



Universidad del sureste, San Cristóbal de las casa, Chiapas.

Licenciatura en Enfermería

Desarrollo humano

Tema

Ensayo

Johana Michel Pérez Martínez

San Cristóbal De Las Casas, Chiapas

5 de diciembre del 2020

Resumen: En resumen este trabajo hablare sobre la importancia de conocer los tipos de dirección, teorías, sus etapas y la importancia de conocer estos puntos tan importantes para así mismo poder llegar a ser un buen líder, por otra parte daré a conocer los principios del liderazgo, su fundamentación, las teorías, y los tipos de liderazgo que existen en la actualidad.

Palabras claves: Educación, administración, dirección, liderazgo, comunicación, cultura, autoridad, y disciplina.

Introducción. La dirección es la actividad destinada de dirigir el liderazgo, la conducción y el control de los esfuerzos de un grupo de individuos, que forman la empresa, hacia determinados objetivos comunes. La dirección es la parte esencial y central de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos.

Desarrollo: Desde mi perspectiva la dirección puede definirse como el proceso de trabajar con y a través de individuos y grupos con recursos, para alcanzar los objetivos, mientras que Liderazgo se trata de influir en el comportamiento de un individuo o grupo.

Conclusión: en conclusión el ensayo me ayudo a saber más a profundidad sobre la importancia de dirección y liderazgo como es tan importante en el trabajo, escuela, familia etc. ya que siempre tenemos a alguien que nos dirija y nos motive en el proceso.

Bibliografía:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores

DIRECCION Y LIDEGASGO

La dirección será aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador así mismo vigilara de manera simultáneamente para que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas por ella la dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables de cada uno de los miembros así mismo puedo decir que la función de la dirección es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de una empresa

Las teorías han aportado mucho como en el caso de Douglas la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales En donde lo tradicional o teoría "X" son aquellos con poca confianza en el trabajador; y el lado humanista o teoría "Y", se ven en los trabajadores, empleados y colaboradores como personas con grandes cualidades y cree que una labor enriquecida motiva al trabajador y éste produce más. Se puede decir que la teoría X donde los "prejuicios" general baja motivación en los trabajadores. La baja participación por excesos de controles y abuso de autoridad generan una superación insana, con resentimiento y luchas entre los trabajadores y la dirección, lo cual obstruye el desarrollo del potencial de los colaboradores.

EL MODELO DE MADUREZ E INMADUREZ DE ARGYRIS

Habla acerca que cada persona esta educada de formas distintas a los que las empresas exigen, en el cual existe una 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.

HENRY FAYOL PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN

Es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el "padre de la administración moderna es por eso que es importante mencionarlo entre sus aportaciones destaca el proceso administrativo, los principios generales de administración, y las áreas funcionales de las organizaciones el cual nos habla acerca de la función principal de la dirección

general en la cual es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así mismo como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas, conforme el plan rector, y las estrategias que impulsen el desarrollo de la empresa. Una de las áreas funcionales son la división departamental por gerencias encargadas de realizar trabajos especializados; la más común es por su función ya que denota actividad relacionada. Las áreas son Producción como área funcional, Finanzas como área funcional, Personal o recursos humanos como área funcional, Ventas, mercadotecnia y distribución como área funcional, así mismo se realizan estudios de mercado para conocer a las poblaciones y segmentos o clases económicas que las forman.

LOS PRINCIPIOS MÁS IMPORTANTES

Para follet los principios de dirección más importantes son de la coordinación de intereses, impersonalidad de mando, la supervisión directa, la vía jerárquica, la resolución del conflicto, aprovechamiento del conflicto, la motivación y liderazgo. Para Los principios importantes de Henry Fayol son División de trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Subordinación del interés individual al general, Retribución a las capacidades del personal, Centralización frente a descentralización, Jerarquía., Orden, Equidad., Estabilidad del personal, Iniciativa, Espíritu de grupo o unión del personal. Otro de los principios importantes que cabe resaltar es el Koontz Y O'Donnell el cual nos habla acerca del principio de dirigir el objetivo, principio de armonía del objetivo y el principio de unidad de mando.

Las etapas de dirección son muy importantes mencionarlas, ya que base a ellos llegaremos a la dirección deseada los cuales son las siguientes:

- 1) La Toma de Decisiones es la elección de un curso de acción entre varias alternativas y la responsabilidad más importante del administrador es la toma de decisiones. Al tomar decisiones es necesario Definir el problema y Analizar el problema.
- 2) LA evaluación de Alternativas Consiste en determinar el mayor número, posible de alternativas de solución, estudiar sus ventajas y desventajas. La evaluación se lleva a cabo a través de Análisis de factores tangibles o intangibles, Análisis marginal y Análisis costo-efectividad.
- 3) La aplicación de decisión Es poner en práctica la decisión elegida, por lo que se debe contar con un plan para el desarrollo de la misma, El plan comprenderá los recursos, los procedimientos y los programas necesarios para la implantación de la decisión
- 4) Integración. El administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes.

- 5) Motivación Es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja. El administrador motiva cuando proporciona un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir.
- 6) La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social.
- 7) Supervisión. Esta consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente.
- 8) Autoridad. Es la facultad que tiene una persona dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados.

Fundamentos de liderazgo

A lo largo de la historia el dirigir seres humanos ha sido una actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados en lo que intervienen la voluntad del hombre. Es por ello que el 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. Según Richard Nixon la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción, El líder ha de convencer y conmover, no basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder, sino que debe ser capaz de actuar.

