



**Nombre de alumnos: López Velázquez  
Ashanti Citlali**

**Nombre del profesor: Likza Halli  
Roblero**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: dirección y liderazgo**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado: 7° cuatrimestre**

**Grupo: “C”**

En este presente ensayo abordaremos temas de total importancia que podemos poner en práctica en la vida cotidiana, de la primera unidad tales temas como generalidades de dirección la cual se basa en los elementos de un administrador, en las definiciones de Fayol, Koontz y en las teorías gerenciales de Douglas Mc Gregor. En el siguiente subtema principios de dirección habla de los 8 principios más importantes de HENRRY FAYOL. En el apartado 1.3 sobre las etapas de dirección nos da puntos exaltados como la motivación, integración, comunicación, supervisión y autoridad. Como consiguiente apartado que son los elementos de dirección estamos hablando de seis puntos, la primera es la planificación, la siguiente es la organización, después el manejo de recursos humanos y las otras serian; el liderazgo, el control y estrategia, estos serian los subtemas de acuerdo a la primera unidad que estaremos desglosando.

De la segunda unidad el tema principal es el liderazgo y sus antecedentes, como primer subtema abarcaremos generalidades de liderazgo, que Según Richard Nixon, la gente está convencida de la razón, pero están sensación, el líder debe persuadir y actuar. Los líderes saben que el camino no es suficiente Proceda correctamente, también debe poder actuar.

De los conceptos de liderazgo se enmarcan cuatro puntos que son sus componentes: la autoridad o el poder del líder, la habilidad para comprender a los subordinados, la habilidad de inspirar a los seguidores, y el estilo del líder y el clima organizacional que se crea en su entorno. En el apartado 2.2 antecedentes de liderazgo nos proporciona tres diferentes estilos de liderazgo, autocrático, democrático y laissez faire.

El liderazgo es aquella parte de las actividades del directivo mediante la cual se puede influir en la conducta de las personas y grupos, para que voluntariamente confluyan hacia el logro de los objetivos deseados.

En las teorías del liderazgo principalmente son cinco, después de estas están las primeras teorías de liderazgo y por consiguiente las últimas teorías de liderazgo. Posterior liderazgo y ética profesional al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores actuando de forma ética se logrará una autoridad moral, que es lo que identifica al auténtico líder y le hace un referente dentro de su organización.

## UNIDAD I: DIRECCION

La dirección es lograr elementos de gestión administrativa efectivos Según la decisión del administrador, todo el contenido planificado por la autoridad del administrador, Actuación realizada directamente o por delegación de dicha autoridad, en seguimiento Todos los pedidos realizados se han ejecutado correctamente, en pocas palabras es la función del proceso administrativo que consiste en guiar las acciones hacia el logro de los objetivos.

HENRY FAYOL: La dirección general esta encargada de conducir a la empresa a su objeto, procurando sacar el mejor partido posible de los recursos de que dispone”, es decir“La dirección es hacer funcionar a la empresa con el máximo de rendimiento.

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor: Las principales contribuciones de Douglas son la teoría "X" y la teoría "Y", que se dividen en dos tipos Los principales tipos de gerente-supervisor-director en el entorno laboral, a saber: Teoría tradicional de la "X" Casi no hay confianza en los trabajadores y los humanistas", teorizó Y Tener alta calidad y confianza en los trabajadores, empleados y colaboradores. El trabajo rico inspira al trabajador y produce más cosas.

Rensis Likert, una famosa escritora en el campo de la psicología industrial, se centra en la introducción Por la consistencia de su investigación y su medición del comportamiento humano La identidad del líder, por lo que la medida y los factores y factores El autor los estableció y diseñó por la necesidad de homogeneidad en psicología. Estándares de medición comparativos Identifico cuatro estilos de gestión comunes: el primero es el despotismo explotador, Caracterizado por el miedo y la amenaza, la comunicación de arriba a abajo, Y las decisiones las toma la parte superior de la organización: Segundo estilo Sea un autoritario benevolente que logre el cumplimiento a través de recompensas Información de abajo hacia arriba: La tercera categoría, asesoramiento, es lograr el cumplimiento mediante recompensas; y A veces recibe algún castigo y anima a participar: El último estilo, gestión grupal o democrática, abarca e involucra todos los niveles Procesos de estratificación y toma de decisiones y comunicación. Y en cuanto al modelo de ARGYRIS Este experto presentó un logro Para ello, implementar programas de formación, Las personas adquieren conocimientos, habilidades y valores que les ayudan a trabajar en equipo, De esta forma, colabora en grupos maduros y aprende Mejor desempeño.

Mary Parker Follett: fue una trabajadora social, consultora y autora de libros sobre la democracia, las relaciones humanas y la administración. Trabajó como teórica de la administración y la política, introduciendo frases tales como resolución de conflictos, poder y autoridad y la labor del liderazgo.

