



Nombre de alumnos:
Anai azucena Vázquez Vázquez

Nombre del profesor:
Lic. Maria Cecilia Zamorano

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7to

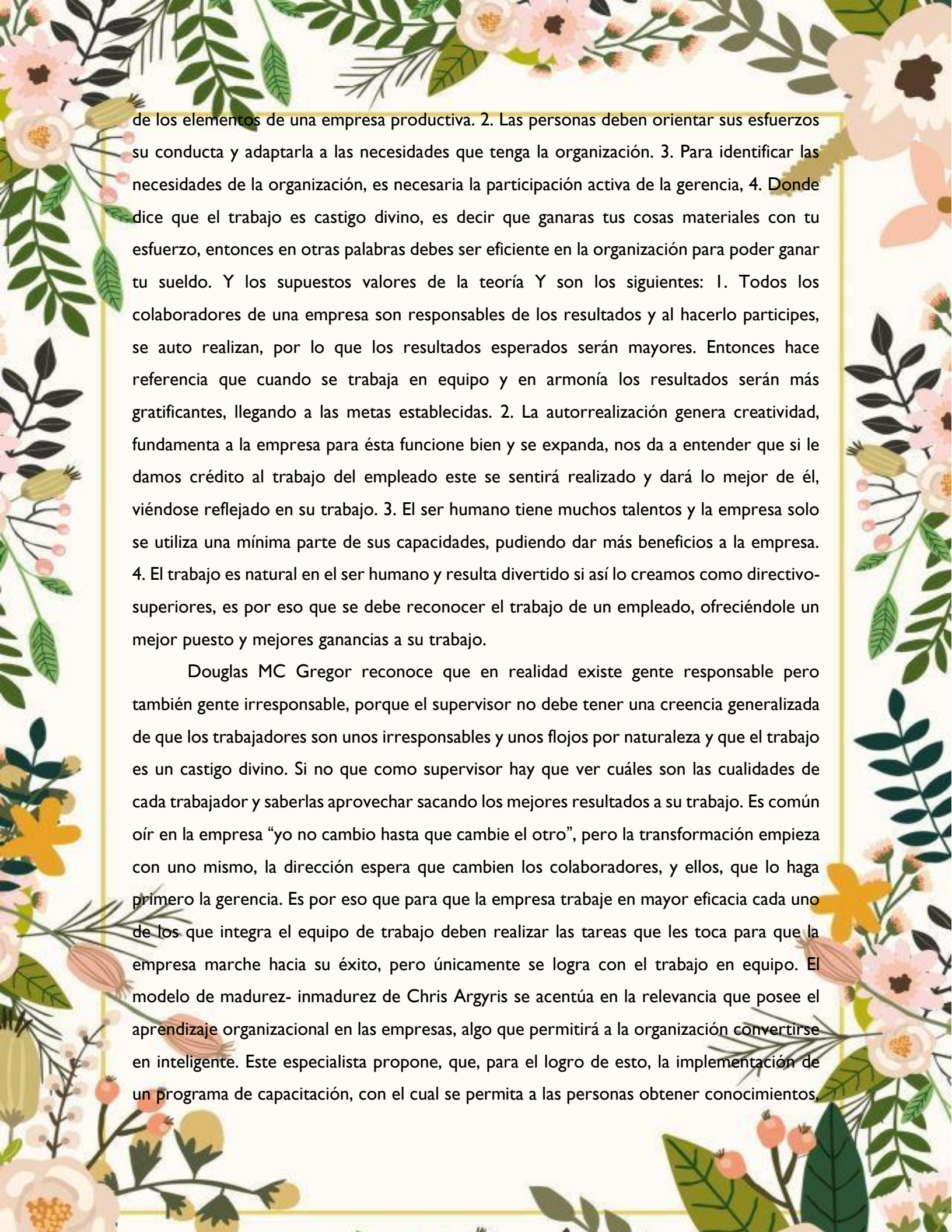
PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 23 de septiembre de 2021.

