



PASIÓN POR EDUCAR

**NOMBRE DE ALUMNO: LOPEZ RODRIGUEZ
JULIA MARIA**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LUZ MARÍA DE
CASTILLO MORENO**

NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO

MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

GRADO: 7TO CUATRIMESTRE

GRUPO: "B"

Introducción

Como ya habíamos visto, la administración consiste en dirigir y verificar que las cosas marchen bien. Se actúa directamente con los recursos humanos de la empresa. Ésta es de carácter interpersonal, de modo que debe tener muy en cuenta a los subordinados y la forma cómo hacer que éstos se sientan bien en su trabajo y rindan de la forma esperada; para esto el encargado de la dirección debe fundamentarse en tres palabras clave: comunicar, liderar y motivar. Para que se desarrollen los objetivos es necesario que la ejecución y dirección sean correctas y entender a los subordinados, guardando una estrecha relación con ellos.

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

La dirección administrativa es una labor complicada y de alta responsabilidad, que generalmente llevan a cabo gerentes y otras figuras de liderazgo y autoridad dentro de las organizaciones, y que tiene como objetivo garantizar que los objetivos trazados de antemano se cumplan, lo cual significa lidiar con imprevistos, corregir sobre la marcha el funcionamiento de la organización y a menudo tomar decisiones estratégicas.

Por esta razón, la dirección está muy emparentada con el control y la retroalimentación dentro del proceso administrativo: únicamente manejando la información necesaria y surgida de la evaluación del funcionamiento de una organización, se podrán tomar decisiones informadas y sensatas que tengan una mayor probabilidad de éxito. Es por eso que la conducción empresarial no es demasiado distinta de la conducción política de una nación, aunque ambas cosas manejen elementos muy diferentes y tengan principios distintos.

TEORÍA GENERALIDADES DE DOUGLAS MC GREGOR

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 representa dos actitudes que agrupan distintas concepciones y prácticas con relación a la gestión de los recursos humanos. Según esta teoría, la concepción que los responsables de equipos tengan sobre las personas serán las que condicionen su estilo de dirección. Así, frente al taylorismo, que era el enfoque de la época que consideraba que los trabajadores tienen aversión al trabajo e intentan evitarlo y, por tanto, el líder debe dirigirlos, controlarlos y motivarlos a través del dinero, McGregor propuso una visión alternativa. Según este autor son dos enfoques básicos los que puede presentar una persona frente al trabajo: la teoría X y la teoría Y.

Estas dos teorías representan la formulación de dos puntos de vista extremo sobre la conducta humana en el trabajo.

LA TEORÍA X

Según la teoría X, que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos:

El ser humano ordinario siente una desgana intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas, controladas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la entidad. El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad.

LA TEORÍA Y

Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto se basa en:

El desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso. Al ser humano común no le disgusta trabajar. El control y el castigo no son los únicos medios para lograr una adhesión del trabajador hacia los objetivos de la empresa y así, el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa se asocia a compensaciones por su logro: satisfacción de las necesidades personales y realización personal. El ser humano se habitúa, en las debidas circunstancias, a aceptar responsabilidades e incluso a buscar nuevas responsabilidades.

SISTEMAS DE DIRECCIÓN DE LIKERT

Rensis Likert enuncia que “Los supervisores con las mejores marcas de desempeño enfocan su principal atención sobre los aspectos humanos de los problemas de los subordinados y se esfuerzan por formar grupos efectivos de trabajo con elevados objetivos de desempeño”. Likert estudió a miles de líderes y empleados de organizaciones comerciales, gubernamentales y médicas para llegar a sus conclusiones. Catalogó la dirección en 4 sistemas, cada sistema está definido por lo menos por 7 características operativas que incluyen:

- ✓ Carácter de las fuerzas motivacionales.
- ✓ Carácter del proceso de comunicación.
- ✓ Carácter del proceso de interacción-influencia.
- ✓ Carácter del proceso de toma de decisiones.

Al primer sistema se le llama explotador-autoritario y es análogo al estilo autócrata, de tarea y alta estructura-baja consideración tratados con anterioridad. El temor se usa como motivo, la comunicación es principalmente hacia abajo, se experimenta poca interacción, y las decisiones se toman y las órdenes se emiten solo por el líder. Las observaciones de Likert sugieren que la productividad bajo este sistema es mediocre. Al segundo sistema se le denomina benevolente-autoritario, es una mejoría sobre el primer sistema. Se usan las recompensas económicas en vez del temor o fuerzas motivacionales, la comunicación solo es un poco mejor y la productividad es de regular a buena. Todavía hay mucho espacio para mejoras en las otras características operativas. Al tercer sistema se le llama consultativo y es un gran paso hacia lo que Likert considera el estilo de dirección ideal. La productividad es buena, el control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido un poco con los gerentes medios e inferiores, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores en la organización.