Parker señala tres formas de resolver los problemas en la organización:

- Predominio.
- Compromiso.
- Conflicto constructivo. Predominio.

Los principales principios de gestión que debemos considerar El siguiente es el desempeño efectivo de cualquier empresa:

- El principio de la coordinación de intereses
- Impersonalidad de mando
- De la supervisión directa
- De la vía jerárquica
- De la resolución de conflictos
- Aprovechamiento del conflicto
- De la motivación
- De liderazgo

#### LOS 8 PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE HENRY FAYOL

- División del trabajo
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina
- Unidad de mando
- Unidad de dirección
- Subordinación de interés individual al interés general
- Remuneración
- Centralización
- Cadena escalar
- Orden
- Equidad

- Estabilidad del personal
- Iniciativa
- Espíritu de cuerpo

Para la dirección existen ocho etapas que son las siguientes:

- ✚ toma de decisiones: -Define el problema. Es necesario definir perfectamente el problema Resuelve y no te confundas con hipoteca. - Analizar el problema: Después de determinar el problema, es necesario desglosarlo. Componentes y los componentes del sistema que lo desarrollan con el fin de Identificar posibles alternativas de solución
- ✚ evaluar las alternativas: incluye determinar el número máximo de alternativas de solución y estudiar sus alternativas. Pros y contras, la viabilidad de su implementación y los recursos necesarios
- ✚ 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
- ✚ integración: El administrador selecciona y asigna los recursos necesarios para implementar Decisiones sobre el plan de ejecución formulado previamente
- ✚ motivación: s. Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir
- ✚ comunicación: La comunicación en la empresa incluye múltiples interacciones en múltiples campos Desde conversaciones telefónicas informales hasta sistemas de información, más complejo
- ✚ 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
- ✚ autoridad: La autoridad es el poder que se le otorga a una persona a una organización, Emitir órdenes y exigir la ejecución de sus subordinados para lograr estos Acciones que el dictador considere oportunas para lograr los objetivos del grupo

Elementos de dirección:

- planificación
- organización
- manejo de recursos humanos
- liderazgo
- control
- estrategia

## UNIDAD II: EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes.

Es importante distinguir entre gerentes y líderes, porque en muchas situaciones se confundirán. Los dos términos no son necesariamente iguales. Designe a un gerente. La influencia se basa en la autoridad formal inherente de su posición jerárquica en la organización. En su lugar, puede nombrar a un líder o provenir del grupo.

Componentes fundamentales del liderazgo:

- a. Poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones o comportamientos. b. Poder coercitivo, o capacidad de castigar. c. Poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a mandarle. d. Poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico. e. Poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder
- Comprender a los subordinados y comprender las capacidades de los humanos. Hay diferentes motivaciones entre ellos y en diferentes circunstancias y momentos.
- La capacidad de inspirar actitudes y tendencias de seguidores para aplicar toda su capacidad para ejecutar el proyecto

- El estilo del líder y el ambiente organizacional que crea en su entorno y dentro del equipo, Por lo tanto, es propicio para que las actividades del grupo alcancen las metas organizacionales.

Estilos de liderazgo de Lewin, Lippit y White:

Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.

Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

BURNS: Burns se enfoca en el simbolismo y la motivación de la relación entre líderes y seguidores, animando a los creyentes a esforzarse por superar las metas e inspirar necesidades de alto nivel. Esto es diferente de los líderes políticos transaccionales, que motivan a sus seguidores a través de recompensas por los servicios prestados por el intercambio. Esto se refiere al proceso por el cual el líder hace un cambio fundamental en el comportamiento y perspectiva del seguidor, y por lo tanto, apunta a cambiar el comportamiento de una persona.

Teorías de liderazgo

Teorías de los rasgos: Personalidad, rasgos, características físicas o Intelectuales. Para Stogdill, los líderes tienen tres características: inteligencia, aptitud física Y personalidad

Teorías del comportamiento: 1º Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960: Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder, 2º Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes, Aquellos que se preocupan por el trabajo por hacer subordinar, 3º Estudios de la Universidad de Texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial.

Las teorías contingentes: los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente

En cuanto a las diversas teorías de liderazgo hay muchas teorías sobre el liderazgo: rasgos, psicoanálisis, política, humanidades, Cognición, comportamiento, rol de liderazgo, etc. Las últimas teorías sobre liderazgo: Son los siguientes: líderes transaccionales, líderes transformacionales y el siglo veintiuno; el liderazgo transaccional se basa en un liderazgo transaccional de buenas relaciones Utilice comentarios positivos o elogios, comentarios negativos o condenas.