Dirección

En este ensayo se pretende hablar acerca de la dirección y como esta influye para la realización de los objetivos planeados. El ser humano a diferencia de los demás seres vivos fue dotado con la capacidad de pensar, lo que le lleva a soñar y finalmente crear. La dirección es un elemento clave de la administración, en la cual se centra en guiar, vigilar y supervisar el esfuerzo de los subordinados, con el objetivo de alcanzar las metas puestas por la empresa. La dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los alineamientos establecidos por la planeación y la organización. Como sabemos el ser humano por naturaleza tiene la capacidad de seguir ordenes y políticas de una empresa, pero debemos tener en cuenta que no es máquina, hasta para eso una máquina necesita de un hombre para funcionar como es el caso de un automóvil, de una computadora, de un teléfono, etc. Por lo tanto el ser humano para poder seguir las ordenes al pie de la letra necesita la interacción humana, por medio del liderazgo. El líder tiene como finalidad la motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y la creatividad. Es el encargado de hacer que los subordinados cumplan de manera más efectiva su trabajo. El líder busca que cada subordinado sea más competitivo, más efectivo, busca el trabajo en equipo, los motiva para ser mejor cada día, algunas técnicas que les harían más fácil el trabajo, como lidiar con el estrés, eso si el líder siempre busca la competitividad de la empresa. La dirección engloba otras series de elementos como la administración, el liderazgo efectivo, la motivación adecuada y la comunicación, que le ayuda a dirigir hacia su meta planteada desde un inicio. Existen las teorías gerenciales de Douglas Mc Gregor que se enfocan en los valores del administrador-director-gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y por tanto, sus resultados. Pero te preguntarás ¿qué son en sí los valores?, un valor es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto. La aportación principal de Douglas es la teoría —X y la teoría —Y, en ésta se clasifican a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales. La teoría X se enfoca poca confianza en el trabajador y humanista. Ahora bien, la teoría Y su enfoque es todo lo contrario en la ve a los trabajadores, empleados y colaboradores como personas con grandes cualidades y cree que una labor enriquecida motiva al trabajador y este produce más, haciendo que su trabajo sea más efectivo y eficiente. En la teoría X se presentan 4 supuestos valores del supervisor: I. La gerencia es la única responsable de la organización



de los elementos de una empresa productiva. 2. Las personas deben orientar sus esfuerzos su conducta y adaptarla a las necesidades que tenga la organización. 3. Para identificar las necesidades de la organización, es necesaria la participación activa de la gerencia, 4. Donde dice que el trabajo es castigo divino, es decir que ganaras tus cosas materiales con tu esfuerzo, entonces en otras palabras debes ser eficiente en la organización para poder ganar tu sueldo. Y los supuestos valores de la teoría Y son los siguientes: 1. Todos los colaboradores de una empresa son responsables de los resultados y al hacerlo participes, se auto realizan, por lo que los resultados esperados serán mayores. Entonces hace referencia que cuando se trabaja en equipo y en armonía los resultados serán más gratificantes, llegando a las metas establecidas. 2. La autorrealización genera creatividad, fundamenta a la empresa para ésta funcione bien y se expanda, nos da a entender que si le damos crédito al trabajo del empleado este se sentirá realizado y dará lo mejor de él, viéndose reflejado en su trabajo. 3. El ser humano tiene muchos talentos y la empresa solo se utiliza una mínima parte de sus capacidades, pudiendo dar más beneficios a la empresa. 4. El trabajo es natural en el ser humano y resulta divertido si así lo creamos como directivo-superiores, es por eso que se debe reconocer el trabajo de un empleado, ofreciéndole un mejor puesto y mejores ganancias a su trabajo.

