

**Nombre del alumno:**

JOANA YULIBETH RODRIGUEZ DIAZ

**Nombre del profesor:**

LIC. LIKZA HALLY ROBLERO MUÑOZ

**Licenciatura:**

ENFERMERIA

**Materia:**

DIRECCION Y LIDERAZGO

**Nombre del trabajo:** ENSAYO

**ENSAYO DEL TEMA:**

“DIRECCIÓN, EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES”

## INTRODUCCION

Aquí veremos lo que es la dirección que nos dice que es un 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 y el liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas nos cuentas los tipos que hay, en este tema.

La palabra dirección, está definido como “la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados”, la dirección tiene como función que cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa, pero los humanos no son máquinas, las maquinas o equipos electrónicos requieren de la intervención del ser humano para funcionar: un automóvil necesita un conductor y una computadora, así sea muy avanzada, necesita un operador, en un grupo de trabajado requiere de un coordinador, al coordinar implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual, creatividad, en dirección tenemos valores ¿qué quiere decir valores? Te preguntarás pues un valor es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto, ahí entra la teoría de gerenciales de Douglas Mc Gregor: los valores del administrador-director-gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y resultados, esto tiene dos tipos de teoría que es (X), (Y) la primer teoría (X) son: con poca confianza en el trabajador y humanistas, tiene 4 puntos: 1. La gerencia es la única responsable de la organización de los elementos de una empresa productiva: dinero, materiales, equipo, personas, en pro de sus fines económicos. 2. Las personas deben orientar sus esfuerzos, modificar su conducta y adaptarla a las necesidades. 3. Para identificar las necesidades de la organización, es necesaria la participación activa de la gerencia. 4. El trabajo es castigo divino. “Ganarás el pan con el sudor de tu frente” y la teoría (Y) son los 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 y tiene 4 puntos: 1. Todos los colaboradores de una empresa son responsables de los resultados y al hacerlos participes, se auto realizan, por lo que los resultados esperados serán mayores. 2. La autorrealización genera creatividad, fundamental en la empresa para ésta que funcione bien y se expanda. 3. El ser humano tiene mucho talento y en la empresa sólo se utiliza una mínima parte de sus capacidades. 4. El trabajo es natural en el ser humano y resulta divertido si así lo creamos como directivos–superiores. Douglas Mc Gregor reconoce que hay gente irresponsable o con otros intereses, lo que sostiene que el supervisor no debe partir de una creencia generalizada de que todos los trabajadores son irresponsables y flojos por naturaleza, y que el trabajo es un castigo divino. En el sistema de dirección de Likert creó el denominado lidermómetro, es un conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores, en las cuales ubica 4 estilos gerenciales comunes: el primero es el autoritario explotador, caracterizado por el temor y las amenazas, el 2º estilo es el autoritario benevolente, donde el cumplimiento se logra mediante recompensas, se limita a las cosas