El desempeño de los líderes afecta directamente la formación de la cultura corporativa. A través de la ética, podrá construir una cultura dominada por la confianza, la responsabilidad y el respeto por los demás. Una cultura que premia el trabajo y la innovación y no permite comportamientos poco éticos. Entonces creará un entorno de trabajo duro, así como un entorno humano y cálido.

Cabe señalar que la ética profesional se refleja ampliamente en el comportamiento de los trabajadores, por lo que si alguno de ellos carece de valores, es probable que emprenda acciones que perjudiquen a la empresa y sus compañeros. Por eso, el principal objetivo de la ética profesional es abandonar los intereses personales y trabajar juntos por el bien común. Si la empresa se desempeña bien, los empleados tendrán puestos de trabajo estables, pero si se toman acciones que perjudiquen directamente a la organización, las consecuencias afectarán a muchas personas.

Principio de beneficencia: implica Dos elementos complementarios e inseparables: una buena carrera, a saber Un experto en ética es una persona que puede desarrollar sus actividades de manera competente y eficaz. Completa la tarea de manera adecuada; por otro lado, haz un buen trabajo profesionalmente En otras palabras, siempre considere los intereses de los usuarios activos al practicar la industria. Profesional, beneficio de la sociedad

El principio de autonomía: evita esta dependencia y relación paternalista al señalar. El usuario no es un simple receptor pasivo, sino un sujeto que debe participar activamente, y Responsable en la toma de decisiones que involucran la prestación de servicios profesionales

El principio de justicia: estipula que al prestar cualquier servicio profesional, Cada tema involucrado debe cumplir con sus responsabilidades, es decir, completar Le ha confiado sus expectativas, pero no más allá del alcance, pero no hay delito Responsabilidad insuficiente.

Es importante destacar que al quebrantar de manera deliberada los valores en los que se basa la ética profesional puede ser causa de sanciones, incluso por la vía legal. Cada profesión tiene valores y compromisos específicos con los que cada colaborador debe conducirse, es por ello que las sanciones a quienes no se apeguen a estos principios pueden ir desde la destitución del cargo, la pérdida de cédula profesional o incluso cumplir una condena en prisión

Por supuesto, cada uno de nosotros tiene sus propias opiniones al respecto, y no cometeremos errores, porque esta es una vieja controversia que siempre ha existido en la investigación sobre liderazgo, administración y gestión de teóricos famosos. Tipo de vistas: Algunos teóricos creen que los líderes nacen con cualidades inherentes. Insisten en que o nacen con inteligencia, encanto, optimismo y espíritu de lucha, o no pueden desarrollarse sin importar cuánto entrenamiento reciban.

Podemos decir que el liderazgo se basa en el reconocimiento espontáneo de otros miembros del equipo. Si el equipo detecta un defecto grave, eventualmente será rechazado. Por tanto, existe la preparación y experiencia profesional necesarias.

Podemos concluir que para que la empresa funcione de manera eficiente y desarrolle un buen clima laboral, es necesario asegurarse de que el gerente y el líder sean la misma persona. De esta forma, se evitarán los conflictos entre la autoridad formal y la autoridad moral provocados por las relaciones informales en el entorno laboral.

Luego de discutir algunos aspectos del estilo de liderazgo y la formación del liderazgo, se puede inferir que un buen líder "eficaz" debe saber combinar dos áreas organizacionales: lograr metas o lograr resultados y crear un ambiente de trabajo adecuado. Lo que quiero señalar es que crear un ambiente de trabajo no es absoluto, porque siempre habrá elementos disruptivos institucionales que se resistirán permanentemente al cambio, y lo más importante, aceptarán nuevas reglas, privilegios o viejos métodos que violen las reglas del juego.

Uno no se nace necesariamente siendo líder, por ello, se deben usar estilos de liderazgo dependiendo de la situación, y lo más importante, realizar estudios o mediciones que permitan revisar el grado de ambiente laboral, tomando medidas basadas en la escucha atenta de las necesidades de los empleados o personal, sin que ello comprometa el logro de objetivos, ni que se negocie el interés colectivo o el prestigio de una organización.

Ejercer liderazgo nunca será sencillo, tampoco generar un ambiente agradable para la totalidad, pues cada individuo posee intereses distintos y simplemente con atender, al menos para el caso de una institución educativa, las necesidades de algunos y postergar las de otros, genera inconformidad, por lo que ambiente positivo absoluto es imposible. No obstante, generar mayorías que se sumen a los proyectos institucionales, bajo un ambiente de reglas claras y justas, coadyuvará sin duda alguna al logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.

Referencias:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Mary\\_Parker](https://es.wikipedia.org/wiki/Mary_Parker)

Giraldo, D., & Naranjo Agudelo, J. A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).