



**Mi Universidad**

**NOMBRE DEL ALUMNO: KARINA LISSETH GARCIA GARCIA.**

**TEMA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.**

**RESUMEN**

**PARCIAL: 4.**

**MATERIA: CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA.**

**NOMBRE DEL PROFESOR: DRA. ROMELIA DE LEÓN.**

**LICENCIATURA: LIC. EN ENFERMERÍA.**

Como primer punto vamos a definir lo que es dirigir, liderazgo y dirección.

- 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. Es importante distinguir entre el liderazgo como una cualidad personal, y el liderazgo como una función administrativa.
- 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.

Cabe recalcar que el factor humano juega un papel muy importante en las funciones administrativas, en el cual contribuye a su logro. Existen varias teorías para apoyar la dirección, algunas de las más conocidas se resumen a continuación.

## 1. TEORÍA 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.

Teoría X “administrador despostada”:

- 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 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.

Schein propone cuatro conceptos del hombre económicamente racional. Aun cuando el autor no dice como obtuvo sus conclusiones, es posible que el razonamiento deductivo y la observación influyeran en el establecimiento de los siguientes conceptos.

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.

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

Supuestos que explican el comportamiento humano en las organizaciones empresariales  
Los motivos del hombre tienen jerarquía:

1. El hombre es capaz de trabajar en forma completa. Las actitudes principales son automotivación y autocontrol.
2. No puede evitarse el conflicto entre la propia actualización y el rendimiento efectivo.
3. El hombre es un factor importante para la producción y no se le puede tratar como a un objeto, tampoco se le debe considerar como un ser aislado ni racional, ni económico o social.

## **2. 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.

## **3. 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. 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.

#### **4. LA DIFICULTAD PARA DIRIGIR SEGÚN UN DETERMINADO ESTILO, RADICA EN EL HECHO DE ELEGIR EL ESTILO MÁS ADECUADO SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS.**

Las teorías situacionales buscan explicar el liderazgo conforme a tres factores:

- El líder.
- El grupo.
- La situación.

El estilo de liderazgo se elige según la situación que prevalece en los grados de control y dependencia. Mientras mayor es el control del jefe, se supone liderazgo autocrático; si es mayor el liderazgo de los subordinados, se supone un liderazgo de tipo liberal.

#### **5. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN HUMANA**

Los motivos humanos tienen su base en las necesidades, algunas son primarias y otras secundarias, las necesidades varían en intensidad a lo largo del tiempo. La motivación incluye una reacción en cadena que inicia por despertar una necesidad; al presentarse la necesidad, se produce una búsqueda de un deseo o meta, lo que a su vez origina tensión y entonces se produce una acción.

Un administrador puede hacer mucho estableciendo un ambiente que conduzca a determinados impulsos para obtener la productividad. La motivación y la satisfacción son diferentes, la motivación proviene del interior del sujeto, la satisfacción de necesidades depende del entorno.

#### **6. TEORÍA DE LA EXPECTATIVA.**

Teoría que explica la motivación, es la teoría de la expectativa. Su premisa esencial es que el ser humano estará motivado para hacer las cosas que conduzcan al logro de una meta, en la medida que su participación realmente beneficie al grupo para obtener dicho resultado.

Broom propone la teoría de la valencia-expectativa, expresando que la motivación de una persona está determinada por sus valores anticipados de los resultados de la acción, multiplicado por la fuerza de la expectativa del logro de la meta.  $Fuerza = V (E)$  Donde:

- La fuerza es la intensidad de motivación.
- La valencia (V) es la intensidad de preferencia.
- La expectativa (E) es la probabilidad de lograr el resultado previsto.

Uno de los grandes atractivos de la teoría de Broom es que reconoce la importancia de las necesidades y motivaciones considerando al hombre en su individualidad, se ajusta al concepto de armonía de objetivos. Esta teoría también tiene sus desventajas, ya que es difícil de aplicar en la práctica.

## **7. TEORÍA DE LAS NECESIDADES MOTIVADORAS DE MCCLERLLAND DAVID C. MCCLERLLAND.**

Identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras que son:

- Poder.
- Afiliación.
- Realización.

De acuerdo con dicha teoría se han realizado investigaciones en diversas empresas, mismas que a menudo son utilizadas por los psicólogos como un prototipo para hacer investigación en ciencias de la conducta. Los tres impulsos son de gran valor para la ciencia de la administración, por el significado y la utilidad para que una organización funcione bien.

Necesidad de poder: las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control; este tipo de personas busca posiciones de liderazgo.

Necesidad de afiliación: las personas que tienen una alta necesidad de afiliación gustan ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social, mantienen relaciones sociales gratas.

Necesidad de realización: las personas con una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, les gusta el riesgo, asumen responsabilidad, les agrada que les digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan de más si fracasan, les gusta autodirigirse.

## **8. MOTIVADORES ADMINISTRATIVOS DE PATTON**

Uno de los mejores expertos en el área de motivación ejecutiva y compensación, Arch Patton, ha identificado aspectos motivadores para los ejecutivos, que son:

- Desafío: cuando un administrador considera que su trabajo es desafiante, el grado de motivación aumenta.
- Categoría: se convierte en un motivador cuando los nombramientos sugieren una diferencia con los demás.
- Liderazgo: el poder de influenciar a los demás es una expresión que conlleva motivación.
- Competencia: es la necesidad de demostrar que se puede lograr hacer las cosas mejor que otros.
- Temor: el miedo a perder algún beneficio ha sido por mucho tiempo el motivador más claro.
- Dinero: a pesar de las críticas en torno a que el hombre sólo se motiva por dinero, el dinero es en muchas ocasiones algo más, ya que explica de alguna forma el éxito en el trabajo.

LIDERAZGO

Se define generalmente como una influencia, se describe también como un proceso, como un arte que implica la influencia para hacer que las personas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo.

El liderazgo como influencia, incluye la voluntad de trabajar, la confianza, la intensidad en la ejecución del trabajo, la honestidad de aquellos que son influenciados. El liderazgo es guiar, conducir, dirigir y preceder. El líder actúa para ayudar a un grupo para lograr sus objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades, no se detiene detrás del grupo, se pone al frente inspirando.

El liderazgo para dirigir tiene varios adeptos, una de las teorías más conocidas se presenta enseguida; teoría de sistemas directivos:

Likert, quien propuso cuatro sistemas para clasificar el liderazgo:

1. Sistema autoritario explotador: es una dirección rígida, arbitraria, manipuladora que se centra en el jefe.
2. Sistema autoritario benévolo: semejante al trato padre-hijo. Poca flexibilidad, pequeña delegación y propicia los grupos informales de organización.
3. Sistema consultivo: la autoridad se conserva en el líder. Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones.
4. Sistema demócrata participativo: la participación en las decisiones y responsabilidades es de equipo. Se proporciona mayor delegación, pero se exige mayor control.