



Mi Universidad

MATERIA:

DIRECCION Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL DOCENTE:

ALBERTO DE JESUS LOPEZ MUÑOZ

TRABAJO:

ENSAYO

NOMBRE DEL ALUMNO:

KARLA DEL ROCIO CHABLE REYES

LUGAR Y FECHA:

CARRETERA VILLAHERMOSA-AEROPUERTO

KM. 10+400 POB. DOS MONTES A 06 DE NOVIEMBRE DEL
2021

GRADO: 7° CUATRIMESTRE "D"

LIC. EN ENFERMERIA

INTRODUCCION

En este ensayo hablaremos un poco sobre la dirección y el liderazgo, un poco sobre los conceptos de cada uno, los antecedentes de cada uno. Hablaremos de la teoría de Douglas que nos habla sobre la teoría X y Y en donde se le ve a los trabajadores como tradicionales y por otro lado los humanistas estos son diferentes puntos de vista que tiene, veremos un poco sobre los conflictos sobre la resolución y el aprovechamiento que podemos tener mediante esos conflictos. Veremos las etapas de dirección: que consiste en definir el problema, analizar el problema y evaluar el problema en las siguientes hojas hablaremos un poco sobre esto.

DIRECCIÓN

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

La dirección es lograr elementos de gestión eficaces todo a través del plan de autorización del administrador se ejerce de acuerdo con la decisión, directamente o mediante delegación de los poderes antes mencionados, y ser monitoreados al mismo tiempo todas las órdenes emitidas se han implementado correctamente.

Por su parte, Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados.

Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo, comunicación, motivación. La dirección es importante porque implementa todas las pautas establecidas a través de la planificación y la organización, y a través de estos formularios. El comportamiento más deseable entre los miembros de la estructura organizativa, cuya calidad refleja alcanzar los objetivos de la organización y establecerlos a través de la gestión. Comunicación necesaria para el funcionamiento de la organización.

Teorías gerenciales de Douglas Mc Gregory

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, a saber: tradicionales, teoría X, con poca confianza en el trabajador, y humanistas, 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.

Sistemas de dirección de Likert

Likert creó el denominado liderómetro, 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, 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; en tanto, la actitud de los colaboradores es de subordinación frente a los superiores. 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, y va hacia arriba como hacia abajo

Antecedentes de los enfoques de dirección “situacional” y de “contingencia” (fayol y follet)

Principios de dirección. entendidos como las guías generales de acción, se les consideran universales puesto que son aplicables en cualquier tipo de organización humana; en realidad, son axiomas (sentencia breve, tan clara que no requiere explicación fayol llamó a la dirección general de administración general, y la consideró un área funcional básica de la que dependen otras funciones, como ventas, producción y finanzas. la función principal de la dirección general es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente 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

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

Siempre que la oficina se comprometa a lograr los objetivos generales del comité, será eficiente empresa solo si los subordinados están interesados, se pueden lograr los objetivos de la empresa. Si se cumplen sus objetivos e intereses personales, esto se promoverá logre las metas de la organización si esas metas no se oponen a su autorrealización.

IMPERSONALIDAD DE MANDO.

Se refiere a que la autoridad y su ejercicio (el mando), surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados, por esto, tanto los subordinados como los jefes deben estar conscientes de que la autoridad que emana de los dirigentes surge como un requerimiento para lograr los objetivos, y no de su voluntad personal

DE 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.

DE LA VÍA JERÁRQUICA.

Al transmitirse una orden deben seguirse los conductos previamente establecidos y jamás emitirlos sin razón y en forma constante

DE LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Debe procurarse que los conflictos que aparezcan se resuelvan lo más pronto que sea posible y de modo que, sin lesionar la disciplina, produzcan el menor disgusto a las partes 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 por insignificante que parezca, puede originar que éste se desarrolle y provoque problemas graves colaterales.

APROVECHAMIENTO DEL CONFLICTO

El conflicto es un problema, que se antepone al logro de las metas de la organización, pero que, al obligar al administrador a pensar en soluciones, ofrece la posibilidad de visualizar nuevas estrategias y emprender diversas alternativas.

DE LA MOTIVACIÓN

Debe procurarse aprovechar el conflicto para forzar el encuentro de soluciones. la eficacia y eficiencia de los programas de motivación que se implementen para el personal, y por consecuencia el éxito de la empresa, dependerá en gran parte el grado de cuidado con que los directivos y administradores evalúen oportunamente los diversos programas de estímulos y recompensas para sus trabajadores.

