

**Nombre del alumno: Cynthia Darineli
Ascencio Lopez**

**Nombre del profesor: Yesica Dariana
Sanchez**

Licenciatura: Ciencias de la Educación

Grado: 7° cuatrimestre

Materia: Dirección y Liderazgo

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico de la
unidad 1 y 2**

Ocosingo Chiapas, a 25 de septiembre de 2023.

Unidad I y II

DIRECCIÓN

1.1. 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.

Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como "la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados"

Fayol define la dirección indirectamente al señalar: "Una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa".

Burt K. Scanlan Consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Leonard J. Kazmie La guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización

1.2. Principios de Dirección

EL PRINCIPIO DE LA COORDINACION 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 (el mando), surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados.

DE LA SUPERVISIÓN DIRECTA.

Se refiere al apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes, de tal manera que éstos se realicen con mayor facilidad.

DE LA VÍA 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.

Debe procurarse que los conflictos que aparezcan se resuelvan lo más pronto que sea posible y de modo que, sin lesionar la disciplina, produzcan el menor disgusto a las partes.

APROVECHAMIENTO DEL CONFLICTO.

El conflicto es un problema, que, al obligar al administrador a pensar en soluciones, 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.

1.3. Etapas de Dirección.

Toma de decisiones

Definir el problema. Es necesario definir perfectamente cuál es el problema que hay que resolver y no confundirlo con los colaterales.

Analizar el problema: Una vez determinado el problema es necesario desglosar sus componentes, a fin de poder determinar posibles alternativas de solución.

Evaluar las alternativas:
La evaluación se lleva a cabo a través de:
Análisis de factores tangibles o intangibles,
Análisis marginal, Análisis costo-efectividad.

Consiste en determinar el mayor número posible de alternativas de solución, estudiar sus ventajas y desventajas, así como su factibilidad de implementación, y los recursos necesarios para llevarlos a cabo

Elegir entre alternativas: Las bases para elegir alternativas pueden ser: Experiencia, Experimentación, Investigación.

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

Comprende recursos materiales, así como humanos; estos últimos, son los más importantes para su ejecución.

Motivación

Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir.

Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social.

Supervisión

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

Autoridad

La autoridad es la facultad de que está investida una persona dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para la realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo.

1.4. Elementos de Dirección

1- LA PLANIFICACIÓN : Antes de tomar cualquier acción se debe de planificar el curso de las acciones con la mayor precisión posible.

2- LA ORGANIZACIÓN: La organización es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto.

3- EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS: una vez seleccionado los empleados indicados, es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía.

4- EL LIDERAZGO: es necesario tener un estilo de liderazgo adecuado, tratando bien a los empleados y sabiendo cambiar el estilo dependiendo de las circunstancias.

5- EL CONTROL: A través del control se puede determinar la adherencia de los procesos al plan original determinado de la empresa, y las medidas que se toman cuando algún componente del sistema sale fuera de esas normas.

6- ESTRATEGIA: La estrategia empresarial se decide desde la dirección y una buena estrategia llevará a mejores resultados a largo plazo y aumentará las probabilidades de supervivencia de la empresa.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 Generalidades de Liderazgo.

Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas

Para ser un buen líder se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

2.2 Antecedentes de Liderazgo.

Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo

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.

2.3 Teorías de Liderazgo.

El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional.

TEORÍA DE LOS RASGOS.

De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales. Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad. Los rasgos más investigados del líder: Son su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación a la vez que confianza en sí mismo y autocontrol y equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo secunden.

TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO.

Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados.

LAS TEORÍAS CONTINGENTES.

El modelo de Evans y House: Que define la Teoría de la Ruta-Objetivo. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de ésta, el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

DIVERSAS TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO.

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más. El liderazgo puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).

ÚLTIMAS TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO.

son las siguientes, el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, y el liderazgo del siglo XXI. El Liderazgo Transaccional, se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda. El Liderazgo Transformacional, este líder transformador es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados.

2.4 Liderazgo y ética profesional.

ÉTICA

La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana.

LIDERAZGO

El liderazgo implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que si ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas. El término liderazgo también puede ser usado para señalar a un grupo de líderes.

ÉTICA PROFESIONAL

La ética profesional (que también recibe el nombre de código deontológico) es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional

Ética y profesión: una relación estructural

Esta es la relación estructural entre ética y profesión que nos permite ver con claridad que toda profesión tiene un fundamento ético, y que toda acción profesional tiene que cumplir un deber ético

Los principios de la ética profesional

Desde los planteamientos de autores como Hortal (1996; 2002), Martínez (2006), Hirsch (2004) y otros, estos principios fundamentales son: el principio de beneficencia (al que en ocasiones se añade su contraparte, como principio de no maleficencia), el principio de justicia y el principio de autonomía.

El principio de beneficencia

"Un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión haciendo bien su profesión", afirma Hortal (s/f: 3). Esta es una excelente definición del principio de beneficencia que implica dos elementos complementarios e inseparables: el hacer bien la profesión, es decir que un profesional ético es aquel que desarrolla su actividad de manera competente y eficaz, cumpliendo adecuadamente con su tarea; y por otra parte, el hacer el bien en la profesión.

El principio de autonomía

El principio de autonomía busca evitar esta relación de dependencia y paternalismo al señalar que el usuario no es un simple receptor pasivo, sino un sujeto que debe participar activa y responsablemente en las decisiones que implican la prestación del servicio profesional.

El principio de justicia

el principio de justicia establece que, en toda prestación de un servicio profesional, cada uno de los sujetos involucrados debe cumplir con su deber, es decir, con la tarea que se le ha encomendado, con lo que se espera que haga, sin extrimitarse, pero sin pecar tampoco de insuficiencia en su responsabilidad.

LA IMPORTANCIA DE LA ETICA PROFESIONAL CON EL LIDERAZGO

La actuación del líder influye directamente en la formación de la cultura empresarial. Actuando de forma ética logrará forjar una cultura dominada por la confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas. Una cultura en la que se premie el trabajo y la innovación, y en la que no se admitan comportamientos inmorales. Se creará entonces un ambiente de trabajo exigente a la par que humano y cálido

conclusión

En conclusión podemos hacer referencia que las actividades de dirección forman como tal un manejo del personal eficiente hacia los trabajos o cargos que emplean los subordinados, a si mismo la parte directiva es el que encuentra las estrategias adecuadas que se creen conveniente para poder lograr sus objetivos o en su caso cumplir con sus metas, de igual manera la dirección no solo se encarga de ver y dirigir, también de corregir problemas mismas problemas que abren una puerta de mejoramiento en lo que es sus planes de actividades, como también ya analizamos dentro del campo laboral se conocen los lideres personas que tendrán la capacidad de dirigir de manera adecuada a los subordinados y con esto lograr las metas que estén planteadas en la empresa o institución en el que se encuentre. Para finalizar un buen líder es aquel que mantiene influencia y relación con los subordinados.