



Nombre de alumno: José Alejandro Villagrán Pérez

Nombre del profesor: María Cecilia Zamorano

Nombre del trabajo: Resumen

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7°

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de octubre del 2021.

Dirección y liderazgo

Proceso administrativo

- 4 pasos
- Planear
 - Organizar
 - Dirigir
 - Controlar

Director de enf.

↓
Supervisor de enf.

↓
Enfermería especialista

↓
Enfermería gral.

↓
Enf. Pasante en serv. social

Funciones de la dirección

- Planificar
- Organizar
- Motivar
- Mandar
- Ejecutar
- Coordinar
- Controlar

El Mando intermedio

- Punto de contacto entre la dirección y los trabajadores.
- Trata directamente con los trabajadores

Dificultades

- Objetivos y tareas ambiguas
- Diferente punto de vista sobre los procedimientos de trabajo
- Promoción limitada
- Conflictos interpersonales

Delegación de Funciones

- ¿Se puede delegar la responsabilidad?
- ¿Por qué algunos jefes no delegan?
- No distinguen lo esencial de lo accesorio
- Por egoísmo
- Por orgullo y desconfianza
- Interés económico
- Visión de los colaboradores como rivales.

Delegación de Funciones

Ventajas

- Aumenta el tiempo disponible
- Facilita la comunicación
- Involucra a los grupos de trabajo
- Motiva al trabajador
- Desarrolla la capacidad para tomar decisiones.

Integración de nuevos trabajadores

¿Como mundo intermedio qué debes explicar a un nuevo trabajador de tu equipo de trabajo?

- Organigrama de la empresa
- Quiénes son los miembros del equipo
- Como contribuye el equipo al logro de los -
- objetivos de la organización
- Expectativas de promoción
- Planes de desarrollo
- Sistema de recompensas
- Jornada y horarios de trabajo.

Estilos de dirección

- | | |
|-----------------|-------------------|
| - Participativa | - Laissez - Faire |
| - Autocrítico | - Paternalista |
| - Democrático | - Burocrático. |

Dirección

Liderazgo

Planificar

Influir (escuchar, participar, confianza)

organizar

Motivar

dirigir

delegar

coordinar

controlar

Características

Líder

- Tiene visión a largo plazo
- Se concentra en el qué y el por qué.
- Piensa en términos innovadores, de desarrollo y futuro
- Establece la visión, el tono y la dirección
- Espera que los demás respondan y lo sigan
- Espera que los demás ayuden a hacer realidad la misión
- Inspira confianza

Jefe

- Tiene visión a corto plazo
- Se centra en el cómo
- Piensa en términos administrativos, de mantenimiento.
- Establece el plan de acción a seguir
- Espera que los demás cumplan sus objetivos
- Espera que los demás contribuyan.
- La autoridad es un privilegio de mando
- "Aquí yo mando"
- Empuja al grupo
- Impone o impera
- Inspira miedo
- Busca culpables & sanciona, castiga y grita

Líder

- La autoridad es un privilegio de servicio
- "Aquí sirvo yo"
- va al frente comprometido
- Es dinámico y enamora
- Inspira confianza, entusiasmo, favorece.
- Corrige, castiga pero enseña; sabe esperar.

¿qué es un líder?

- Es la persona que trabaja con el grupo e influye en él para lograr un objetivo que todos juntos pretenden alcanzar.

- Visionario
- Se preocupa por lo correcto
- Se concentra en el qué y por qué
- Establece visión, tono y dirección
- Inspira motivación
- Vive de las esperanzas y sueños.

¿el líder nace o se hace?

- Es algo más complejo que haber nacido con los genes adecuados
- Sin embargo, es verdad que hay personas que tienen condiciones naturales de liderazgo: innovadores, visionarios, etc.
- Es más, hay personas que no tienen las condiciones, pero con esfuerzo se desarrollan
- El liderazgo es un conjunto de hábitos y actitudes que uno puede adquirir.

Cualidades

- Carisma
- Pasión
- Visión
- Compromiso
- Actitud positiva
- Iniciativa
- Generosidad
- Solución de problemas
- Responsabilidades
- Relación
- Seguridad
- Aprender
- Seguridad
- Concentración
- Comunicación
- Capacidad
- Valentía
- Auto disciplina
- Escuchar
- Caracter

Habilidades del liderazgo

- Influir en el comportamiento de los subordinados
- Motivar y asegurar

Teorías del liderazgo

- La dirección de personas y el comportamiento
- Teoría X y teoría Y de McGregor
- Teoría X y Y son dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptados adoptados por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

Teoría X

- Detesta el trabajo
- Trabaja solo por dinero
- Es productivo solo por temor
- Prefiere ser dirigido y que piensen por el
- No quiere responsabilidades
- Necesita que lo vigilen y controlen
- Se resiste a cambios e innovaciones
- Necesita que lo empujen
- Cuando es mayor se vuelve estático
- Es poco creativo

Teoría Y

- Desea trabajar
- Busca satisfacciones en el trabajo
- Es necesario psicológicamente
- Quiere alcanzar metas
- Es capaz de dirigirse y autocontrolarse
- Asume responsabilidades
- Disfruta aprendiendo y creando
- Necesita que lo dejen en libertad al trabajar
- Tiene disciplina
- Puede idear y ser creativo

Teoría de la mano gerencial (Blake y Mouton)

La dirección está basada en las dimensiones que se establecen en función de la conducta del líder.

- Interés del mando por las personas
- Interés del mundo por la tarea

Teoría de liderazgo situacional (Hersey y Blanchard)

Se basa en:

- La conducta se basa en tareas que ofrece un líder
- La conducta de relación que proporciona
- El nivel de madurez que demuestra el subordinado
 - Madurez laboral
 - Madurez psicológica

Bibliografías:

UDS. Universidad del Sureste. 2021. Antología de Dirección y liderazgo.PDF.
Recuperado el 07 de octubre de 2021.