DEL LIDERAZGO.

La eficacia y eficiencia de la dirección de personal, dependerá en gran medida de la comprensión y aplicación de medidas a sabiendas de que el personal que se involucra en

su organismo social, tiende y es influenciado por quien le ofrece medios para la satisfacción de sus metas personales

ETAPAS DE DIRECCIÓN

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 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: una vez determinado 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.

Evaluar las alternativas

Incluye identificar tantas soluciones alternativas como sea posible y estudiar sus ventajas y desventajas, así como la viabilidad de su implementación y los recursos necesarios. para ejecutarlos la evaluación se lleva a cabo de las siguientes formas: análisis de factores tangibles o activos intangibles, análisis marginal, análisis costo-beneficio.

Una vez evaluadas las alternativas, debe elegir la más adecuada para las necesidades del sistema y produce enormes beneficios; lo que es más importante, elija dos o tres para desarrollar estrategias horizontales para circunstancias imprevistas. Esta la base para elegir alternativas puede ser: experiencia, experimentación e investigación.

Aplicar la decisión es poner en práctica la decisión de elección, por lo que debe tener un plan su desarrollo. el plan incluirá: recursos, procedimientos y planes necesario para implementar la decisión. .

ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

- 1- la planificación: 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.

- 2- la organización la organización está encaminada a combinar los componentes de un negocio de una manera armoniosa. Las empresas tienen varios componentes, como la gente que trabaja en las instalaciones, la maquinaria que se usa para hacer los trabajos, los sistemas de informática y las relaciones externas, entre otros.
- 3- el manejo de recursos humanos muchos expertos dicen que los recursos humanos son el elemento más importante de cualquier negocio
- 4- el liderazgo: es necesario guiar las actividades de los trabajadores y asegurarse de que estén encaminados hacia el beneficio de la empresa. para ello es necesario tener un estilo de liderazgo adecuado, tratando bien a los empleados y sabiendo cambiar el estilo dependiendo de las circunstancias. 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.
- 5- el control: a través del control se puede determinar la adherencia de los procesos al plan original determinado de la empresa, y las medidas que se toman cuando algún componente del sistema sale fuera de esas normas
- 6- 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.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

GENERALIDADES DE LIDERAZGO

La historia nos brinda extraordinarios ejemplos de líderes que saben responder las necesidades de su tiempo y el gran desafío que hizo que la misión su país o sus descendientes. el liderazgo nunca ha sido necesario como ahora los hombres y mujeres que pueden idear estrategias globales e integrales no solo son nivel macro; también necesario en este liderazgo mundial multidisciplinario y multiforme el microcosmos de los diversos intereses, grupos y organizaciones que componen este mundo por nacer. al nuevo milenio.

El liderazgo es el proceso de influir (a través de la motivación) en las personas para que alcancen sus metas. el objetivo deseado. convertirse en un buen líder requiere carisma, sabiduría y fuerza fe, sensibilidad, integridad, coraje, justicia, innovación, compasión,

mente y lo más importante es poder liderar un grupo de personas y seguirlo solo will, motivarlos, motivarlos, para lograr la meta deseada, y todos siéntete satisfecho .

CONCEPTOS DE LIDERAZGO

Es importante distinguir entre gerentes y líderes porque a menudo confunden los dos términos no son necesariamente iguales se nombra al gerente su base de la influencia es la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la sociedad empresa en cambio, los líderes pueden ser nombrados o sobresalir del equipo. Los líderes pueden influir en otros aspectos para que vayan más allá de la realización de las actividades propuestas por autoridad formal.

Para Chiavenato (1994:34), el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos

El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos. (Casares, 1996:27). Este tipo de liderazgo nace de conceptos que tienen raíces en las relaciones humanas básicas. Los líderes eficaces son sensibles a la interacción de las relaciones humanas básicas, tratan de minimizar las diferencias entre individuos, transfiriendo las energías al logro de los objetivos de la organización y es ésta la que le confiere el papel al líder a un administrador, ejecutivo, director o jefe de departamento. (Méndez, José, 2000:53). Según Harold Koontz y Cyril O'Donnell, el liderazgo consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes. Basado en lo expuesto tendremos que lo básico en el liderazgo es la influencia que se puede producir en una persona con el fin de lograr ciertos y determinados objetivos

ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippitt y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «Clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, 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.

