



**NOMBRE DEL ALUMNO:  
YARITZA YAZARET ANZUETO MENDEZ**

**NOMBRE DEL PROFESOR:  
MTRA. LIKZA HALLY ROBLERO MUÑOZ**

**LICENCIATURA:  
LIC. EN ENFERMERIA**

**MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO**

**CUATRIMESTRE Y MODALIDAD:  
7MO CUATRIMESTRE SEMIESCOLARIZADO  
(DOMINGOS)**

**NOMBRE Y TEMA DEL TRABAJO: ENSAYO DEL  
TEMA: DIRECCION Y EL LIDERAZGO Y SUS  
ANTECEDENTE**

Frontera Comalapa, Chiapas a 15 de noviembre de 2020

# DIRECCIÓN

## GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

El éxito es a menudo el resultado de dar un paso en falso en la dirección correcta- Al Bernstein. Dirección es el elemento indispensable de la administración, Koontz y O'Donnell la determinaron como función ejecutiva de guiar y vigilar, Fayol por su parte lo definió como la función de toda organización social. Burt K. Scalan lo describió la coordinación para el alcance de los objetivos como metas. Y Leonard J. Kazmie al igual que Koontz y O'Donnell lo describió como guiar y supervisar cada esfuerzo para alcanzar sus objetivos. Como todo lo que existe desde una máquina, automóvil, como la persona misma tendemos a necesitar de un guía, conductor, operador, por eso dirección se describe como el proceso administrativo y su finalidad es coordinar, dirigir, vigilar mediante un carácter ejemplar enseñando valores su propia actitud y maneras de dar actividades y con buena comunicación.

Una de las teorías que hablan de dirección está la de Douglas Mc Gregor enfocando el valor que hay desde administrado, director, gerente, y supervisor. Esta cadena determina un proceso, acciones, y resultados. Douglas describió una teoría X y esta se enfoca en una organización de parte de los que dirigentes principales sin compasión o empatía, mientras que la teoría Y es todo lo contrario ellos se enfocan en darles el lugar a los subordinados como personas de grandes cualidades. En la teoría X los de un alto nivel imponen sus responsabilidades como únicos capaces para dirigirlos mientras que en la teoría Y la oportunidad es autónoma capaces de responder por sus acciones y capaces de poderlos realizar.

Fayol por su parte dijo que son muchos principios entre los más importantes según el 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 personas. Con estos principios que puede llevar a cabo una buena dirección. Aunque para resolver problemas Parker señala tres formas que debe tener un líder para resolverlos en la organización: Predominio, Compromiso, Conflicto constructivo.

Para llevar a cabo una buena administración Rensis Liker creo el denominado lidermometro y esto es el conjunto de escalas para evaluar un buen o mal desempeño de un líder y de la satisfacción de los miembros y colaboradores. Estas escalas están formadas en 4 estilos de las cuales el primero se trata del autoritario explorador y habla sobre las daciones que imponen los líderes con cierta forma fría, temerosa hacia los trabajadores evitando comunicación con ellos. El segundo estilo habla sobre el autoritario benevolente y es la recompensa del empleado hacia el líder tratado de decir o informar lo que el líder desea escuchar ante las tareas ordenadas. El tercer estilo habla sobre un consultivo y este es dar información basada en lo que desean escuchar los líderes omitiendo que el trabajador busque su manera que laborar a como se sienta cómodo sin decirlo claro sin afectar las labores enmendados. El último estilo es gerencial grupal o democrático y esto es básicamente la importancia que tiene todos en una empresa con cada cualidad y rango que desempeñen para tomar decisiones dándoles correspondencia.

Dice que el modelo de Chris Argyris sostiene que la mayoría de los individuos empleados por las organizaciones, querrán expresar características de adulto; sin embargo, los principios básicos de organización crean un medio ambiente que requiere de características de la infancia. Respecto a la coexistencia entre necesidades individuales y organizacionales, establece un modelo de inmadurez-madurez. Los siete elementos del modelo continuo inmadurez-madurez de Argyris: Pasividad, Actividad, Dependencia, Independiente, Capaz de comportarse en pocas formas, Capaz de comportarse en muchas formas, Intereses Superficiales, Intereses Profundos, Perspectiva a Corto Plazo, Perspectivas a Largo Plazo, Posición Subordinada, Posición Superior. Falta de autocontrol, Autoconocimiento y Autocontrol.

