



Nombre de alumnos: Edilva Ciclali Díaz
Velázquez

Nombre del profesor: Lic. Likza Halli
Roblero

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: “C”

Frontera Comalapa, Chiapas a 31 de octubre de 2020.

INTRODUCCION

En las empresas las funciones típicas de la dirección que son la autoridad, liderazgo, comunicación, motivación y supervisión, juegan un papel muy importante, porque de ello depende el éxito o fracaso de las empresas. En la actualidad la dirección es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones además se debe saber el comportamiento de las personas, como individuo y como grupo de manera apropiada y poder alcanzar los objetivos de la organización. La dirección es guiar a un grupo de individuos para lograr los objetivos de las empresas, identificando el papel que desempeña el gerente o de supervisor conociendo los aspectos generales de la dirección, el mejor estilo de liderazgo, además de identificar las ventajas y desventajas que cada uno representa. Por otra parte la comunicación dentro de las empresas es de vital 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.

A hora bien el liderazgo consiste en ganarse a los empleados para que quieran hacer lo que se les pide, y que los objetivos propuestos sean importantes como válidos, apropiados y correctos.

El liderazgo ha existido por miles de años, a pesar de esto hasta el día de hoy no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo. Esto puede deberse a que el liderazgo se encuentra constantemente en evolución y depende de la percepción que cada persona tiene de él.

La Dirección es la actividad posterior a la organización, se trata de hacer funcionar la estructura establecida para obtener el mejor aporte posible de los elementos que componen las distintas unidades de la empresa. Así como también la acción de mandar, delegar, informar, influir, apoyar, acompañar, y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Una de las teorías más conocidas relacionada con el comportamiento humano en las organizaciones empresariales es la conocida como Teoría X y Teoría Y. Creada por el economista estadounidense Douglas McGregor.

Por un lado están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero (Teoría X). Y por otro lado están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc. (Teoría Y).

Por otra parte Likert, después de estudiar miles de empresas y empleados, determinó que existen cuatro sistemas de dirección:

Autoritario-explotador: Ellos prácticamente se centran en la toma de decisiones y consideran que el temor que infunden y el castigo son los principales motores de motivación para sus colaboradores.

Autoritario-benevolente: En lugar del temor, se busca motivar a través de las recompensas económicas y así la comunicación mejora ligeramente y la productividad también crece.

Consultivo: aquí el control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido con las partes inferiores es decir los trabajadores que están en nivel bajo, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados.

Participativo: Este último es recompensar que se produce mediante lo económico pero también en lo simbólico. La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones en grupo.

La teoría de Argyris, se enfoca principalmente en la madurez, el propósito de la teoría es explorar la madurez en los entornos personales y organizacionales. Observar el concepto de madurez puede ser útil ya que establece claras distinciones que supone ser maduro y que supone ser inmaduro. Por ejemplo los siete elementos del modelo continuo inmadurez-madurez de Argyris:

Pasividad - Actividad

Dependencia - Independiente

Capaz de comportarse en pocas formas-Capaz de comportarse en muchas formas

Intereses Superficiales-Intereses Profundos

Perspectiva a Corto Plazo-Perspectivas a Largo Plazo

Posición Subordinada-Posición Superior.

Falta de autocontrol-Autoconocimiento y Autocontrol.

Enfoques de contingencias de fayol:

El desarrollo de la reflexión en términos de contingencia no se puede atribuir a ninguna persona en particular, fayol dice que podría permitirse a los administradores hacer concesiones cuando aplicará sus principios en circunstancias distintas.

Enfoque de contingencias de mary, Parker y follet:

Le propone a los administradores que su liderazgo y Dirección de los subordinados ocasionaría menores resentimientos y confusión si ellos mismos pudieran reconocer y obedecer.

Coordinación de intereses: Para que la dirección sea eficiente, debe encaminarse, en todo momento, hacia los objetivos de la empresa. Estos objetivos solo se pueden alcanzar si los colaboradores están interesados en ellos.

Impersonalidad de mando: La autoridad surge como una necesidad de la organización para el logro de sus objetivos, no para satisfacer los deseos de sus directivos o colaboradores.

Supervisión directa: El líder de un grupo organizacional debe proporcionar apoyo y comunicación a sus colaboradores en el momento de ejecutar los planes, para que estos puedan desarrollarse con mayor facilidad o puedan hacer su trabajo de manera eficiente.

Vía Jerárquica: Se deben respetar los canales de comunicación establecidos en la organización que permita que una orden emitida pueda transmitirse fácilmente a través de los niveles jerárquicos.

Resolución de conflicto: Los problemas que aparezcan en la gestión administrativa deben ser resueltos en el momento que surjan, para evitar problemas más graves que puedan aparecer en la organización.

Aprovechamiento del conflicto: Consiste en analizar el conflicto y aprovecharlo a través del establecimiento de opciones distintas a las que puedan existir.

La motivación en las empresas es un factor de suma importancia, ya que permite conducir al trabajador a interesarse más y a tratar de alcanzar sus objetivos y los de su empresa.

El liderazgo es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Ser líder significa tener conocimientos sobre el tema a tratar y habilidades para que las personas lo sigan y crean en él.

A continuación aparecen los principios de dirección de Henry Fayol:

1. Unidad de mando: Un empleado de la empresa debe responder, recibir órdenes e informar a un único superior.
2. Autoridad y responsabilidad: Cada directivo de la empresa, en cualquier nivel, debe tener una autoridad que esté perfectamente equilibrada con sus responsabilidades.
3. Unidad de dirección: Todas las actividades de la empresa que tengan una misma naturaleza y un mismo objetivo deben estar dirigidas por un mismo mando y sujetas a unos mismos principio y procedimiento.
4. Centralización: Una centralización tendría el problema de que los directores no tendrían ninguna autoridad para desarrollar sus funciones.
5. Subordinación del interés particular al general: Existirán en la organización los intereses de las personas que allí trabajan y los de la propia empresa; se debe dar prioridad a estos últimos porque, de no hacerlo así, la organización colapsará.
6. Disciplina: No puede la organización sobrevivir sin disciplina, debe existir respeto a las normas y procedimientos de la empresa.

7. División del trabajo: Lo ideal será conseguir que en cada puesto de trabajo esté la persona más capacitada y adecuada para sus funciones por su formación, experiencia profesional y aptitudes.

8. Orden: cada cosa en su lugar y un lugar para cada cosa. Es importante saber dónde está todo y no tener que perder tiempo buscando cosas.

9. Jerarquía: En la empresa existirá una línea de mando que va desde la alta dirección hasta los puestos más bajos.

10. Justa Remuneración: Es necesario tener una buena política de remuneración a las personas que trabajan en la empresa, adecuada a los servicios que prestan, a su experiencia y capacitación profesional.

11. Equidad: Es una combinación de justicia y bondad, su utilización por la dirección de la empresa crea un mejor ambiente de trabajo e, incluso, devoción de los empleados. 12. Estabilidad del personal Cada trabajador debe tener el tiempo necesario para adaptarse y aprender a desempeñar bien su cometido y, una vez que ha conseguido esa adaptación, tener una posición tranquila y estable para realizar sus tareas.

13. iniciativa: La iniciativa individual producirá una mayor satisfacción del personal y buenas aportaciones al negocio.

14. Trabajo en Equipo: es la creación de un espíritu de cuerpo en el que los trabajadores se sientan integrados y motivados por unos objetivos comunes. Esto creará un mucho mejor ambiente de trabajo.

Por consiguiente también hay etapas de dirección

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.

Evaluar las alternativas: consiste en encontrar soluciones y estudiando las ventajas y desventajas.

Aplicar la decisión: se debe contar con un plan para el desarrollo de la misma.

Integración: Debe estar el hombre adecuado en el puesto adecuado, toda persona debe tener la provisión de los elementos adecuados para realizar sus funciones.

Motivación: Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir para que logren un mejor trabajo.

Comunicación: La comunicación en una empresa abarca desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

Supervisión: La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente.

Autoridad: es parte de tener un equilibrio en el ámbito laboral y esto es para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados.

Los elementos de dirección que consisten en la planificación por ejemplo determinar los costos, los gastos o la inversión y qué posibilidades hay de que el negocio funcione. Por eso antes de poner un negocio es necesario planear. La organización dentro de unas empresas es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto y así llevar a cabo los objetivos planeados. el manejo de recursos humanos. Un jefe de una empresarial debe decidir cuánta gente debe solicitar, qué tipo de empleados buscar y cuánto pagarles. Después de que se hayan encontrado y seleccionado los empleados indicados, es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía. -el liderazgo es necesario guiar las actividades de los trabajadores y asegurarse de que estén encaminados hacia el beneficio de la empresa pues tratando bien a los empleados se puede guiar en una buena dirección por medio de la comunicación, valorar el rendimiento de los empleados. Tener un control dentro de la empresa es importante también por que ayuda a mantener los papeles en regla. Otra de las cosas es la estrategia que también ayuda a tener resultado a largo plazo y teniendo estas estrategias ayudara a la empresa a que no sufra perdidas.

El liderazgo implica el hecho de que las personas tienden a seguir a quienes consideran que les proporcionan los medios para alcanzar sus propias metas y satisfacer sus necesidades. Por esto es más probable que los líderes sean más efectivos cuanto mejor comprendan lo que motiva a sus subordinados y la forma en que operan esas motivaciones y conforme mejor reflejen esa comprensión en su actuación directiva

Peter Senge define el liderazgo como "la capacidad de una comunidad humana de dar forma a su futuro".

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

La evolución del liderazgo tiene antecedentes en la poca de los griegos, en la lliada de Homero, se estudia a partir de la estrategia militar, la cual lo conduce a la excelencia del guerrero, con Platón en el dialogo La República, el ideal de líder es la fortaleza, astucia y habilidad para mantener una apariencia, asimismo, no todo mundo desempeña el liderazgo, describe al líder como un armonizador de personas, mejora al que dirige siendo un individuo con cualidades intelectuales únicas.

Por su lado Sócrates, menciona que " el líder se distingue por ciertos talentos, los cuales se refinan con una educación media teniendo como resultado la sabiduría. Tomas de Aquino, en el siglo XIII presenta una visión cristiana del mundo, centrada en Dios relacionada con el rey, siendo el rey un maestro de virtudes que se acerca al ideal de una unión y prosperidad"

Nicolás Maquiavelo, en el libro el Príncipe, menciona que "su príncipe tiene las cualidades de liderazgo que son: parecer ser bueno, clemente, leal, humano, sincero, religioso y perdonar para que cuando se necesite ser de otro modo se pueda cambiar, teniendo como finalidad el poder, el orden y la estabilidad".

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX el liderazgo ha sido estudiado a partir de diversas teorías psicológicas, sociológicas, administrativas, cada una de ellas en ciertos aspectos que hacen del estudio del liderazgo, en su momento histórico, una particularidad en evolución del mismo.

Durante el siglo XX, la aparición de las grandes empresas y organizaciones gubernamentales demando la redefinición del liderazgo, debido a que muchas personas se estaban encontrando a si mismas en una posición de liderazgo. Descubrir los rasgos asociados con el éxito en el liderazgo se convirtió en el objetivo de las nuevas investigaciones.

La teoría de los rasgos se nace con cualidades como inteligencia, carisma, optimismo, espíritu de lucha, seguridad, etc. Teorías del comportamiento de la persona: Se basan en la observación del comportamiento de diferentes líderes. Aquí podemos destacar: la Teoría X y Teoría Y como mencione en anteriormente.

Si el líder actúa de una forma ética logrará forjar una relación dominada por la confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas. Al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores. Esto es fundamental para ganarse la confianza y colaboración de los mismos. Por otro lado la mayoría de los grandes líderes se caracterizan por haber afrontado un reto significativo al comienzo de su carrera, aprendiendo así de los triunfos y fracasos logrados

CONCLUSION

La dirección y el liderazgo son dos temas importante que se debe analizar para poder rescatar lo más importante puesto que como trabajadores sociales también podemos ejercer la dirección dentro de una empresa y llevar acabo el liderazgo si nos lo proponemos siempre y cuando tengamos la capacidad de hacerlo para lograr nuestros objetivos deseados en el ámbito laboral, además que relmente nos guste nuestro trabajo.

BIBLOGRAFIA

<file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-LiderazgoATravesDeLaHistoria-4808064.pdf>

<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>