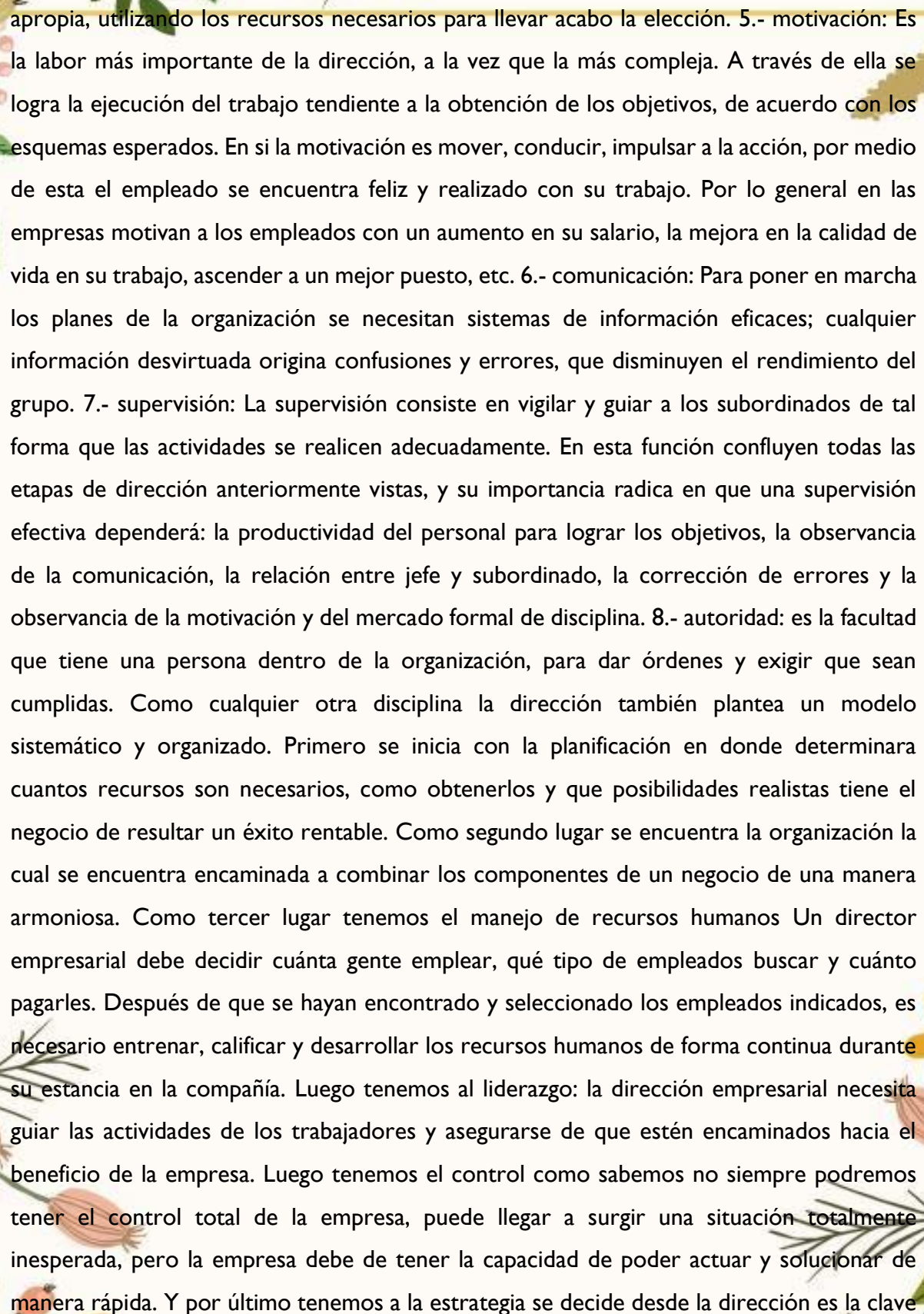
Douglas MC Gregor reconoce que en realidad existe gente responsable pero también gente irresponsable, porque el supervisor no debe tener una creencia generalizada de que los trabajadores son unos irresponsables y unos flojos por naturaleza y que el trabajo es un castigo divino. Si no que como supervisor hay que ver cuáles son las cualidades de cada trabajador y saberlas aprovechar sacando los mejores resultados a su trabajo. Es común oír en la empresa “yo no cambio hasta que cambie el otro”, pero la transformación empieza con uno mismo, la dirección espera que cambien los colaboradores, y ellos, que lo haga primero la gerencia. Es por eso que para que la empresa trabaje en mayor eficacia cada uno de los que integra el equipo de trabajo deben realizar las tareas que les toca para que la empresa marche hacia su éxito, pero únicamente se logra con el trabajo en equipo. El modelo de madurez- inmadurez de Chris Argyris se acentúa en la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en inteligente. Este especialista propone, que, para el logro de esto, la implementación de un programa de capacitación, con el cual se permita a las personas obtener conocimientos,

habilidades y valores para ayudar a trabajar en equipo y, con ello, colaborar en grupos maduros con la capacidad de auto dirigirse al aprender a desenvolverse de modo óptimo. El diseño una estrategia de concientización la cual se basa en argumentar, preguntar y reflexionar. Enrique Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el padre de la administración moderna. Dentro de sus aportaciones se destacan las siguientes: universalidad de la administración, importancia de la administración, proceso administrativo, etc.