## **PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN**

Entendemos que en toda organización es importante contar con una buena dirección que permita establecer pautas para que la organización se mantenga sólida y estable. Para eso, existen una serie de principios para que la dirección llegue a buen término y estos son: Coordinación de intereses Para que la dirección sea eficiente, debe encaminarse, en todo momento, hacia los objetivos de la empresa. Impersonalidad de mando: La autoridad surge como una necesidad de la organización para el logro de sus objetivos, no para satisfacer los deseos de sus directivos o colaboradores. Supervisión directa: El líder de un grupo organizacional debe proporcionar apoyo y comunicación a sus colaboradores en el momento de ejecutar los planes, de manera que estos puedan desarrollarse con mayor facilidad. Vía

Jerárquica: este dice que deben respetar los canales de comunicación establecidos en la organización que permita que una orden emitida pueda transmitirse fácilmente a través de los niveles jerárquicos pertinentes. Resolución de conflicto: Los problemas que aparezcan en la gestión administrativa deben ser resueltos en el momento que surjan, para evitar que problemas colaterales más graves aparezcan en la organización. Aprovechamiento del conflicto: este consiste en analizar el conflicto y aprovecharlo a través del establecimiento de opciones distintas a las que puedan existir.

Los principios de dirección de Henry Fayol: UNIDAD DE MANDO: Una sola persona debe de mandar a todos los subordinados. AUTORIDAD: Toda empresa debe de tener una persona que los dirija, UNIDAD DE DIRECCIÓN: Un programa para cada actividad, CENTRALIZACIÓN: Todas las actividades deben ser manejadas por una sola persona. NOTA: Actualmente encontramos que debido a las estructuras esto no resulta muy funcional para las empresas, SOBORDINACIÓN DEL INTERÉS PARTICULAR AL GENERAL: Se debe buscar beneficiar a la mayoría, DISCIPLINA: Se debe de lograr la disciplina para el buen funcionamiento de la empresa, DIVISIÓN DEL TRABAJO: Se le debe de indicar a cada quien el trabajo que debe de realizar, ORDEN: Cada cosa en su lugar y un lugar para cada cosa, JERARQUÍA: Se debe de respetar la autoridad de cada nivel jerárquico, JUSTA REMUNERACIÓN: Pago justo de acuerdo al trabajo realizado, EQUIDAD: Los beneficios deben ser compartidos; empresa-trabajadores, ESTABILIDAD: El empleado debe de sentir seguridad en su trabajo, INICIATIVA: Se debe de permitir al empleado que determine como deben de hacerse las cosas, ESPIRITÚ DE GRUPO: Todos deben de colaborar entre sí.

## **ETAPAS DE DIRECCIÓN**

Toma de decisiones: Una decisión 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. Es necesario definir perfectamente cuál es el problema que hay que resolver y no confundirlo con los colaterales y Analizar el problema: Una vez determinado el problema es necesario desglosar sus componentes, así como los componentes del sistema en que se desarrolla a fin de poder determinar posibles alternativas de solución. EVALUAR LAS ALTERNATIVAS y 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 mediante elegir entre alternativas, ósea que una vez evaluadas las alternativas, se debe elegir la más idónea para las necesidades del sistema, y la que origine grandes beneficios. 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. El plan comprenderá: los recursos, los procedimientos y los programas necesarios para la implantación de la decisión. **INTEGRACIÓN.** que el administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes. **MOTIVACIÓN.** El concepto sencillo y surge de diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir. **COMUNICACIÓN.** Que es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social. La comunicación en una empresa comprende múltiples interaccionares que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados. **SUPERVISIÓN.** Consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. **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.

## **ELEMENTOS DE DIRECCIÓN**

Los elementos básicos de la dirección empresarial son la planificación, la organización, el manejo de recursos humanos, la dirección de los empleados (liderazgo), el control y la estrategia. Estos seis elementos son considerados los puntos tradicionales del estudio formal de la dirección empresarial. La planificación es como en muchos ramos prácticos, desde la programación de la informática hasta la ingeniería, el primer paso es la planificación. Este es el paso más importante. La organización está encaminada a combinar los componentes de un negocio de una manera armoniosa. El manejo de recursos humanos explica mediante expertos que dicen son el elemento más importante de cualquier negocio. El liderazgo o dirección empresarial implica el manejo cotidiano de los empleados y es necesario guiar las actividades de los trabajadores y asegurarse de que estén encaminados hacia el beneficio de la empresa. El 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, No importa que tan eficaz sea la dirección diaria, siempre pueden presentarse situaciones que deban resolverse. **Estrategia.** Se decide desde la dirección y es clave para el éxito de la empresa. Una buena estrategia llevará a mejores resultados a largo plazo y aumentará las probabilidades de supervivencia de la empresa.

Existen dos más dentro los elementos de dirección y estas son importantes al igual que las otras como son: Responsabilidad La toma de decisiones, así como los resultados que se obtengan de la misma, debe ser asumida por la administración empresarial. Esta responsabilidad va más allá de la estrategia, sino también del cumplimiento de las normativas legales y éticas y Comunicación Para que una empresa sea eficaz, la administración debe cuidar de la comunicación interna y externa de la misma como mencionan dentro de las etapas de dirección.

## **EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES**

### **GENERALIDADES DE LIDERAZGO**

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. La definición de liderazgo abarca varios aspectos, un claro resumen de ellos es el que sigue: El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

### **ANTECEDENTES DE LIDERAZGO**

Se puede definir el liderazgo en las organizaciones como el proceso de influir en otras personas de tal forma que se las anima a contribuir voluntariamente a la consecución de los objetivos organizacionales. En otras palabras, el liderazgo consiste en ganarse a los empleados para que quieran hacer aquello que se les pide, y que los objetivos propuestos sean internalizados como válidos, apropiados y correctos.

### **TEORIAS DE LIDERAZGO**

Las teorías del liderazgo tienen como objetivo explicar cuáles son los motivos y cómo es el proceso para convertirse en líder. Buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes donde algunos lo adquieren y otros nacen con las cualidades y simplemente las refuerzas y complementan durante adquieren de los conocimientos.

Estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.

**TEORÍAS DE LOS RASGOS:** Las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen más adecuados para el liderazgo, observan los rasgos de personalidad y los comportamientos que contribuyen al liderazgo. El enfoque principal está en la personalidad clave y los rasgos de comportamiento que comparten los grandes líderes. **TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO:** la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con unas características u otras, es decir, las teorías del comportamiento del liderazgo se basan en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos. **TEORÍAS DE CONTINGENCIA:** enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre, según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones.

## **LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL**

**ÉTICA** es un conjunto de conocimientos derivados de la investigación de la conducta humana al tratar de explicar las reglas morales de manera racional, fundamentada, científica y teórica. Es una reflexión sobre la moral mientras que la moral es el conjunto de reglas que se aplican en la vida cotidiana y todos los ciudadanos las utilizan continuamente. Estas normas guían a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo. En un sentido práctico, el propósito de la ética y la moral es muy similar. Ambas son responsables de la construcción de la base que guiará la conducta del hombre, determinando su carácter, su altruismo y sus virtudes, y de enseñar la mejor manera de actuar y comportarse en sociedad. **LIDERAZGO.** Es un proceso de influencia de una persona sobre otra. Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Un líder es aquel que es capaz de motivar a las personas para lograr una meta en común. El tipo de líder que haya en un equipo o empresa depende de su entorno y de la posición. Un jefe es visto como la persona que impone las reglas y tareas para cumplir con los objetivos sin importar los métodos utilizados ni la participación de su equipo. Por el contrario, el líder es aquel que dirige un equipo de trabajo utilizando la motivación, críticas constructivas, empatía y escucha activa. **ÉTICA PROFESIONAL:** La ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que mejoran el desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las

pautas éticas que deben regir dentro del ambiente laboral. Estas pautas están basadas en valores universales que poseen los seres humanos. La responsabilidad es una parte esencial cuando hablamos de ética profesional, ya que hará que cada persona pueda realizar de forma justa y profesional su trabajo. Determina cómo debe actuar un profesional en una situación. Muchas organizaciones y profesiones poseen un código de ética en el que se detallan los valores que deben verse plasmados en el accionar del profesional. Las características que debe tener una persona con la ética profesional se ve reflejada en los valores de una profesión u organización también en algunos casos hay una especificación de éticas.

Una vez entendido que cada uno de esos conceptos puedo decir que LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL con el liderazgo se basa en un líder ético que no solo tiene altos valores y la determinación de tener éxito, sino que también comprende la importancia de construir un marco sólido que permita a otros seguir los ejemplos establecidos para que todos se beneficien. El liderazgo ético se trata de luchar por el mismo objetivo y encarnar el mismo propósito, valores y visión. Un líder ético trabaja para crear una conversación abierta y una práctica de trabajo que fomente el intercambio de ideas, conocimientos y visión para que se compartan los beneficios del aprendizaje. El líder también debe obligar a otros a seguir el ejemplo que él / ella establece según los estándares que se reflejan en la forma en que viven, influyen e inspiran.

Se puede concluir que el liderazgo es de suma importancia en todos los tipos de organización humana, y que a su vez es pertinente resaltar cuan relacionado está con los sistemas administrativos, más exactamente con la función dirección del proceso administrativo, es por ello que se hace necesario, que este sea ejercido de una manera efectiva, de tal manera que contribuya con el logro de los objetivos en común que persigue un equipo de trabajo, lo cual se puede evidenciar a nivel organizacional.

Bibliografías:

ANTOLOGIA LEN705 DIRECCION Y LIDERAZGO

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13257/ensayo%20de%20grado;jsessionid=064CE7760E7AFECD4624A78DA7B4465C?sequence=11>

<https://plaza-family.com/comportamiento-adulto/liderazgo/la-importancia-de-la-etica-en-el-liderazgo/>