



PASIÓN POR EDUCAR

**NOMBRE DE ALUMNOS: MAIRETH
ROBLERO BAMACA**

**NOMBRE DEL PROFESORA: LIC. LIKZA
HALLY ROBLERO MUÑOZ**

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO DE
UNIDAD 1 Y 2**

MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO

GRADO: 7 CUATRIMESTRE

GRUPO: "B"

FRONTERA COMALAPA CHIAPAS, 15 DE NOVIEMBRE DEL 2020.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo se enfocará al tema de liderazgo, se conocerá el rol que juega un líder en el ámbito laboral, este rol es fundamental ya que influye en los colaboradores del equipo, actualmente el liderazgo está muy arraigado a las profesiones ya que por este medio permite crecer profesionalmente y entender las características necesarias para poder dirigir un grupo de personas.

El tema de liderazgo es la herramienta principal para poder tener éxito profesionalmente, ya que se genera una serie de proceso que se desarrolla para poder generar ideas, innovar etc. ya que gracias a esta herramienta podemos potencializar al máximo las habilidades de las personas con la que se trabaja y así poder alcanzar objetivos y/o metas.

UNIDAD 1 – DIRECCIÓN

1.1. GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

Se define la dirección como el elemento que logra la realización efectiva de todo lo planeado por una autoridad administrativa.

Con base a Koontz y O'Donnell define la dirección como “la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados”.

TEORÍAS GERENCIALES DE DOUGLAS MC GREGOR

Su aportación principal es la teoría “X” y la teoría “Y”, la primera clasifica a los administrativos como predominantes en el ambiente laboral, mientras que la otra ve al personal con grandes cualidades.

Supuestos X

- La gerencia es la única responsable de la organización de los elementos de una empresa productiva: dinero, materiales, equipo, personas, en pro de sus fines económicos.
- Las personas deben orientar sus esfuerzos, modificar su conducta y adaptarla a las necesidades.

Supuesto Y

- La autorrealización genera creatividad, fundamental en la empresa para ésta que funcione bien y se expanda.
- El ser humano tiene mucho talento y en la empresa sólo se utiliza una mínima parte de sus capacidades.

SISTEMA DE DIRECCIÓN DE LIKERT: Se evalúa del desempeño de un líder y la satisfacción de los colaboradores, este sistema está basado en 4 estilos gerenciales, el autoritario explotador (temor y amenazas), el autoritario benevolente (logro = recompensa), el consultivo (cumplimiento = resultado) y gerencia grupal (involucra toma de decisiones y el flujo de la comunicación).

ANTECEDENTES DE LOS ENFOQUES DE DIRECCIÓN “SITUACIONAL” Y DE “CONTINGENCIA” (FAYOL Y FOLLET): Este autor menciona que los principios de dirección, se pueden interpretar como guías generales de acción y son aplicables en cualquier organización. Sin embargo, el uso correcto de estas exige inteligencia, experiencia y decisión, además señala los principios más importantes desde su perspectiva, los cuales son: 1. División de trabajo, 2. Autoridad y responsabilidad, 3. Disciplina, 4. Unidad de mando, 5. Unidad de dirección, 6. Subordinación del interés individual al general, 7. Retribución a las capacidades del personal, 8. Centralización frente a descentralización, 9. Jerarquía, 10. Orden, 11. Equidad, 12. Estabilidad del personal, 13. Iniciativa, 14. Espíritu de grupo o unión del personal.

1.2. PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

Para el desempeño eficiente y eficaz de cualquier empresa, se debe considerar los siguientes principios de dirección:

- EL PRINCIPIO DE LA COORDINACIÓN DE INTERESES: Para alcanzar un objetivo en específico se debe generar un interés mutuo entre todos los participantes del grupo, sin afectar la autorrealización de cada uno de los integrantes del equipo.

- IMPERSONALIDAD DE MANDO: Es la persona encargada de ejercer autoridad sobre un grupo de personas para lograr los objetivos de la empresa.

- DE LA SUPERVISIÓN DIRECTA: Es el apoyo del jefe directo del departamento, este proporciona herramientas para realizar con mayor facilidad las tareas del personal.

- DE LA VÍA JERÁRQUICA: Por cada departamento de una institución y/o empresa se implementa un jefe directo el cual es el encargado de dar órdenes a su personal, es decir, ningún jefe directo puede dar órdenes fuera de su departamento.

□ DE LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO: Los problemas se resuelven conforme se presenten, ya que si se posponen pueden generar problemas graves para la empresa.

□ APROVECHAMIENTO DEL CONFLICTO: Durante el problema se generan opciones para su resolución, se elige la opción óptima para su solución y pueda que esta sea la solución a futuro si se vuelve a presentar.

□ DEL LIDERAZGO: Es la eficiencia de una persona para motivar al grupo que dirige.

PRINCIPIOS PROPUESTOS POR KOONTZ Y O'DONNELL

A. PRINCIPIO DE DIRIGIR EL OBJETIVO: Se basa en la sincronización de metas personales con metas de la empresa.

B. PRINCIPIO DE ARMONÍA DEL OBJETIVO: Los objetivos se alcanzará si se logra generar un interés en el grupo de personas, en este caso, de todos los departamentos y de las personas involucradas.

C. PRINCIPIO DE UNIDAD DE MANDO: Cada integrante de una determinada área rendirá cuenta a su jefe directo, esto evitará conflictos internos entre jefes de otros departamentos.

LOS 14 PRINCIPIOS DE HENRY FAYOL

1- DIVISIÓN DEL TRABAJO: Cada organización se compone por departamentos, que, a su vez se establece las actividades que cada integrante del departamento realizara.

2- AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD: Se establece la responsabilidad de cada persona dependiendo del rango de administración del departamento (gerente, supervisor etc.)

- 3- DISCIPLINA: Es el respeto que se genera en el entorno, es decir, la forma con la cual sigues normas y reglas internas de la organización.
- 4- UNIDAD DE MANDO: Un empleado debe recibir órdenes del jefe inmediato.
- 5- UNIDAD DE DIRECCIÓN: Es la persona encargada que dirige y coordina dos o más departamentos que tienen un objetivo en común.
- 6- SUBORDINACIÓN DE INTERÉS INDIVIDUAL AL INTERÉS GENERAL: Se debe dar mayor importancia al interés general ya que este es vital para que la empresa funcione correctamente.
- 7- REMUNERACIÓN: Son los incentivos que se generan para los colaboradores de las organizaciones.
- 8- CENTRALIZACIÓN: Es la persona responsable de la organización que verifica que esta funcione correcta, por ejemplo, un gerente general o un presidente corporativo.
- 9- CADENA ESCALAR: Comúnmente se conoce como organigrama y muestra la estructura jerárquica de la organización.
- 10- ORDEN: Es el acomodo de cada material es su respectivo lugar.
- 11- EQUIDAD: Es el trato por igual a cada integrante dentro de una organización.
- 12- ESTABILIDAD DEL PERSONAL: Es la adaptación de las personas para realizar sus actividades de manera eficiente.

13- INICIATIVA: Una organización debe fomentar la capacidad de sus colaboradores para que realicen sus propios proyectos.

14- ESPÍRITU DE CUERPO: Es la unión de todo integrante que conforma la organización para que esta pueda funcionar correctamente.

1.3. ETAPAS DE DIRECCIÓN

- TOMA DE DECISIÓN: Es la opción óptima para solucionar un problema.

- EVALUAR ALTERNATIVAS: Se determina las ventajas y desventajas para la implementación de alguna solución eligiendo la más factible.

- APLICAR LA DECISIÓN: Es la implementación de decisión elegida la cual contara con un plan de desarrollo para su funcionamiento.

- INTEGRACIÓN: Se implementan recursos para su ejecución (materiales, capital humano, etc.).

- MOTIVACIÓN: Es una forma de incentivar al personal.

- COMUNICACIÓN: Es la forma óptima de transmitir la información a los integrantes que conforman la organización.

- SUPERVISIÓN: Se encarga de verificar que las tareas sean ejecutadas correctamente.

□ AUTORIDAD: Es el jefe inmediato que se encarga de verificar que todas las actividades del departamento se ejecuten correctamente, a su vez ordena para realizar actividades.

1.4. ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

□ LA PLANIFICACIÓN: Este paso es el más importante cuando se inicia un proyecto, ya que por este medio se identifican los recursos necesarios y se hace un estudio previo para saber si el proyecto es rentable.

□ LA ORGANIZACIÓN: Es la estructura interna de la empresa, está conformada por los departamentos, administrativos, máquinas, instalaciones etc.

□ EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS: Expertos mencionan que este es el elemento más importante ya que se implementa el capital humano, aquí se detalla la cantidad, tipo y salario de cada persona, una vez contratado es necesario entrenar y desarrollar los recursos durante la estancia en la empresa.

□ EL LIDERAZGO: Las empresas buscan una persona encargada de verificar que las personas realicen las tareas asignadas, esta persona (líder) es seleccionada con base a sus rendimientos, responsabilidad, comunicación y conducta hacia los demás.

□ EL CONTROL: A pesar de la buena planificación de las tareas muchas veces se presentan situaciones que deben resolverse, a través del control nos aseguramos que se ajusten lo más posible a lo planeado.

□ ESTRATEGIA: Aquí se definen la dirección de la empresa para lograr resultados a largo plazo, además de la supervivencia de esta.

UNIDAD 2 - EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 GENERALIDADES DE LIDERAZGO

A lo largo de la historia se ha tenido personajes que supieron liderar durante su época, el dirigir ha sido una actividad clave para lograr todo tipo de resultados. En la actualidad es necesario poder liderar para realizar estrategias que lleven a una organización a destacarse en un determinado sector.

El liderazgo es el proceso de influir (a través de la motivación) en el logro de metas, un buen líder se caracteriza por inteligencia, convencimiento, simpatía, innovador y sobre todo un buen corazón para dirigir un grupo de personas, esto influirá para que lo sigan por voluntad propia y así alcanzar las metas propuestas.

CONCEPTOS DE LIDERAZGO

Entre los conceptos más relevantes que definen al liderazgo, tenemos las siguientes definiciones:

Con base a Chiavenato (1994:34) define al liderazgo como “la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Según Harold Koontz Y Cyril O'Donnel, el liderazgo “consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes”.

Los componentes del liderazgo son: capacidad de influir en creencias o acciones, la habilidad de comprensión, la habilidad de inspirar, la creación de un clima agradable en el entorno, por lo tanto, el concepto de liderazgo se arraiga a lograr objetivos en conjunto mediante el uso de las capacidades personales.

2.2 ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

El liderazgo ha existido desde la antigüedad, por lo consiguiente no se tiene una definición concreta para este término, ya que con el paso de los años el termino va evolucionando.

Lewin, Lippit y White (1939) realizaron un experimento el cual consideraron 3 tipos de liderazgo, el Autocrático donde el líder organizaba todas las tareas y las asignaba al personal y este evitaba su participación en las tareas, el Democrático donde se toma la participación del personal para la toma de decisiones y por último el Laissez Faire donde el líder se caracteriza por un comportamiento pasivo sin iniciativas.

Los resultados arrojaban que las personas se adaptan al tipo de liderazgo que se ejerza sobre ellos, por ende, se apoyó al estilo Democrático por razones de autonomía y satisfacción.

Estudios recientes sobre liderazgo arrojan una influencia de dos dimensiones, la orientación a la tarea que básicamente busca conseguir los objetivos grupales y la orientación a la relación la cual se basa en la satisfacción y bienestar de los seguidores.

2.3 TEORÍAS DE LIDERAZGO

El líder puede coordinar, motivar y orientar al equipo hasta alcanzar la meta. Las cualidades más destacadas de un líder son la innovación, la creatividad y la visión, porque se diferencia de los directores o gerentes racionales.

□ **TEORÍA DE LOS RASGOS:** Se menciona que una persona nace siendo líder y que a su vez trae características únicas como personalidad, rasgos etc.

□ **TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO:** Universidades de Ohio, Michigan y Texas realizaron estudios en los cuales proponen que se puede enseñar comportamientos de líder a personas, la universidad de Ohio señala que un líder puede hacerse democrático o autocrático, la universidad de Michigan señala dos tipos de comportamiento, el que se preocupa por los subordinados y el que se preocupa por lo que logran más productividad, la universidad de Texas da lugar a una cuadrícula gerencial.

□ LAS TEORÍAS CONTINGENTES: Señala que el éxito se alcanza cuando se determina el tipo de liderazgo que se quiere ejercer, con base a Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard señalan 3 modelos los cuales se tiene, modelo Fiedler: el líder va de la mano con la situación, modelo Evans y House: establece y comunica objetivos y el modelo Hersey y Blanchard: señala 4 comportamientos al liderazgo el comunicar, vender, participar y delegar.

□ DIVERSAS TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO: Definen al liderazgo como una propiedad de comportamiento y personalidad que influye sobre los demás.

□ ULTIMAS TEORÍAS DE LIDERAZGO: Durante el último siglo los administradores deber liderar las empresas para que estas triunfen en el ámbito comercial.

- Primeras teorías de liderazgo: esto se da en china (722-481 a.c.) por un pensador chino que recurrió al confucionismo para persuadir a varios señores feudales de su época.

- Teorías de rasgos: establece que “el liderazgo es innato y por ende se nace líder”, autores defienden esta hay una mejor manera de liderar, los cuales hacen mención a continuación sobre el liderazgo: Mayo: hombre social, Maslow: conocedor de las necesidades individuales, Stogdilli: denota rasgos como inteligencia, personalidad y capacidades.

- Teoría de comportamiento: la mejor forma de clasificación de un líder es por medio de sus cualidades o comportamiento.

- Teorías contingentes o situacionales: Con base a Douglas McGregor desarrolla la teoría X e Y, donde la “X” es un líder autocrático y donde “Y” un líder democrático.

□ LIDERAZGO SITUACIONAL: Concepto de dirección personal, formación humana, eficacia del liderazgo y gestión de cambio.

- Ultimas teorías de liderazgo: 1- liderazgo transacciona: se basa en acciones para alcanzar objetivos y la buena comunicación entre líder-subordinado, 2- liderazgo transformacional: se basa en la motivación del personal para alcanzar metas elevadas.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL

□ ÉTICA: Rige la conducta de una persona basado en costumbres o normas, es otro aspecto se puede decir que la ética es la moral ya que ambos rigen el comportamiento humano en diferentes sistemas.

□ LIDERAZGO: El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea adecuada para ser líder. Pueden liderar no solo tareas sino también ideología, o pueden ser modelos a seguir para muchas personas inspiradas por su trabajo. Por lo general, el líder tiene la capacidad de inspirar a las personas, porque sus características emocionales resonarán con los seguidores.

□ ÉTICA PROFESIONAL: Son el conjunto de principios que rigen la moral de un profesionista, es decir, se actúan al margen de valores o principios morales. Durante los últimos años cada profesión crea sus propios reglamentos o códigos de actuación en la cual establece límites entre lo adecuado y lo incorrecto.

- Ética y Profesión: Ésta es la relación estructural entre ética y profesión, de modo que podemos ver claramente que toda profesión tiene una base moral y que todo comportamiento profesional debe cumplir con obligaciones morales.

- Principio de Beneficencia: La beneficencia como actitud forma parte de la tradición hipocrática y el objetivo último de toda práctica profesional debe ser contribuir a la autonomía y las capacidades de autogestión de los usuarios, así como a la creciente autonomía de toda la sociedad como sujeto colectivo.

- El principio de justicia: Cada profesionista debe cumplir con su deber ante la sociedad, es decir, ejercer la profesión de manera responsable y enfocada a mejorar y/o brindar servicios a la sociedad.

- Hacia una ética profesional compleja: En el mundo globalizado contemporáneo se asocia el desacredito de los principios morales de las prácticas profesionales ya que el ritmo de vida y la forma de pensar está cambiando constantemente.

□ LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL CON EL LIDERAZGO: Como se ha dicho, un líder influye en un grupo de personas, a su vez la ética es un elemento fundamental para generar una cultura de confianza y responsabilidad, esto generará actitudes positivas dentro del grupo de trabajo ya que el personal se verá identificados con los valores y los objetivos de la organización.

□ LAS DIFICULTADES DE UN LÍDER ÉTICO: Un líder se elige por su personalidad y habilidades que destacan, en un sector empresarial no siempre se tendrá el 100% de conformidad entre los participantes, esto se debe a la cultura empresarial que se desarrolla internamente, por ende, habrá personas que lleven la contraria en sus actividades y oponen una resistencia a recibir órdenes dentro de su campo laboral. Esto generara influencias negativas sobre la empresa y el departamento, a continuación, se explica algunas influencias en negativas hacia un líder.

- Endiosamiento: Un líder debe actuar siempre con empatía hacia sus colaboradores, es decir, por ningún motivo debe sentirse superior a los demás y mucho menos tratar mal al personal o hacer favoritismo.

- Perdida de contacto con la realidad: Un buen líder estará al tanto de todas las actividades que se realiza en su departamento, el descuido de estas tendrá graves consecuencias en las actividades ya que descuidará la correcta organización de estas, no generará una buena comunicación con clientes y proveedores.

- Quedar obsoleto: Debido a la falta de interés puede que este sea cambiado por alguien que destaque por su crecimiento profesional como líder.

- Perdida de motivación: un buen líder tiene características destacables, debido a factores externos puede que este pierda la motivación y por ende se considera mejor que alguien más tome su lugar.

□ EDUCAR PARA LIDERAR: En la actualidad se tiene que optar por convertirse en un buen líder, en base a la profesión estudiada se tiene que enseñar cualidades y técnicas esenciales para que jóvenes se motiven y puedan desarrollarse como líderes que innovaran y destacaran en el mundo globalizado de la actualidad.

CONCLUSIÓN

En la actualidad, es fundamental desarrollar la capacidad de liderazgo ya que tanto en el ámbito laboral como profesional nos beneficiara para poder innovar, influir en grupos, alcanzar objetivos etc.

Actualmente las empresas buscan líderes que fomenten una nueva cultura empresarial, es decir, que todos los integrantes del equipo generen un interés para poder alcanzar los objetivos en un determinado proyecto.

Basado en el ámbito profesional el liderazgo es la capacidad de influir de manera efectiva y positiva en las relaciones personales que se establecen con los clientes, colaboradores, colegas, superiores, socios y proveedores para lograr resultados exitosos.

REFERENCIAS:

- ♥ https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03.Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores
- ♥ <https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>