

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

PLANTEL PALENQUE.

Licenciatura en Enfermería.

MATERIA:

DIRECCION Y LIDERAZGO.

TEMA:

ENSAYO DE UNIDAD I Y II.

ALUMNA:

LESLEY ELIZABETH GONZÁLEZ HILERIO.

DOCENTE:

L.E ALBERTO DE JESUS LOPEZ.

GRADO:

7° CUATRIMESTRE

FECHA DE ENTREGA:

03 DE OCTUBRE DEL 2020.

INTRODUCCION.

Este ensayo realiza una reflexión sobre las diferencias que existen entre el liderazgo y la dirección. Para esto se realizó un análisis de lo que es y hace un líder y un directivo. Se resalta lo que caracteriza a cada uno de ellos y como logran resultados diferentes en sus equipos de trabajo. No obstante el liderazgo y la dirección pueden encontrarse en un punto de unión complementario, que hace a los directivos más eficaces en la gestión de una organización.

La principal aspiración hacia un trabajo es lograr que el equipo participe y se involucre en el cumplimiento de sus objetivos para lo cual necesitan contar con personas hábiles para dirigir a los trabajadores en su quehacer cotidiano, con una visión clara, con capacidad para coordinar las actividades que desarrollan los equipos y capaces de entusiasmar a los individuos con los que trabajan, de ahí el papel fundamental de la dirección en cualquier forma de actividad organizada, a fin de dirigir, controlar, coordinar y unificar esfuerzos en el desarrollo de cualquier actividad, pues de lo contrario cada una de las personas se sentiría libre para hacer lo que quisiera y se podría originar un problema, y el liderazgo como la capacidad que poseen algunos individuos de influir en otros y obtener el máximo rendimiento de los mismos.

A continuación sabremos acerca de sus antecedentes y teorías de los mismos.

DESARROLLO.

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.

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor:

La tesis central de estas teorías radica en lo siguiente: los valores del administrador-director-gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados.

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.

Sistemas de Dirección de Likert:

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.

Antecedentes de Los enfoques de dirección situacional y de contingencia (Fayol Y Follet):

Enrique Fayol: es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el "padre de la administración moderna", entre sus aportaciones principales destaca la universalidad de la administración, así como la relevancia de la administración en las universidades, el proceso administrativo, los principios generales de administración, y las áreas funcionales de las organizaciones.

Mary Parker Follet: este especialista estudio el factor humano en la empresa y la forma de dirigirlo con base en sus estudios profesionales en psicología y sociología. Ella analizó a profundidad el rol del jefe (supervisor, gerente, etc.). Escribió el libro La administración como profesión, documento donde resalta la importancia de la aplicación del método

científico aplicado a los aspectos psicosociales, organizacionales y la relevancia del ser humano en la organización.

Etapas de dirección:

- Toma de decisiones
- Evaluar las alternativas
- Aplicar la decisión
- Integración
- Motivación
- Comunicación
- Supervisión
- Autoridad

Elementos de dirección:

- La planificación
- La organización
- El manejo de recursos humanos
- El liderazgo
- El control
- Estrategia

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.

Antecedentes del liderazgo:

- Teoría de los Rasgos: Intenta determinar características distintivas que expliquen la eficacia del liderazgo. Los investigadores deseaban identificar el conjunto de rasgos que distinguen a los líderes de los seguidores, como rasgos físicos y psicológicos o cualidades como altos niveles de energía, cierta apariencia, agresividad, independencia, poder de persuasión y dominio. Sin embargo esta

teoría falló ya que no se pudo descubrir una lista de cualidades universales comunes a todos los líderes competentes, o que aseguraran el éxito.

- Teoría del Comportamiento del Liderazgo: Trata de explicar ya sea los estilos distintivos de los líderes, o bien, definir la naturaleza de su labor.
- Teoría del Liderazgo por Contingencia: Destaca la importancia de factores situacionales, como índole del trabajo realizado, el ambiente externo y las características de los seguidores.
- Teoría Integral del Liderazgo: Trata de combinar las teorías de rasgos, del comportamiento y por contingencia para explicar por qué ciertas relaciones de influencia entre líder y seguidores son fructíferas.

Últimas Teorías de Liderazgo:

- Liderazgo Transaccional: se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados.
- Liderazgo Transformacional: motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada.

Rasgos de los líderes eficaces e ineficaces:

- Líderes Ineficaces: Su estilo es intimidatorio, son insensibles y agresivos. Son fríos, distantes y arrogantes. Defraudan la confianza que las personas depositan en ellos. Son egocéntricos y parecen demasiado ambiciosos y siempre concentrados en el siguiente trabajo. Tienen problemas de desempeño específico en el negocio y se concentran demasiado en los detalles, incapaces de delegar responsabilidades o formar equipo.
- Líderes Eficaces: Dominio, gran energía, confianza en sí mismos, locus de control, estabilidad, integridad, inteligencia, flexibilidad y sensibilidad hacia los demás. Una parte muy importante de la personalidad de los líderes son las actitudes y el autoconcepto.

CONCLUSION.

Depende de nosotros el estilo de liderazgo que mejor funcione y cultivar nuestros conocimientos, para cada día ser mejores, para poder servir mejor a nuestros seguidores. No olvidar que debemos ser flexibles y abiertos a las críticas y al cambio y que nuestros seguidores son personas muy cercanas a nosotros. Todos distintos y con diferentes aspiraciones e intereses.

Para aplicar los cambios, antes que otra cosa necesitamos el apoyo de nuestros compañeros de organización. La respuesta está en todos. Todos somos líderes. Todos podemos ser mejores líderes. Y así mismo saber que todos vamos hacia una misma dirección.

BIBLIOGRAFIA:

- Antología len705 dirección y liderazgo