



SUPER RESUMEN

NOMBRE DEL ALUMNO: Olivar Pérez Santizo

TEMA: 4.1 DIRECCION Y LIDERAZGO

MATERIA: Calidad en los servicios de enfermería

PARCIAL: IV

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Romelia De León Méndez

LICENCIATURA: En enfermería

CUATRIMESTRE: 8°

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS. A 31 DE MARZO DEL 2023.

4.1.- DIRECCION Y LIDERAZGO.

Dirigir es guiar, orientar, conducir, encaminar, llevar al logro de objetivos. Dirigir implica tomar decisiones, mando y liderazgo. El liderazgo es una característica de las organizaciones humanas, por lo cual es importante distinguir entre el liderazgo como una cualidad personal, y el liderazgo como una función administrativa.

La dirección y el liderazgo son los aspectos más humanos de las funciones administrativas, son el proceso interpersonal por el cual los subordinados comprenden los objetivos de la organización y contribuyen a su logro. La dirección es una función difícil, porque el administrador enfrenta un complejo de factores, sobre los cuales es imposible tener el control y el conocimiento total.

Existen varias teorías para apoyar la dirección, algunas de las más conocidas se resumen a continuación.

I. TEORIA DEL COMPORTAMIENTO.

Uno de los primeros escritores que examinó ampliamente el elemento humano fue Douglas McGregor. En su obra El lado humano de la empresa, establece dos criterios sobre los administradores según su comportamiento con los subordinados. Dichos criterios los clasificó en extremos opuestos, denominando sus conductas como tolerantes o despóticas.

Este mismo divide su teoría en "X" y "Y".

-Teoría "X" (administrador déspota): El administrador que muestra conductas "X" es despótico, considera que sus subordinados se ajustan a las siguientes premisas:

- El ser humano normal tiene aversión al trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- El trabajador tiene que ser obligado, controlado, dirigido y amenazado para que realice un esfuerzo adecuado en la consecución de objetivos empresariales.
- El trabajador prefiere ser dirigido, evita responsabilidades, tiene poca ambición y desea sobre todo la seguridad.

-Teoría "Y" (administrador tolerante): El administrador que muestra conductas "Y", es tolerante porque considera que sus subordinados responden a las siguientes premisas:

□ El trabajo produce un desgaste físico y mental. La amenaza y el castigo no son los únicos medios para alcanzar los objetivos.

□ El trabajador tiene que ejercitar la autodirección para asumir su compromiso con la empresa.

Las teorías X y Y de McGregor tienen muchas interrogantes por resolver, los administradores se dan cuenta que no es tan simple como comparar extremos al dirigir a personas. En realidad, al final lo que se busca es el esfuerzo pleno de sus empleados. La teoría del comportamiento humano en las organizaciones, condujo a la experimentación y a la investigación sobre las conductas mostradas. Además de las teorías “X” y “Y”, tenemos la teoría del hombre racional, así, por ejemplo, Schein propone cuatro conceptos del hombre económicamente racional.

- **Supuestos de Schein sobre el hombre económicamente racional**

1. El hombre se motiva por incentivos económicos y hará lo que le produzca utilidad.
2. Es posible manipular al hombre por incentivos económicos.
3. Los sentimientos humanos son irracionales y se les debe impedir que interfieran en el interés racional del hombre.
4. La organización debe neutralizar y controlar los sentimientos humanos. Para administrar según Schein, es necesario incentivar e impedir el comportamiento emocional.

Otra teoría comportamental conocida es la de Elton Mayo, en sus informes sobre el trabajo de los empleados en algunas empresas, describe los supuestos sobre los seres humanos de la siguiente forma:

- **Supuestos sobre los seres humanos de Elton Mayo**

1. El hombre se motiva por las necesidades sociales, y obtiene importancia fundamental para su identidad a través de las relaciones con otros
2. La satisfacción debe buscarse en las interrelaciones sociales en el trabajo.

3. El hombre responde mejor a las fuerzas sociales de grupo que a los incentivos y controles de la administración.

4. El administrador puede ayudar a satisfacer las necesidades sociales y de aceptación de sus subordinados. De acuerdo con Schein, hay psicólogos entre los que se incluye a Argyris, Maslow y McGregor, que creen que la falta de motivación por el trabajo no se relaciona tanto con las necesidades sociales, sino con la necesidad del hombre de utilizar su capacidad y habilidad en forma productiva.

La teoría de las relaciones humanas proporcionó muchos y variados conocimientos a la administración. Dentro de la teoría comportamental se incluyen los aspectos relativos al liderazgo y se pueden distinguir tres enfoques que son:

1. Teoría de los rasgos de la personalidad.
2. Teoría de los estilos de liderazgo.
3. Teorías de sistemas directivos

II. TEORÍA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Según esta teoría, es líder aquella persona que presenta, entre otras, las siguientes características personales:

- Energía. Autoconfianza.
- Agresividad. Entusiasmo.
- Cooperación.
- Iniciativa.
- Creatividad

Si bien la teoría de los rasgos de personalidad perdió su credibilidad, debido principalmente a cierta superficialidad en sus argumentos, también es importante señalar que el liderazgo requiere facilidad en el manejo de relaciones humanas, característica que no es común a todas las personas; por otra parte, se requieren personas que tengan ascendente sobre grupos determinados.

III. TEORÍA DE LOS ESTILOS DEL LIDERAZGO

La teoría de los estilos de liderazgo, toma en cuenta las características mostradas al practicar el liderazgo, es común confundir el estilo del líder con la personalidad del mismo; si bien no son antagónicas, son diferentes. En la práctica del liderazgo pueden mostrarse tres formas plenamente identificadas que son los estilos de liderazgo; se describen como:

- El estilo autocrático. Da énfasis al líder. Es él quien dicta las órdenes, impone su criterio y decide qué y cuándo se hace.
- El estilo democrático. El líder es un miembro más del grupo, que estimula a los subordinados a decidir y a ejecutar las funciones y tareas.
- El estilo liberal. Pone énfasis en los subordinados, en quienes está centrada la libertad para decidir.

IV. TEORÍA DE SISTEMAS DIRECTIVOS

Uno de los exponentes más conocidos en torno a las teorías de sistemas directivos es sin duda Likert, quien propuso cuatro sistemas para clasificar el liderazgo. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 87

- Sistema autoritario explotador Es una dirección rígida, arbitraria, manipuladora que se centra en el jefe. Se sanciona mediante premios y castigos.
- Sistema autoritario benévolo Semejante al trato padre-hijo. Poca flexibilidad, pequeña delegación y propicia los grupos informales de organización.
- Sistema consultivo La autoridad se conserva en el líder. Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones. Eventualmente se producen liderazgos autocráticos.
- Sistema demócrata participativo La participación en las decisiones y responsabilidades es de equipo. Se proporciona mayor delegación, pero se exige mayor control. La dirección y el tipo de liderazgo propician o limitan la productividad. Por lo anterior, podemos afirmar que sigue estudiándose una manera de lograr la eficiencia, la calidad y la efectividad.