



UDRS

Mi Universidad

Ensayo

Luisa Bethel López Sánchez

Unidad I. Dirección

Primer parcial

Dirección y Liderazgo

Mtra. Beatriz Adriana Méndez González

Psicología General

Séptimo cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas; 30 de septiembre del 2021

Dirección.

Las personas solemos necesitar un punto de referencia para tomar una dirección, esa dirección se vuelve una guía para lograr llegar a la meta. Al hablar de dirección en este parcial hablamos de un componente importante en una administración pues por medio de este factor se logra que los subordinados cumplan con las ordenes las cuales son dadas por sus superiores. Es importante reconocer la autoridad dentro de las organizaciones pues aunque a muchos les parezca que los jefes “no hacen nada” pero realmente su función se vuelve indispensable cuando la autoridad que ejercen permite que los empleados que ejecutan las ordenes se sientan respaldados. Una administración sin dirección pareciera un barco que no lleva capitán, en los barcos todos los marineros solo prestan la atención del capitán que guía durante el viaje, imaginemos que sería de este barco si todos empezaran a querer mandar al momento de una tempestad y todos gritaran, nadie escucharía pues todos están concentrados en dar las ordenes y no en ejecutar alguna. Es seguro que este barco se hundiría. Desde mi punto de vista, por eso es importante la dirección pues los que la conforman dirigen y emiten ordenes con el fin de lograr objetivos, y aunque claro que la responsabilidad es mucha, pues hay decisiones que pueden hacer que el equipo corra riesgos, las toman y los resultados recaen sobre ellos. Como lo menciona nuestra antología su función se desarrolla por medio de autoridad, liderazgo, comunicación, motivación, etc., que permiten controlar y guiar el rumbo de la organización. Por esto no cualquiera puede estar al mando, pues los estándares de un líder deben estar bien definidos para que pueda dar el seguimiento correcto a los objetivos que las organizaciones se plantean, dirigiendo al personal de forma segura y cuidando también la integridad de estos pues toma en cuenta los estándares de los empleados. Pienso que cuando los empleados están felices y su entorno de desarrollo es sano, los resultados que arrojan son positivos, por esto un superior debe tomar en cuenta el entorno de todos sus subordinados y quizá no se pueda complacerlos pero si darles un ambiente positivo que los ayude a cumplir con las ordenes. Estas habilidades de un líder pueden ser estudiadas y medidas gracias a que el autor Renis Likert creó el liderazgo con el fin de evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los colaboradores. Él clasificó cuatro estilos gerenciales: autoritario explotador, autoritario benevolente, consultativo y gerencial grupal o democrático. “el primero es el autoritario explotador, caracterizado por el temor y las amenazas, donde la comunicación fluye de arriba hacia abajo, y las decisiones se toman desde la cúspide de la organización; además, se presenta un significativo distanciamiento psicológico entre el subordinado y el supervisor. El segundo estilo es el autoritario benevolente, donde el

cumplimiento se logra mediante recompensas, aquí la información va de abajo hacia arriba, y muy esporádicamente se dirige hacia arriba, se limita a las cosas que el jefe quiere escuchar; en tanto, la actitud de los colaboradores es de subordinación frente a los superiores. El tercer estilo, el 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”. La dirección también se estructura en etapas, las cuales de forma general permiten que los objetivos sean evaluados y las acciones para cumplirlos sean puestas en práctica. La primera etapa es donde se llevan a cabo las tomas de decisiones, para esta etapa es importante identificar y analizar el problema destacando que es la responsabilidad más grande que cumple un administrador. La segunda etapa es la evaluación de alternativas, las cuales son diferentes opciones para resolver el problema y evaluarlas para elegir la más viable. La tercera consiste en la aplicación de la alternativa elegida elaborando un plan para llevarla a cabo. Continuamos con la cuarta que es la integración, esta funciona cuando el administrador integra todos los recursos, tanto materiales como humanos, y los convierte en uno para terminar el proceso. La cuarta es la motivación, esta etapa desde mi forma de percibir se vuelve una de las más importantes, ya que como mencionaba en párrafos anteriores el hacer que los subordinados tengan un ambiente sano les permite desarrollar sus habilidades y potenciarlas pues están motivados ya sea por impulsos, necesidades, deseo, etc. Continuamos con la etapa de la comunicación, este proceso no solo busca transmitir y recibir el mensaje sino permitir que la información sea procesada de manera correcta. La siguiente es la supervisión, esta mantiene en continua observación los procesos y se guía a los subordinados para que lleven a cabo las órdenes dadas y por último la etapa de autoridad, que está compuesta por personas con habilidades de liderazgo para dar órdenes y que sean cumplidas como se piden. La dirección igual está compuesta de elementos que son: planificación, organización, manejo de recursos humanos, liderazgo, control y estrategia.

Es por esto que podemos concluir que la dirección parece algo pequeño que no requiere de tantos recursos y habilidades pero es muy importante que conozcamos las habilidades de estos líderes. Muchos tienen de forma natural estas habilidades y las van forjando en su desarrollo, otros encuentran atractivo el liderazgo y trabajan en ello. Parece que solo nos estamos enfocando en el liderazgo, pero al poner en contexto la Dirección encontramos el liderazgo como un factor fuerte que la construye.

Bibliografía

DIRECCIÓN. (s.f.). En *ANTOLOGIA LPS706 DIRECCION Y LIDERAZGO* (págs. 6-30).