



**Nombre de alumno: Fernando Guadalupe Rojas Ortiz**

**Nombre del profesor: Luz María Castillo.**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: Dirección y liderazgo**

**Grado: 7to cuatrimestre**

**Grupo: b**

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de agosto del 2020.

## Introducción

Dirección puede definirse como el proceso de trabajar con y a través de individuos y grupos, más otra serie de recursos, para alcanzar los objetivos organizativos. Liderazgo se produce cada vez que se trata de influir en el comportamiento de un individuo o grupo.

## Generalidades de dirección.

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas. Fayol define la dirección indirectamente al señalar: "Una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo funcionar. La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad. La aportación principal de Douglas es la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales, a saber: tradicionales, teoría "X", con poca confianza en el trabajador, y humanistas, teoría "Y", que ve a los trabajadores, empleados y colaboradores como personas con grandes cualidades y cree que una labor enriquecida motiva al trabajador y éste produce más. Douglas Mc Gregor reconoce que hay, en la realidad, gente irresponsable o con otros intereses. Lo que sostiene que el supervisor no debe partir de una creencia generalizada de que todos los trabajadores son irresponsables y flojos por naturaleza, y que el trabajo es un castigo divino, como se menciona en el supuesto cuatro de la teoría "X". El autor Rensis Likert, con mucho renombre en el campo de la psicología industrial, destacó por sus investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder, de ahí que aún se empleen las escalas de medición y los factores y sus factores que este autor estableció, y conforme los diseñó, pues en psicología se requiere homogeneidad en los criterios de medición para hacer comparaciones. Chris Argyris, en relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que "el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen". En ese sentido, existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria, secundaria e incluso en el nivel educativo profesional, en relación con lo que piden bastantes empresas, sobre todo las figuras de autoridad: gerentes y directivos, los cuales consideran el autoritarismo como la mejor forma de dirigir.

## Principios de dirección.

Los principales principios de la dirección que debemos considerar como una guía para el desempeño eficiente y eficaz en cualquier empresa son los siguientes:

- El principio de la coordinación de intereses: El logro del fin común se hará más fácil cuanto mejor se logren coordinar los intereses del grupo y aun los individuales de quienes participan en la búsqueda de aquel.
- Impersonalidad de mando: Se refiere a que la autoridad y su ejercicio.
- De la supervisión directa: se refiere al apoyo y comunicación que se debe de proporcionar.
- De la vida jerárquica: Al transmitirse una orden deben seguirse los conductos previamente establecidos y jamás emitirlos sin razón y en forma constante.
- De la resolución del conflicto: Indica la necesidad de resolver los problemas que surjan durante la gestión administrativa al momento en que aparezcan.
- Aprovechamiento del conflicto: ofrece la posibilidad de visualizar nuevas estrategias y emprender diversas alternativas.
- De la motivación: Debe procurarse aprovechar el conflicto para forzar el encuentro de soluciones.
- Del liderazgo: La eficacia y eficiencia de la dirección de personal, dependerá en gran medida de la comprensión y aplicación de medidas a sabiendas de que el personal que se involucra en su organismo social, tiende y es influenciado por quien le ofrece medios para la satisfacción de sus metas personales.

Conclusión:

Queda claro, que dentro de una organización el liderazgo y la dirección son complementarios el uno para el otro. Por lo tanto no son reemplazables.