El cuarto sistema es el estilo de grupo participativo, considerado por Likert y sus colegas como el enfoque óptimo de conducir a toda persona en nuestra sociedad. La fuerza

motivacional viene del ego, economía y dedicación del grupo en la toma de decisiones y fijación de objetivos. Hay extensiva interacción con un alto grado de confianza y respeto mutuos, los controles administrativos están ampliamente autovigilados, y la productividad es excelente bajo este sistema de dirección. Likert argumenta que todos los gerentes deben esforzarse hacia un sistema participativo si desean maximizar la cantidad y calidad del desempeño de los empleados.

Es un modelo de dirección que puede llegar a intervenir poco en el desempeño de sus empleados, donde se les permite un alto nivel de autonomía y decisión, lo que pudiera ser una gran iniciativa para ellos o por el contrario conducirlos a un trabajo desordenado.

MODELO DE MADUREZ-INMADUREZ DE ARYGYIS

En todo desarrollo organizacional el interés está centrado en los recursos técnicos y humanos. El desarrollo de los Recursos Humanos afecta a las personas, las relaciones interpersonales, los pequeños grupos, los vínculos entre los grupos y las normas y valores organizacionales. Procura determinar de qué modo puede crearse y mantenerse cierta calidad de vida en una organización, de modo tal que los participantes produzcan información válida y útil, sobre todo en relación con sus problemas más importantes; para que adopten decisiones eficaces y generen un alto grado de energía y compromiso humano con decisiones, de modo que puedan controlar las diligentemente y aplicarlas con eficacia. Se debe concentrar la atención en las personas, no porque dejen de interesarnos las organizaciones, sino porque son las personas quienes crean y mantienen las organizaciones. Asimismo, son las personas las que deben diseñar, aceptar y aplicar los cambios requeridos para mantener un buen estado a la organización. Respecto a la coexistencia de necesidades individuales y organizacionales, establece el modelo de madurez-inmadurez.

ANTECEDENTES DE LOS ENFOQUES DE DIRECCIÓN

Durante mucho tiempo el liderazgo fue considerado como una habilidad innata, no adquirida, y conforme a ciertos rasgos de la personalidad de algunos individuos. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que determinadas circunstancias favorecen el desarrollo de estas habilidades en algunos individuos. Según esto, al líder, también lo hacen las situaciones, por lo tanto, los estilos de liderazgo deben ser acordes con las circunstancias. El líder debe manejar individuos, y estos no son todos iguales. Por lo demás, las organizaciones tienen patrones de dirección determinadas por su cultura o por los valores de los altos directivos, o bien, cuando las actitudes predominantes, derivadas de las presiones sociales o de la frustración individual, no favorecen la productividad. Por lo anterior, la dirección debe ser circunstancial y para ello se requiere de capacidad y habilidades que permitan al líder evaluar las situaciones particulares y variar su estilo de dirección de acuerdo con ellas, es decir, no se debe de ser estático. No obstante, los líderes que son democráticos, generalmente tienen más aceptación, lo que les permite más efectividad, sin descartar por ello que, en algunas ocasiones, si no ejercen una dirección autócrata pueden ser rebasados.

PRINCIPIOS DE DIRECCIONES

El procedimiento de la dirección administrativa, se sostiene en base a diferentes principios importantes como los siguientes:

- **Coordinación de intereses o armonía del objetivo:** La eficiencia de la dirección se determina en los logros de los objetivos de la empresa.
- **Impersonalidad de mando:** Esta sucede cuando la autoridad y el mando surge de las necesidades de la empresa para obtener los resultados deseados.
- **Supervisión directa:** Se basa en el apoyo y la comunicación que tienen que facilitar el director a sus empleados durante el desarrollo de los planes y de esa forma sea más fácil ejecutarlos.
- **Vía jerárquica:** Solicita el apoyo y la comunicación que el directivo debe proporcionar a sus empleados para una buena gestión.
- **Resolución de conflictos:** Se refiere a la necesidad de resolución de problemas que se presentan durante el desarrollo del proceso administrativo.

LOS 13 PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE HANRY FAYOL

- ✓ División de trabajo
- ✓ Autoridad y responsabilidad
- ✓ Disciplina unidad de mando
- ✓ Unidad de dirección
- ✓ Subordinación de interés individual al interés general
- ✓ Remuneración centralización
- ✓ Cadena escalar
- ✓ Orden
- ✓ Equilibrio estabilidad del personal
- ✓ Iniciativa y espíritu de cuerpo

Fuente

ANTOLOGÍA DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Bibliografía

<https://concepto.de/direccion-administrativa/>