

🚩 Mapa Conceptual “Dirección, Liderazgo y Teorías”.

ALUMNO: Alfonso Rodríguez Estrada

GRADO: 9no Cuatrimestre

GRUPO: F

MATERIA: Administración y Evaluación de los Servicios de Enfermería

PROFESORA: L.E. Jessica del Carmen Jiménez Méndez

Villahermosa, Tabasco; a 03 de Junio 2020

Dirección

Dirigir es guiar, orientar, conducir, encaminar, llevar al logro de objetivos. Dirigir implica tomar decisiones, mando y liderazgo.

Por lo tanto

Liderazgo

Es el arte o proceso de influir sobre las personas de modo que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo. Incluye la voluntad de trabajar, confianza, intensidad en la ejecución del trabajo, honestidad.

Tanto como los estipulan las sig. Teorías

Teoría del comportamiento

Siguiendo a McGregor, encontramos su propuesta de las teorías X y Y.

En la teoría X (administrador déspota) las premisas sobre sus empleados son:

- El ser humano normal tiene aversión al trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- El trabajador tiene que ser obligado, controlado, dirigido y amenazado para que realice un esfuerzo adecuado para el logro de objetivos empresariales.
- El trabajador prefiere ser dirigido, evita responsabilidades, tiene poca ambición y desea, sobre todo, la seguridad.

En la teoría Y (administrador tolerante), las premisas sobre sus empleados son:

- El trabajo produce un desgaste físico y mental
- La amenaza y el castigo no son los únicos medios para alcanzar los objetivos. El trabajador tiene que ejercitar la autodirección para asumir su compromiso con la empresa
- La recompensa que se obtiene es producto del cumplimiento de su compromiso
- El ser humano normal aprende a aceptar y a buscar la responsabilidad
- La capacidad intelectual del ser humano está subutilizada

Teoría de los rasgos de personalidad

Según esta teoría, es líder aquella persona que presenta, entre otras, las siguientes características personales:

- Energía
- Autoconfianza
- Agresividad
- Entusiasmo
- Cooperación
- Iniciativa
- Creatividad

Teoría de los estilos de liderazgo

La teoría de los estilos de liderazgo difiere de la de los rasgos de personalidad, ya que el estilo se refiere a la forma de liderar y los rasgos a la personalidad del líder. A partir de la teoría principal sobre los estilos pueden sintetizarse los siguientes:

- El estilo autocrático.** Da énfasis al líder. Es él quien dicta las órdenes, impone su criterio y decide qué y cuándo se hace.
- El estilo democrático.** El líder es un miembro más del grupo que estimula a los subordinados a decidir y a ejecutar las funciones y tareas.
- El estilo liberal.** Pone énfasis en los subordinados, en quienes está centrada la libertad para decidir. La participación del líder es limitada o marginal.

Teorías situacionales del liderazgo

Las teorías situacionales buscan explicar el liderazgo conforme a tres factores:

- El líder
- El grupo
- La situación

Teorías de la motivación humana

La motivación incluye una reacción en cadena que inicia por despertar una necesidad que da lugar a la búsqueda de un deseo o meta, lo que a su vez origina tensión y entonces se produce una acción.

Teoría de necesidades de Maslow

Las representó en una pirámide cuya base contiene las necesidades fisiológicas; éstas, en conjunción con las de seguridad, constituyen las necesidades primarias. Las necesidades sociales de estima y de autorrealización son, para Maslow, necesidades secundarias.

La satisfacción de las necesidades varía con la persona. Sólo cuando el individuo ha satisfecho las necesidades básicas, su comportamiento se dirige a lograr satisfacciones de mayor complejidad.

Continúa.....

Teoría de dos factores de Herzberg

La teoría dual de Herzberg propone encontrar una explicación de la motivación basándose en dos factores:

- En un grupo se encuentran aspectos de la administración, de la política, de la supervisión, de las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad laboral y vida personal. Estos factores representan la satisfacción en el trabajo, es decir, son satisfactores y no motivadores, pero si tales factores no existen, con toda seguridad producen insatisfacción.
- En el segundo grupo se incluyen satisfactores-factores, que son motivadores como el logro, el reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y ascenso. Su existencia produce satisfacción, su ausencia no produce insatisfacción.

Teoría de la expectativa

Su premisa esencial es que el ser humano estará motivado para hacer las cosas que conduzcan al logro de una meta en la medida que su participación realmente beneficie al grupo para obtener dicho resultado

Teoría de las necesidades motivadoras de McClelland

Los tres impulsos —poder, afiliación y relación— son de gran valor para la ciencia de la administración por el significado y la utilidad para que una organización funcione bien.

Sin embargo en las

Necesidad de poder

Las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control. Este tipo de personas buscan posiciones de liderazgo, son buenos conversadores, les gusta discutir con argumentos, son enérgicos, tercos, exigentes, y disfrutan enseñar y hablar en público.

Necesidad de afiliación

Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación, gusta ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social; mantienen relaciones sociales gratas, disfrutan de intimidad y comprensión, les gusta consolar y ayudar a quienes tiene problemas y gozan de la amistad.

Necesidad de realización

Las personas que poseen una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, les gusta el riesgo, asumen responsabilidad, les agrada que les digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan de más si fracasan, les gusta autodirigirse.

Por esta razón los

Sistema autoritario explotador

Es una dirección rígida, arbitraria, manipuladora y centrada en el jefe. Se sanciona mediante premios y castigos.

Sistema autoritario benévolo

Semejante al trato padre-hijo. Poca flexibilidad, pequeña delegación y propicia los grupos informales de organización.

Sistema consultivo

La autoridad se conserva en el líder. Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones. Eventualmente se producen liderazgos autocráticos.

Sistema demócrata participativo

La participación en las decisiones y responsabilidades es de equipo. Se proporciona mayor delegación, pero se exige mayor control. La dirección y el tipo de liderazgo propician o limitan la productividad. Todavía se busca en las teorías del comportamiento una manera de lograr la eficiencia, la calidad y la efectividad.

Teoría de sistemas directivos

Uno de los exponentes más conocidos en torno a las teorías de sistemas directivos es, sin duda, Likert, quien propuso cuatro sistemas para clasificar el liderazgo.