COMPONENTES BÁSICOS DEL LIDERAZGO

1. Autoridad o el poder del líder
2. La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.
3. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.
4. El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

Antecedentes de liderazgo

LEWIN, LIPPIT Y WHITE

Realizaron algunas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30, bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un clima o atmósfera social. Estos autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo. Autocrático, Democrático, Laissez Faire. En investigaciones recientes (Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994) han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo. Por otra parte Burns (1978), se centra en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor, en la cual se alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto. Para Bass el líder transaccional hace referencia a un proceso por el cual los líderes producen cambios radicales en el comportamiento y perspectiva de los seguidores, por lo tanto, apunta a la acción de cambiar a una persona.

TEORÍAS DE LIDERAZGO

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más entre las primeras teorías podemos encontrar las siguientes teorías:

TEORÍAS DE LOS RASGOS: "EL LÍDER NACE, NO SE HACE"

1. La preocupación de estos autores era pues la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son.
2. Teorías del comportamiento: surge en 1990 a 1950. Proponiendo que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.
3. El Liderazgo Transaccional, se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda.
4. El Liderazgo Transformacional, este líder transformador es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados
5. El Liderazgo del Siglo XXI, se dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo, por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen. La Diferencia del liderazgo transicional y liderazgo transformacional es que el líder transicional generalmente no va más allá de orientar estratégicamente una organización, sino que estos se ocupan de hacer que todo fluya sin problemas. Mientras que el líder transformacional establece metas e incentivos para

impulsar a su equipo de trabajo para alcanzar niveles de rendimiento más altos, proporcionando oportunidades de crecimiento profesional y personal a cada miembro

TIPOS DE LIDERAZGO

1. Liderazgo natural: Este líder es aquel que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese “rol” a la perfección. Tanto es así, que nadie lo cuestiona, sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir
2. Liderazgo Transformacional: Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo
3. Liderazgo Burocrático; Este tipo de liderazgo se basa en la “curva de la felicidad”, son liderazgos basados en construir en positivo todo lo que puede afectar al grupo, al trabajo y al desarrollo de las labores.
4. Liderazgo Empresarial: Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa
5. Liderazgo Autocrático: Este tipo de líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador.
6. Liderazgo Democrático: El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores.
7. Liderazgo Laissez Faire: Este tipo de liderazgo es más liberal, porque el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.
8. Liderazgo Paternalista: En este tipo de liderazgo y al igual que los líderes autocráticos estos piensan que tienen la razón y que los trabajadores no tienen criterio propio, simplemente tienen que obedecer
9. Liderazgo Carismático: El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores
10. Liderazgo Lateral: Este tipo de líder puede ser cualquier persona sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos
11. Liderazgo Situacional: El líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo.

PENSAMIENTO SISTÉMICO

Se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, las características del pensamiento sistemático es Enfatiza la observación del todo y no de sus partes. Es un lenguaje circular en vez de lineal, Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas, Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo, Abre una ventana en nuestro pensamiento, que convierte las percepciones individuales en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada persona involucrada. El pensamiento sistemático nos permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa, negocio o área de trabajo, al utilizar esta herramienta se simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre de las partes que integran el sistema global.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

En el proceso de vender se trata de persuadir, convencer al posible cliente para que piense y actúe como el vendedor quiere que este actúe y, siempre, en beneficio de ambas partes y si bien la negociación llega a buscar un mismo interés para beneficiar ambas partes.

Las fases de la negociación son muy parecidas a las de la venta; del conocimiento y del dominio de estas fases va a depender en gran medida el éxito o fracaso en la negociación. Las fases son Preparación, Discusión, Señales, Propuestas, Intercambio, Cierre y acuerdo, Al terminar la fase de intercambio se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que hemos hecho por nuestra parte y subrayando lo ventajoso de llegar a un acuerdo sobre los puntos pendientes

LIDERAZGO TRANSCULTURAL.

Existen diversas definiciones de cultura que varían según la perspectiva de los diferentes autores, sin embargo, todas ellas vienen a señalar que la cultura está constituida por un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social. La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas. Por otra parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizaciones. El líder transcultural necesita ser empático, necesita conocer y comprender las similitudes y diferencias en la forma de actuar y pensar de otros grupos las habilidades que debe tener un líder es flexibilidad, adaptación, apertura, asertividad, empatía, tolerancia y saber trabar en equipo. El líder transcultural necesita conocer a desarrollar muchas sensibilidades ante sus ideologías y sus repercusiones que puede traer en el grupo de personas.

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

La cultura afecta a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones y obviamente también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos. Para determinar qué aspectos del liderazgo son universales y cuáles están influidos por la cultura la estrategia más utilizada es la que Fiske y cols denominan estrategia de "tipologías y dimensiones" las cuales son Cultura nacional y liderazgo, Distancia de poder y liderazgo, Individualismo - colectivismo y liderazgo, masculinidad - feminidad y liderazgo y Evitación de incertidumbre y liderazgo estos puntos nos habla de cómo la influencia del liderazgo en la cultura organizacional y el efecto que se deriva en la efectividad organizacional. La cultura sobre el liderazgo no solo nos habla sobre las dimensiones y la tipología si no también nos habla acerca de sus componentes y su desigualdad tanto como el observador sino también para los propios sujetos inmersos a ella. Por esta razón la operacionalización de la cultura organizacional plantea serios problemas metodológicos.

Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización. Sin embargo, hacer esto es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia de una serie de valores, normas y prácticas compartidas que se han ido construyendo a lo largo del tiempo.