Algunos de los modelos más importantes de este enfoque son los desarrollados por el grupo de ohio (p.e. halpin, 1957; hemphill y conos, 1957), el grupo de michigan (p.e likert, 1961), o la rejilla de liderazgo de blake y mouton (1964)

TEORIAS DE LIDERAZGO

TEORÍA DE LOS RASGOS

De 1900 a 1950, se dijo que nació el liderazgo y usted es un líder nato cual es la diferencia líderes que no lo son: personalidad, rasgos, características físicas o intelectuales. para stogdir, las tres características asociadas con los líderes son: inteligencia, tamaño y personaje. Las características más investigadas de un líder: son su inteligencia, personalidad y proporcionar principalmente a los estudiantes diversas habilidades de conocimiento y preparación tiempo de confianza, autocontrol, equilibrio emocional y capacidad. deje que lo apoyen.

TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO

- Estudios de la universidad de ohio de 1950 a 1960: apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas de su grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades
- Estudios de la universidad de michigan: en 1947: se nota dos tipos de comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados.
- Estudios de la universidad de texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

ÉTICA

Moralmente, es necesario comprender un conjunto de normas o costumbres (costumbres) que regulan el comportamiento de una persona para que pueda para ser considerada buena, la moralidad es una reflexión racional sobre la comprensión del buen comportamiento, los juicios morales en los que se basan los llamados juicios morales,

porque forman parte de la vida humana concreta y se basan en varias costumbres aunque toda moral efectiva asume ciertos principios, códigos o reglas de conducta, no es la ética la que establece estos códigos o reglas en una comunidad en particular principios y normas la ética se encuentra con la experiencia social e histórica sobre el terreno la moralidad, es decir, se ha dado una serie de morales efectivas, y a partir de estas morales, intentó establecer las condiciones objetivas y subjetivas de la esencia, origen y comportamiento de la moral. La moralidad, la fuente de la evaluación moral, la naturaleza y función del juicio moral, el estándar para probar la racionalidad de la sentencia anterior y el principio de cambio jurisdiccional y herencia diferentes sistemas morales

LIDERAZGO

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que las personas sean aptas para el ejercicio la tarea de ser líder pueden liderar no solo tareas sino también ideologías, o pueden ser mucha gente se inspira en su trabajo. en términos generales, un líder tiene la capacidad de motivar a las personas porque tiene las características emocionales de la empatía sobre sus seguidores una gama de habilidades necesarias para ser un líder sea del tipo directivo o de mando, el líder tendrá un impacto positivo en ellos. un grupo específico de personas, por ejemplo, trabajan con más personas entusiasmo, aceptar instrucciones para completar tareas, darles ánimo, etc. también se puede decir que un líder es alguien que toma la iniciativa para emprender algo, anima, gestión, evaluación

ÉTICA PROFESIONAL

A ética profesional (que también recibe el nombre de código deontológico) es un conjunto de deben regularse los principios del comportamiento ético profesional. en este sentido, cada el departamento o sindicato determina cuáles deben ser estos principios generales. Son el código de ética el propósito es recordar a los profesionales qué es correcto y qué es incorrecto esta es una forma parte de la responsabilidad personal que debe acompañar a la profesión proceso técnico.

LA IMPORTANCIA DE LA ETICA PROFESIONAL CON EL LIDERAZGO

El desempeño del líder afecta directamente la formación de la cultura corporativa. interino de forma ética, creará una cultura basada en la confianza, responsabilidad y respeto por los demás una cultura en la que trabajo e innovación, no reconocen comportamientos poco éticos será creado luego hay un ambiente de trabajo duro y humanidad y calidez.

comprometerse a ejercer un liderazgo ético, los líderes se comprometen a formar trate a sus empleados de manera racional y emocional. esto es fundamental para ganar confianza y la misma cooperación, que se determinará como valores y metas organizará y se esforzará por cultivar una actitud positiva hacia el trabajo y la comunidad. (Gómez 2009)

CONCLUSION

Entendemos por dirección al proceso de trabajar con y a través de individuos y grupos, más otra serie de recursos, para alcanzar los objetivos organizativos. Y liderazgo se produce cada vez que se trata de influir en el comportamiento de un individuo o grupo ambos están encaminados a que los miembros de un mismo grupo den lo mejor de si, como enfermeros esto nos será de gran ayuda por que tendremos que tomar decisiones y hay que valorar cual de las opciones es la mejor, o en otro caso podemos liderar un grupo en alguna area hospitalaria que nos toque.

BIBLIOGRAFIA

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf •

https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores • <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>