



Nombre del alumno: Yazmin Ku Robledo

Tema: Dirección

Materia: dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Likza Hally Roblero Muñoz

Licenciatura: enfermería

Cuatrimestre: 7°

Frontera Comalapa, Chiapas a 30 de septiembre del 2021

DIRECCION

¿Qué es dirección?

Es el 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, etc.

Es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización.

Es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo

Generalidades de dirección

Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador

Koontz y O'Donnell

Adoptan el término dirección, definiendo ésta como "la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados"

Burt K. Scanlan

Consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización

Leonard J. Kazmie

La guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor

La tesis central de estas teorías radica en lo siguiente

Los valores del administrador-director gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados

Teorías, Mc. Gregor

Supuestos de la teoría "X"

Supuestos de la teoría "Y"

Actitudes derivadas Teoría "X"

Teoría "Y"

Resultados Teoría "X"

Sistemas de Dirección de Likert

Creó el denominado liderómetro, "conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores"

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

El tercer estilo, el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento

Último estilo, el gerencial grupal o democrático, encierra e involucra a todos los niveles jerárquicos, así como la toma de decisiones y el flujo de comunicación

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris

En relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que "el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen"

Acentúa la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en "inteligente"

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

Antecedentes De Los Enfoques De Dirección "Situacional" Y De "Contingencia" (Fayol Y Follet)

Es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el "padre de la administración moderna"

Las áreas funcionales de las organizaciones

- Universalidad de la administración
- Importancia de la administración
- Proceso administrativo
- Principios de dirección

Fayol dijo que los principios son muchos.

1. División de trabajo.
2. Autoridad y responsabilidad.
3. Disciplina.
4. Unidad de mando.
5. Unidad de dirección.
6. Subordinación del interés individual al general.
7. