Facatativá Cundinamarca 02/03/2014



**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**SIMULACIÓN GERENCIAL**

Denisse Yulieth Paéz Silva

COD: 410208282

ENSAYO: Las Cinco Tentaciones De Un Gerente

En esta fábula aparece un joven empresario llamado Andrew O’Brienes quien se encuentra en su oficina hasta tarde de la noche pensando en que el día siguiente cumplía un año de haber ascendido al puesto de Director General de la empresa Trinity Systems, y tenía que rendir cuentas al presidente en una reunión que se llevaría a cabo, y tenía que presentar a los gerentes de la empresa el estado financiero de Trinity Sistems durante ese año completo. Él es Gerente General de la empresa Trinity Systems, la cual se dedica a la fabricación y venta de equipos tecnológicos de información, tales como impresoras, calculadoras, hasta complejos equipos de información. Andrew se encontraba en su oficina hasta la media noche, donde analizaba que diría al día siguiente en la reunión del consejo de administración de la empresa, sobre los resultados que presento la empresa en ese año. Luego decide irse a su casa, en se dirige a la estación del tren “BART”, donde toma el tren que lo llevaría a la estación más cercana a su residencia. En el transcurso hacia su casa, se queda dormido en el tren y se sueña que el tren en que abordaba se había detenido, y las luces del vagón en que iba se habían apagado. Luego, se da cuenta que la puerta del vagón se abre, y entra un hombre con un foco, el cual le dice que se dirigiera al próximo vagón porque ese estaba sin energía.

Muchas veces se enfocan tanto en llegar a ser los mejores gerentes concentrándose tanto Que cuando lo consiguen pierden la perspectiva y no alcanzan a lograr metas en las organizacionales.

Es allí en dónde se le presentan Las 5 tentaciones de un directivo para saber que se está haciendo para mejorar su capacidad de liderazgo, siendo estas:

*Primera tentación:* Un gerente puede fácilmente dejarse absorber por la sensación de superioridad y por la autoridad que esta posición le confiere. Aferrándose a su posición, y descuidando el resto del equipo de trabajo; esto conlleva a DEFICIENCIAS en los objetivos programados.

Dejarse absorber por la sensación de superioridad y por la autoridad que esta posición le confiere. Muchas veces aferrándose a la posición, que pueden descuidar el resto del equipo de trabajo; ocasionando DEFICIENCIAS en los objetivos programados.

Si bien sabemos que no se pude olvidar que los operarios son parte importante para el crecimiento y sostenimiento de un gerente obteniendo los mejores resultados. Empleados contentos, tranquilos y organizados responden muy bien en su sitio de trabajo obteniendo benéfico mutuo. Un gerente debe recordar que su rol conlleva una figura de autoridad, que debe velar por el cumplimiento de todos los lineamientos preestablecidos, y aun así, formar parte del equipo.

*Segunda tentación*: (Necesidad de ser querido) Cuando un directivo cae en la segunda tentación, no se atreve a pedirle cuentas claras a sus subalternos por miedo a que estos lo rechacen o lo vean con desagrado. Los gerentes por lo general se encuentran solos en su posición, solo se relacionan con sus subalternos directos, y desarrollan una familiaridad, desahogan sus problemas con ellos, crean lazos; entonces el gerente se siente mal al momento pedirles que rindan cuentas o de evaluar resultados. Todo ser humano tiene una reacción negativa a tener enfrentamiento con personas que consideran sus amigo(a)s por miedo a desagradarles, por esto el gerente que cae en la segunda tentación no pide a sus subalternos rendir cuentas, no los evalúa correctamente y cuando el problema se sale de las manos entonces se deshace de ellos, corta la relación de raíz para evitar el enfrentamiento y no le brinda ningún tipo de retroalimentación.

*Tercera tentación:* (Elegir la perfección a la claridad)Los gerentes que fallan en la tercera tentación, temen pedir cuentas claras a sus subalternos, porque ellos mismos no tienen claro lo que ellos desean, y no han establecido con claridad las responsabilidades de estas personas. Muchos gerentes desean asegurarse de que sus decisiones son correctas, lo cual es casi imposible ya que la información cambia muy rápido y constantemente, por esto muchos gerentes postergan sus decisiones hasta no tener la información necesaria para que esta sea correcta y en la espera, vacilan y no entregan tareas claras a sus subalternos inmediatos y aspiran a que estos descubra las respuestas correctas con el tiempo. Es importante anteponer la claridad a la precisión.

 *Cuarta tentación:* (Necesidad de mantener la armonía) Esta se refiere a crear siempre armonía en la empresa. En el relato se refiere a que los directivos piensan en siempre calmar a los empleados durante las reuniones, sin dejar que las ideas fluyan en un ambiente bajo presión, además de que al final siempre se acaba haciendo lo que dice el jefe.

*Quinta tentación:* (Creerse invulnerable) Se refiere a la tendencia que tienen los líderes de creer ser invulnerables. Esto los convierte en el eje de las decisiones, donde no pueden ser contra dichos. Sólo se hace lo que ellos dicen. No les dan confianza ni libertad a sus empleados a expresar sus ideas, lo que limita a la empresa a una sola cabeza: La del jefe.

Puedo concluir que a nadie le agrada reconocer sus errores y existen personas que sencillamente les molesta hacerlo. Los grandes directivos no sienten necesidad alguna sobre su imagen porque saben quiénes son, saben por qué ocupan ese cargo, y se dan cuenta que los resultados de la organización. Saben que la mejor forma de obtener resultados es poniendo sus debilidades sobre la mesa e invitando a los demás a ayudarles a minimizarlas. Que existen directivos que comprenden este concepto a nivel intelectual, pero son incapaces de reflejarlo en su conducta, y a veces cometen errores de buscar momentos simbólicos para reconocer sus errores y debilidades. Esto solo contribuye a que el directivo el directivo no está dispuesto a poner sus debilidades sobre la mesa. Es por ello que los lideres deben estar claros para que están un organización, no es solamente para mandar o dirigir, es para construir, orientar, ayudar y conducir al grupo al logro de los objetivos, y que todos los integrantes de la organización se sientan parte de esos objetivos, para alcanzar el éxito y la calidad total.