Fayol define a la acción de administrar como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. De igual manera el autor propuso unas series de principios con las que se encuentra relacionado la administración, exclamo que principios son muchos, pero los más importantes según el son los siguientes: división de trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al general, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa, espíritu de grupo o unión del personal, etc. En lo que respecta a 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. Los principales principios que debemos seguir como guía si es que deseamos un desempeño eficaz y eficiente son los siguientes: 1) El principio de la coordinación de interés: en donde da a entender que la dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa. Los objetivos de la empresa solo podrán alcanzarse si los subordinados se interesan en ellos, lo que se facilitará si sus objetivos individuales e intereses personales son satisfechos al conseguir las metas de la organización. 2) principios propuestos por Koontz y O'Donnell: se encuentra compuesto por los siguientes principios: A) Principio de dirigir el objetivo: cuando más capaz sea el administrador de armonizar las metas personales de los individuos con las metas de la empresa mayor eficacia y productividad abra. B) Principio de armonía del objeto: hace referencia a que la dirección será más eficiente en tanto se encamine a cumplir los objetivos de la empresa. 3) Principio de unidad de mando: la finalidad de este principio es evitar posibles conflictos resultantes de la delegación simultaneas de funciones de varios supervisores, por lo tanto, el trabajador únicamente tiene que rendirle cuentas a un superior. 4) Los 14 principios de dirección de Henry Fayol: 1. División del trabajo: Fayol plantea que la división de trabajo debe ser dividida entre individuos y departamentos. 2.

Autoridad y responsabilidad: debe existir un equilibrio entre la autoridad (poder) y responsabilidad (funciones), por lo tanto, la autoridad debe ser igual a la responsabilidad. 3. Disciplina: es el respeto a las normas y reglamento de la organización, por lo que la disciplina puede ser auto-disciplina o forzada. 4. Unidad de mando: un subordinado (empleado) solo debe de tener un superior (jefe o gerente). 5. Unidad de dirección: según Fayol todas las actividades que tengan el mismo objetivo deben ser dirigidas por un gerente, y debe utilizar un plan y procedimientos establecidos. 6. Subordinación del interés individual al interés general: en una empresa existen dos tipos de interés, el interés individual de los empleados y el interés general de la organización. 7. Remuneración: hace referencia al precio por los servicios recibidos. Si la organización desea que los trabajadores sean más eficaces y con mejor rendimiento en su trabajo, así también debe ser la remuneración. 8. Centralización: la autoridad se centra en solo pocas manos. 9. Cadena escalar: es decir que debe haber jerarquía en una línea de autoridad. 10. Orden, 11. Equidad: los gerentes deben de tener siempre equidad en el trato con los empleados. 12. Estabilidad del personal: Un empleado necesita tiempo para aprender su trabajo y llegar a ser eficiente. 13. Iniciativa: Es decir, se debe alentar a los empleados a hacer sus propios planes y la ejecución de estos planes en los procesos de la empresa. 14. Espíritu de cuerpo: se refiere al espíritu de equipo, por lo tanto, la dirección debería crear la unidad, la cooperación y el espíritu de equipo entre los empleados.

Las etapas de dirección: la etapa de dirección se encuentra compuesta por 8 etapas de gran importancia para poder llevar a cabo una dirección completa, a continuación, mencionares cada una de ellas y de que trata. 1- 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 una decisión es importante definir el problema y analizar el problema, con la finalidad de poder tomar la mejor decisión para la organización. 2- evaluar las alternativas: 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. Es por eso que cada alternativa se debe estudiar cada detalle para tener el mínimo error para la empresa. 3- aplicar la decisión: se trata de poner en practica la decisión elegida, por lo que se debe contar con un plan de desarrollo de la misma. 4- integración: el administrador elige y se



