



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LIC. EN ENFERMERIA

MATERIA:

DIRECCION Y LIDERAZGO

ALUMNO:

CARLOS FRANCISCO JIMÉNEZ OSORIO

DOCENTE:

ALBERTO LÓPEZ MUÑOZ

GRUPO:

D

CUATRIMESTRE:

7

INTRODUCCION

En este trabajo nos muestra cómo es que podemos entender o definir el tema de dirección y habla de que La Dirección es un proceso social de adaptación de los recursos de una organización, a través de un plan lógico de acción, que consiga con la máxima productividad y rentabilidad, el mantenimiento de la misión-objetivo consensuada en dicha organización. Los valores del administrador-director gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados. Pero qué son los valores, Un valor es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto, la dirección espera que cambien los colaboradores, y ellos, que lo haga primero la gerencia; es un círculo vicioso, pero lo importante es transformar esas actitudes inmaduras de todos los miembros y no sólo de la dirección, También habla de SISTEMAS DE DIRECCIÓN DE LIKERT y dice que con mucho renombre en el campo de la psicología industrial, destacó por sus investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder, de ahí que aún se empleen las escalas de medición y los factores y sus factores que este autor estableció, y conforme los diseñó, pues en psicología se requiere homogeneidad en los criterios de medición para hacer comparaciones.

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

Elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad.

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor: teorías radica en lo siguiente: los valores del administrador-director gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados. Pero qué son los valores, Un valor es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto. Es la visión o manera de ver las cosas, por qué suceden. Los valores corresponden a modelos de pensamiento con supuestos o premisas

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, como se menciona en el supuesto cuatro de la teoría X.

La transformación empieza con uno mismo, la dirección espera que cambien los colaboradores, y ellos, que lo haga primero la gerencia; es un círculo vicioso, pero lo importante es transformar esas actitudes inmaduras de todos los miembros y no sólo de la dirección.

SISTEMAS DE DIRECCIÓN DE LIKERT

El autor Rensis Liker, destacó investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder, de ahí que aún se empleen las escalas de medición y los factores y sus factores que este autor estableció, y conforme los diseñó, pues en psicología se requiere homogeneidad en los criterios de medición para hacer comparaciones. El primero es el autoritario explotador, caracterizado por el temor y las amenazas, donde la comunicación fluye de arriba hacia abajo, y las decisiones se toman desde la cúspide de la organización. El segundo estilo 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. El tercer estilo, el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento; asimismo, el cauce de información empieza a convertirse en comunicación.

MODELO DE MADUREZ-INMADUREZ DE ARGYRIS

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. Recalca que las acciones emprendidas por las personas serán guiadas por las experiencias propias del individuo, y acepta que tales acciones son producto de las percepciones, por esa razón pone énfasis en la heterogeneidad de los factores implicados en los actos de los colaboradores.

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

EL PRINCIPIO DE LA COORDINACIÓN DE INTERÉS

El principio de la coordinación de intereses. grupo y aun los individuales, de quienes participan en la búsqueda de aquel". se consistió entrar a formar parte de la empresa y subordinar su actividad a ella. general: sólo conseguirá disminuir la colaboración y la coordinación. El gran reto del esa manera obtienen mejor sus fines particulares.

Cuanto mejor se logren coordinar los intereses del grupo y aun los individuales de quienes participan en la búsqueda de aquel. La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.

PRINCIPIOS PROPUESTOS POR KOONTZ Y O'DONNELL.

de dirigir el objetivo Cuando mas sean capaces los administradores de armonizar las metas personales de los individuos con las metas de la empresa, tanto mas

eficaz y eficientemente ser esta. b) Principio de armonía del objetivo La dirección ser eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.

LOS PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE HENRY FAYOL

La responsabilidad se refiere al rendimiento y, por tanto, es necesario llegar a un mismo nivel entre ambas. Debe haber un balance entre autoridad (poder) y responsabilidad (deberes). Si la autoridad es mayor que la responsabilidad, lo más probable es que un gerente pueda darle un mal uso.

División del trabajo, - Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de Mando, Unidad de Dirección, Subordinación de interés individual al interés general, Remuneración, Centralización, Cadena escalar, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa, Espíritu de cuerpo

ETAPAS DE DIRECCIÓN

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.

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.

Entre otras: Aplicar la decisión, Integración, Motivación, Comunicación, Supervisión, Autoridad.

ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

LA PLANIFICACIÓN

la programación de la informática hasta la ingeniería, el primer paso es la planificación. Este es el paso más importante. Es menester saber la dirección de la compañía, determinar cuántos recursos son necesarios y cómo obtenerlos, y qué posibilidades realistas tiene el negocio de resultar un éxito rentable. Antes de tomar cualquier acción se debe de planificar el curso de las acciones con la mayor precisión posible

EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS

Es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía.

EL LIDERAZGO

Se puede efectuar la dirección por medio de la comunicación, la valorización del rendimiento de los empleados y, en ocasiones, la corrección de conductas inadecuadas.

ESTRATEGIA

La estrategia empresarial 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

GENERALIDADES DE LIDERAZGO

La motivación en las personas para lograr las metas deseadas. 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. 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 formal.

ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

hasta el día de hoy no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo. Esto puede deberse a que el liderazgo se encuentra constantemente en evolución y depende de la percepción que cada persona tiene de él. o. Esto se refiere a un proceso por el cual los líderes producen cambios radicales en el comportamiento y perspectiva de los seguidores, por lo tanto, apunta a la acción de cambiar a una persona.

TEORIAS DE LIDERAZGO

Un buen líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico

Las teorías son las siguientes: teoría de los rasgos, teorías del comportamiento, las teorías contingentes, diversas teorías sobre liderazgo, últimas teorías sobre liderazgo, primeras teorías del liderazgo, teorías de los rasgos el líder nace.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas.

CONCLUSION

Logramos comprender un poco más del tema y nos habla de la aportación fundamental del presente trabajo nos da a conocer que la dirección como función administrativa es muy importante ya que en esta etapa del Proceso Administrativo llamada también ejecución comando o liderazgo, También nos comenta como es indispensable tener una buena comunicación, así como los tipos de comunicación y sus elementos.

Logramos comprender un poco de direcciones de liderazgo y habla que 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 entonces logramos tener un poco más de noción a estos temas algo muy resumido pero de buen contenido.

1. ¿Cómo es el líder perfecto ¿Existe?

R: Para mí el buen líder es el que predica con el ejemplo porque si tiene el conocimiento y no pone el ejemplo no es un buen líder.

2. ¿Necesita un líder estar motivado? ¿Cómo crees que se logra la “automotivación”?

R: Desde mi punto de vista un buen líder siempre tiene una meta y esa meta hace que tengamos esa motivación porque solo nos concentramos en cómo llegar a nuestro objetivo

3. ¿Es necesario que todos los directivos de empresas sean líderes?

R: Es de mucha importancia porque si no existe un líder no puede progresar su empresa y se iría a la quiebra.

4. (Usted dice que cualquiera puede ser un líder). ¿Esto es realmente posible?

R: Esto puede ser innato porque algunos ya traen ese don para poder ser un buen líder y otros pasan años estudiando para lograr el mismo objetivo.

5. ¿En qué modo ve usted que las nuevas tecnologías afectarán el liderazgo y a los líderes?

R: En un entorno de permanente cambio como efecto del constante avance en cuanto a tecnología, las organizaciones transitan cambios que alterarán los resultados a largo plazo.

6. ¿Cuál es la relación entre los líderes y sus equipos?

R:

7. ¿Existe alguna tendencia que pueda llamarse “el nuevo líder”? ¿O las cosas no han cambiado demasiado en los últimos 100 años?

R: La fórmula $R = C \times M$ nos indica que el rendimiento de un individuo en su trabajo tiene que ver con sus competencias o capacidades para realizar dicho trabajo multiplicado por su motivación.

8. ¿Se necesita Poder para ser Líder?

R: primero necesita entender dónde y cómo puede realmente hacer un impacto. Un liderazgo fuerte no mantiene el status quo, sino que asume poderosos desafíos y encuentra la manera de marcar una diferencia significativa en cualquier situación

9. ¿Has escuchado acerca de la Autoridad Delegada?

R: Sí y habla de que una persona que recibe y representa la autoridad de Dios. Toda la autoridad pertenece a Dios, pero Dios tiene dos maneras de ejercer Su autoridad

10. En una organización, ¿Todos pueden ser líderes?

R: El liderazgo es un tema del cual se habla mucho, debido principalmente a su importancia en la historia de las organizaciones, sean estas sociales, políticas o incluso.