que el jefe quiere escuchar, el 3º estilo, el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, el 4º estilo, el gerencial grupal o democrático, encierra e involucra a todos los niveles jerárquicos, así como la toma de decisiones y el flujo de comunicación. ARGYRIS acentúa la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en "inteligente", Enrique Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es conocido como "padre de la administración moderna", Fayol dijo que los principios son muchos: 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 y Espíritu de grupo o unión del personal. Mary Parker Follet fue la primera mujer en señalar que la dirección general de las empresas, y cualquier posición directiva, requieren de más profesionalismo también señala tres formas de resolver los problemas en la organización: 1. Predominio. 2. Compromiso. 3. Conflicto constructivo. El principio de la coordinación de intereses, impersonalidad de mando, de la supervisión directa, de la vía jerárquica, de la resolución del conflicto, aprovechamiento del conflicto, de la motivación, del liderazgo, PRINCIPIOS PROPUESTOS POR Koontz Y O'Donnell, PRINCIPIO DE DIRIGIR EL OBJETIVO: Cuando más sean capaces los administradores de armonizar las metas personales de los individuos con las metas de la empresa, tanto más eficaz y eficientemente será esta, PRINCIPIO DE ARMONIA DEL OBJETIVO: La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa, PRINCIPIO DE UNIDAD DE MANDO: La finalidad de este principio es evitar posibles conflictos resultantes de la delegación simultánea de las funciones de varios superiores en un solo subordinado, hay 8 PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE HENRY FAYOL: 1.-División del trabajo: Henry Fayol plantea que la organización debe ser dividida entre los individuos y departamentos. 2.- AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD: Según Henri Fayol, debe haber un equilibrio entre la autoridad (poder) y responsabilidad (funciones) (ver más sobre la diferencia entre autoridad y poder). 3.-DISCIPLINA: Disciplina significa el respeto a las normas y reglamentos de la organización. La disciplina puede ser auto-disciplina, o puede ser forzada. 4.- UNIDAD DE MANDO: es un principio muy importante de la gestión. 5.- UNIDAD DE DIRECCIÓN: Todas las actividades que tengan el mismo objetivo deben ser dirigidas por un gerente, y debe utilizar un plan y procedimientos establecidos. 6.- SUBORDINACIÓN DE INTERÉS INDIVIDUAL AL INTERÉS GENERAL: En una organización, hay dos tipos de interés, a saber. El interés individual de los empleados, y el interés general de la organización. El

interés individual se le debe dar menor importancia, mientras que el interés general debe tener mayor importancia. 7.- REMUNERACIÓN: Es el precio por los servicios recibidos. 8.- CENTRALIZACIÓN: La autoridad se concentra sólo en pocas manos. Esta 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: Es necesario definir perfectamente cuál es el problema que hay que resolver y no confundirlo con los colaterales. Analizar 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, la comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social, los elementos de dirección son 6: 1- LA PLANIFICACIÓN. 2- LA ORGANIZACIÓN. 3- EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS. 4- EL LIDERAZGO. 5- EL CONTROL. 6- ESTRATEGIA. Es importante diferenciar entre gerentes y líderes, ya que en muchas ocasiones se confunden ambos términos que no son necesariamente lo mismo, a los gerentes se les designa su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa, en cambio, los líderes pueden designarse o surgir del grupo, los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal, nos dice que el liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos. Los componentes fundamentales del liderazgo son: 1. La autoridad o el poder del líder, entendiendo el poder como la capacidad de un individuo, para influir en las creencias o en las acciones de otros individuos: Poder de recompensa, coercitivo, legítimo, experiencia, referencial, 2. La habilidad para comprender a los subordinados, 3. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes, 4. El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo; 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, dentro de ello estas las TEORIAS DE LIDERAZGO: teoría de los rasgos, teorías del comportamiento, las teorías contingentes, diversas teorías sobre liderazgo, nos dice que en la Primeras Teorías del Liderazgo fue durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.c.), El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder,

un líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto, dentro de ello esta la ética profesional que también recibe el nombre de código deontológico y es conocido como el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional, Como bien señala Hortal (1996), el principio de beneficencia puede interpretarse de manera que genere una visión de profunda asimetría entre el profesional y el usuario de sus servicio, en el ejercicio de las profesiones se enmarca en lo que Lonergan (1988) llama la construcción del "bien de orden", la contribución para la recurrencia sistemática de operaciones y acciones que hagan que los bienes particulares fluyan de manera continua hacia todos los individuos y grupos que conforman una sociedad determinada, la dificultad de un líder ético puede creer en su trabajo, tener una fuerte personalidad, poner la ética a la cabeza de su agenda y disponer de todas las habilidades y virtudes necesarias para desarrollar un liderazgo eficiente, y sin embargo no lograrlo.

## CONCLUSION

En este tema concluimos que el liderazgo siempre es cuando un líder da buen trabajo, debe de checar un buen trabajo de la empresa de los trabajadores, también en dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización, valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación es por eso que en cualquier empresa o trabajo que tenemos siempre hay liderazgo y dirección, hay que trabajar bien para ser una buen persona, y ser un buen líder.

## BIBLIOGRAFIA

[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Direccion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf)

<https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>