apropia, utilizando los recursos necesarios para llevar a cabo la elección. 5.- motivación: Es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja. A través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los esquemas esperados. En si la motivación es mover, conducir, impulsar a la acción, por medio de esta el empleado se encuentra feliz y realizado con su trabajo. Por lo general en las empresas motivan a los empleados con un aumento en su salario, la mejora en la calidad de vida en su trabajo, ascender a un mejor puesto, etc. 6.- comunicación: Para poner en marcha los planes de la organización se necesitan sistemas de información eficaces; cualquier información desvirtuada origina confusiones y errores, que disminuyen el rendimiento del grupo. 7.- supervisión: La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. En esta función confluyen todas las etapas de dirección anteriormente vistas, y su importancia radica en que una supervisión efectiva dependerá: la productividad del personal para lograr los objetivos, la observancia de la comunicación, la relación entre jefe y subordinado, la corrección de errores y la observancia de la motivación y del mercado formal de disciplina. 8.- autoridad: es la facultad que tiene una persona dentro de la organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas. Como cualquier otra disciplina la dirección también plantea un modelo sistemático y organizado. Primero se inicia con la planificación en donde determinara cuantos recursos son necesarios, como obtenerlos y que posibilidades realistas tiene el negocio de resultar un éxito rentable. Como segundo lugar se encuentra la organización la cual se encuentra encaminada a combinar los componentes de un negocio de una manera armoniosa. Como tercer lugar tenemos el manejo de recursos humanos Un director empresarial debe decidir cuánta gente emplear, qué tipo de empleados buscar y cuánto pagarles. Después de que se hayan encontrado y seleccionado los empleados indicados, es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía. Luego tenemos al liderazgo: la dirección empresarial necesita guiar las actividades de los trabajadores y asegurarse de que estén encaminados hacia el beneficio de la empresa. Luego tenemos el control como sabemos no siempre podremos tener el control total de la empresa, puede llegar a surgir una situación totalmente inesperada, pero la empresa debe de tener la capacidad de poder actuar y solucionar de manera rápida. Y por último tenemos a la estrategia se decide desde la dirección es la clave



para el éxito de la empresa. Como pudimos leer desde el inicio del ensayo es muy importante la dirección dentro de una empresa, para mí el elemento principal dentro de la dirección y que no puede fallar es el liderazgo, puesto que para ser un buen líder no es tarea fácil, ya que un buen líder debe de contar con muchas aptitudes, con valores, con ganas de superación, no debe ser conformista, etc. El líder debe de saber motivar a los subordinados para poder llegar a cumplir las metas establecidas por la dirección de la empresa, debe poder sacar el máximo potencial a su trabajo viendo sus virtudes y habilidades. En otras palabras, la dirección se refiere a alcanzar los objetivo y metas propuestas de la empresa, crear y planifica como llegar a cumplir los objetivos a largo plazo, las actividades que debe realizar cada empleado. Por eso es muy importante informarse y obtener conocimientos de cómo ser un líder, de cómo dirigir a un grupo de personas, etc.



La Enfermería, desde sus inicios, ha sido acompañada por una simbología que la caracteriza y que encierra un significado relevante en su desarrollo como profesión. El uniforme blanco o clínico: es un símbolo de autocuidado, de limpieza, pureza y apoyo frente al otro (persona y familia en interacción y contacto transparente, sincero y respetuoso con su cuerpo, sus sentimientos y experiencias de vida: crecimiento, salud, enfermedad y muerte). Por eso el enfermero/a debe portar este uniforme con orgullo y respeto. Como mencionaba al inicio el uniforme es la simbología que caracteriza a esta profesión. Puesto que cuando un enfermero llega a algún lugar rápidamente lo distinguen por el uniforme.

La forma correcta de portarlo es la siguiente: filipina blanca con el logo de la universidad o del hospital del lado izquierdo, pantalón blanco, zapatos blancos, y la cofia. Es importante que el uniforme siempre se encuentre limpio al igual que los zapatos y planchado. Es importante recalcar que de ninguna manera el enfermero puede traer puesto: aretes, relojes, pulseras, anillos o algún otro tipo de joyería. El enfermero siempre debe estar impecable.



Bibliografía:

- ✓ UDS. Universidad del Sureste. 2021. Antología de dirección y liderazgo. PDF. Recuperado el 23 de septiembre de 2021.