



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CAMPUS TABASCO

DIRECCION Y LIDERAZGO

7MO CUATRIMESTRE

GRUPO: Q

LIC. ENFERMERIA

DOCENTE: LIC. ALBERTO DE JESUS LOPEZ MUÑOZ

ALUMNO: CARLOS EDUARDO MAGAÑA OSORIO

ENSAYO:

UNIDAD 1 DIRECCIÓN

1.1. GENERALIDADES DE DIRECCIÓN.

1.2. PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

1.3. ETAPAS DE DIRECCIÓN.

1.4. ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

UNIDAD 2 EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 GENERALIDADES DE LIDERAZGO.

2.2 ANTECEDENTES DE LIDERAZGO.

2.3 TEORÍAS DE LIDERAZGO.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

VILLAHERMOSA TABASCO, 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

INTRODUCCION

La dirección y el liderazgo son papeles fundamentales en la vida del ser humano ya que derivan del comportamiento y de puesta en prueba de sus cualidades, determinándolas durante un estudio centralizado de las diferentes observaciones que tienen los teóricos al llevar a cabo este análisis concreto de cada uno de los comportamientos y de los requisitos que cada uno desempeña en sus diferentes roles de trabajo como en su entorno profesional, también ir identificando las diferentes formas que tiene el llevar a cabo un líder y los tipos de líderes que ejerce un papel sin conocer cual es la función de cada uno de ellos, promoviéndolos en una mejora e ir conociendo el error que tiene para una mejora en sus rutinas diarias.

Tener en claro los principios como también las diferentes teorías que dieron paso a un estudio concreto y centralizado, teniendo como primeras pautas el comportamiento del hombre durante su proceso de desarrollo cognitivo y su desarrollo de sus habilidades y destrezas que llevan a cabo en su entorno social como profesional.

Al hablar de dirección y liderazgo nos enfocamos en la toma de decisiones responsables de cada individuo y del cargo que se ejerce al desempeñarla en nuestra vida diaria, en ella podemos describir que la 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, sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

La dirección como papel principal tiene la gran importancia en poner 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 en los miembros de la estructura organizacional, teniendo una calidad que refleja el logro de los objetivos organizacionales, y conducto de la dirección que establece la comunicación necesaria para que la organización funcione. Dicha función de la dirección se emplea en un 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 que surge en una organización e individual y que exijan las circunstancias con el fin de lograr la competitividad de llevar a cabo un buen trabajo o llegar al objetivo primordial que se tiene para tener los éxitos necesarios de una empresa u organización social.

De ellas derivan teorías relativas del comportamiento humano ejercidas por la dirección y el papel fundamental que ejerce el liderazgo en el comportamiento de las cualidades humanas, de ellas se encuentra la teoría de la gerencia de Douglas Mc Gregor donde propone dos teorías muy relativas durante su estudio la teoría "X" que habla acerca de la poca confianza en el trabajador, y humanistas, y de la 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.

Teoría de los sistemas de dirección de Likier en la que establece un conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores. En las cuales ubica cuatro estilos gerenciales comunes: el primero es el autoritario explotador, caracterizado por el temor y las amenazas, donde la comunicación fluye de arriba hacia abajo. El segundo es el autoritario benevolente, donde el cumplimiento se logra mediante recompensas, aquí la información va de abajo hacia arriba, y muy esporádicamente se dirige hacia arriba, se limita a las cosas que el jefe quiere escuchar; en tanto, la actitud de

los colaboradores es de subordinación frente a los superiores. El tercer, el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas.

El Modelo de madurez e inmadurez de argyris propone la implementación de un programa de capacitación, con el cual se permita a las personas obtener conocimientos, habilidades y valores para ayudarlos a trabajar en equipo y, con ello, colaborar en grupos maduros con la capacidad de auto dirigirse al aprender a desenvolverse de modo óptimo recalcando que las acciones emprendidas por las personas serán guiadas por las experiencias propias del individuo, y aceptando todas estas acciones como producto de la percepción.

Los antecedentes de los enfoques de dirección situación y contingencia habla de la función principal de la dirección general en la elaboración de programas de acción de largo, mediano y corto plazo, verificando que se cumpla, así como la coordinación permanentemente de las actividades de las otras áreas: ventas-mercadotecnia, producción, finanzas y personal o recursos humanos, conforme el plan rector, y las estrategias que impulsen el desarrollo de la empresa, promoviendo así las cualidades del ser humano y la propagación de sus derechos y obligaciones que tiene el llevar a cabo su trabajo diario dentro y fuera de su entorno profesional y social.

De estas teorías encargadas de llevar acabo la dirección en el comportamiento humano también se derivan principios fundamentales que describen como es en su totalidad el ser humano en el ámbito profesional, social y psicológicamente, una de ellas es el principio de coordinación de interés en la que se enfoca la dirección de encaminar el logro de los objetivos generales de una empresa facilitando sus objetivos individuales e intereses personales como satisfacción al conseguir las metas de una organización.

La impersonalidad del mando Se refiere a la autoridad y su ejercicio que surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados, en cambio la supervisión directa Se refiere al apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes, de tal manera que éstos se realicen con mayor facilidad.

La vía jerárquica lleva un orden que se deben seguirse como conductos previamente establecidos y no emitirlos sin razón y en forma constante. Tomando como importancia de respetar los canales de comunicación establecidos por una organización formal, de tal manera que al emitirse una orden sea transmitida a través de los niveles jerárquicos

correspondientes a fin de evitar conflictos, fugas de responsabilidad, debilitamiento de autoridad de los supervisores inmediatos, así como pérdidas de tiempo.

La resolución de conflictos Indica la necesidad de resolver los problemas que surjan durante la gestión administrativa al momento en que aparezcan, ya que al no tomar una decisión en relación con un conflicto puede originar que éste se desarrolle y provoque problemas graves colaterales.

Todas estas teorías y principios se basan en el desarrollo humano intelectual poniendo en retos sus cualidades y destrezas que son empleadas en los diferentes ámbitos, así como la motivación que ejerce como el saber hacerlo, buscando las diferentes formas de poderse agrupar de acuerdo al ámbito en la que se desarrolla y proporcionar los diferentes métodos de aplicación que se debe tener para poder diferenciar entre un buen líder y llevar a cabo una buena dirección de una trabajo o meta por la cual cumplir.