

Unidad I y II

William Noriko Aguilar López

Universidad del Sureste



Facultad de contaduría pública, UDS

Noviembre, 12 de 2020

LUZ MARIA CASTILLO MORENO

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	4
CIERRE	7
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	8

INTRODUCCIÓN

"Administrar es lograr los objetivos de la empresa a través del buen uso de las personas..."

Issac P. Allen (1).

Según este principio, la buena gestión de un emprendedor depende de si quiere ser un administrador eficaz o un mal administrador en cuanto a la responsabilidad de la gestión de su empresa, por eso colocamos la "gestión" en la pirámide superior de la organización clásica.

Formalmente, todo se denomina nivel estratégico de gestión moderna. La gestión es una etapa del proceso administrativo, un elemento necesario para el éxito y está estrechamente relacionada con el liderazgo.

DESARROLLO

La gestión es el elemento de la gestión administrativa, en el que todos los contenidos del plan se realizan efectivamente a través de la autoridad del administrador, que se ejecuta directamente de acuerdo con la decisión o mediante la delegación de la autoridad, y también se monitorea que todas las órdenes emitidas sean correctas. llevado a cabo. Mientras que Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como “la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados”.

El entorno en el que opera la organización está experimentando enormes cambios. Los empleados no pueden completamente programado por la empresa, proceso productivo, reglas y políticas. De los humanos no son máquinas; incluso estos requieren la intervención humana

Trabajo: no importa qué tan desarrollado esté, los automóviles necesitan conductores y computadoras, es decir, necesita un operador y, de igual forma, un grupo de trabajo también necesita un coordinador.

La dirección es un elemento del proceso de gestión que tiene como objetivo la coordinación de los factores humanos de la empresa como lo es el liderazgo, motivación, comunicación, cambio organizacional y personal y creatividad.

En fin, la dirección es importante porque inicia todos los lineamientos establecidos por el plan y la organización, y a través de estos lineamientos para lograr la forma más ideal de comportamiento entre los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja la realización de las metas organizacionales, a través de la gestión para establecer la comunicación necesaria para el funcionamiento de la organización.

Los principios de Henry Fayol son importantes debido nos guía para simplificar los factores claves para el normal funcionamiento de la organización. A través de 14 principios, podemos observar la importancia de cada regulación generada dentro de la organización, a veces con la familia como referencia; porque la jerarquía dentro de la familia es casi exactamente la misma que la de la administración clásica Fayol nos guía en su análisis.

Las etapas de dirección son un proceso de gestión incluye la influencia del administrador en la implementación del plan, a través de la comunicación, supervisión y motivación para obtener una respuesta positiva de los empleados.

Los elementos básicos de la gestión empresarial son la planificación, la organización, la gestión de recursos humanos, la gestión y el control de los empleados. Estos cinco elementos se consideran los cinco puntos principales tradicionales de la investigación formal sobre gestión empresarial.

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.

Según Chiavenato (1994:34), “el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Mientras que para 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”. Basado en lo expuesto tendremos que lo básico en el liderazgo es la influencia que se puede producir en una persona con el fin de lograr ciertos y determinados objetivos.

El liderazgo ha existido durante miles de años, aunque hasta ahora no hemos determinado una única definición en la que todos estamos de acuerdo. Esto podría ser causado porque el liderazgo está en constante evolución y dependiendo de la perspectiva de todos. Por lo que las personas tienen una diferente definición de liderazgo.

A finales de la década de 1930, Lewin de Lippit realizó una famosa encuesta en donde la proposición de White (1939) de que una función importante de un líder es el "clima o atmósfera social" en el grupo, que afecta su satisfacción y desempeño de los miembros, los autores crearon un entorno experimental donde manipularon el clima.

Cada líder, ocupa una posición dominante en el grupo humano, toma el poder y se hace el líder siempre y cuando tiene que hacerse oír y orientar correctamente, por otro lado, algunas personas pasan. El liderazgo es obvio, pero difícil de definir, los líderes son capaces coordinar, motivar y liderar al equipo hasta alcanzar la meta. de la empresa y sus cualidades más importantes de un líder son la innovación, la creatividad y la visión y esto diferencia de los directores o gerentes que pueden mejorar la eficiencia debido a la racionalidad y lo analítico.

Debido a la influencia que tiene el liderazgo en la consecución de objetivos o metas, ha sido objeto de múltiples estudios, de manera que existen diferentes opiniones, formas de explicar y por tanto diferentes teorías sobre el liderazgo. Las más destacadas son:

Teorías de los rasgos o características personales: Consideran que el líder nace con unos rasgos, características o cualidades innatas. Mantienen que o se nace con cualidades como inteligencia, carisma, optimismo, espíritu de lucha, seguridad, etc., o no se pueden desarrollar por mucha formación que se reciba. Ejemplos de líderes innatos serían Martin Luther King, Ernesto Ché Guevara, Madre Teresa de Calcuta, Margaret Thatcher, Eva Perón, etc.

Teorías del comportamiento de la persona: Se basan en la observación del comportamiento de diferentes líderes. Aquí podemos destacar: A la Teoría X y Teoría Y:

Douglas McGregor afirma que existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas: 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). Por otro lado, están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc. (Teoría Y). Dependiendo de la concepción que tenga el líder de los individuos (X o Y), ejercerá un estilo de liderazgo autoritario o participativo.

Teoría de la Malla Gerencial: Robert Blake y Jane Mouton, partiendo de estudios anteriores, elaboraron una rejilla o malla gerencial en la que se pueden identificar hasta 81 estilos de liderazgo diferentes dependiendo de la conducta del líder: Si está más preocupado por las personas o si su mayor interés es la producción.

Para finalizar la ética profesional se refiere a un conjunto de reglas o principios que una persona debe seguir en el lugar de trabajo. Este factor intenta cubrir los parámetros y actividades que se desarrollan en diferentes profesiones. Intenta establecer un sentido de responsabilidad en el proceso de ejecución profesional a través de los valores que todos tenemos.

CIERRE

En resumen, las empresas necesitan métodos y herramientas para poder cumplir sus objetivos a largo o corto plazo, muchos de estos en todos se basan en la práctica y la teoría, sin embargo, todo esto debe ser ejecutado por personas con habilidades para la buena ejecución de los métodos del proceso de dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LUZ MARIA CASTILLO MORENO, DIRECCIÓN Y LIDERAZGO (2020), UDS antología