAL: premio vs castigo, se basa en las buenas relaciones, convierte los intereses de sus seguidores en objetivos, el líder solo se maneja como gestor. Los beneficios o las derrotas se tornan de manera grupal.

TRANSFORMACIONAL: no solo se enfoca en el grupo como uno mismo sino de manera individual, depende de la relación que exista entre seguidores y líder

El Liderazgo del Siglo XXI, se dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo XXI es por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen. La diferencia entre un director o administrador anterior y un líder actual, son muchas y puntuales.

El jefe anterior, era un jefe o gerente que centralizaba el poder, El jefe actual, es líder, formador y facilitador.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

Se entiende por moral al conjunto de normas o costumbres que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena. Y por ética a la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad (conducta buena) en qué se fundamentan los denominados juicios morales. Sin embargo la ética no crea lo moral.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Se dice que cuando se actúa un liderazgo de forma ética se logrará una autoridad moral, que es lo que identifica al auténtico líder y lo hace sobresalir dentro de su organización.

Por experiencia puedo decir que la envidia es una de los peores defectos del ser humano, sobre todo porque no deja ver los grandes beneficios que otras personas pueden estar generando para la organización y para ellos mismos. Esto ocurre a muchos en empresas, donde se es incapaz de alegrarse por los logros de compañeros.

Por tanto es posible afirmar que el éxito de un liderazgo eficaz no dependerá exclusivamente del líder, sino también de las características, expectativas y comportamientos de sus superiores, subordinados y colegas.

CONCLUSIÓN.

Es cierto que existen infinidad de definiciones como se dijo en un principio para dirección y liderazgo, pero podría ocurrir más para la palabra liderazgo que para el de dirección pues este tiene un objetivo definido en comparación del liderazgo el cual se presta al cambio.

El líder motiva e inspira haciendo que los seguidores asuman el mejor papel teniendo en cuenta que su rol y su manera de desempeñarlo es importante para el resultado. La relación y la conexión entre un líder y su seguidor es el enfoque principal, sin dejar de lado el respeto a la ética y el cuidado de cada seguidor o subordinado de manera individual.

El directivo, sigue patrones específicos que lo llevarán a cumplir con los objetivos y metas determinados dentro de una organización aplicando sus conocimientos en la toma de decisiones.

Contrario a lo que se dijo en un principio, se podría decir que ni todos los líderes son directivos, ni todos los directivos son capaces de liderar. Pero no significa que estén peleados y no puedan ser uno mismo.

Bibliografía

SURESTE, U. D. (2020). ANTOLOGIA LAE706 DIRECCION Y LIDERAZGO.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE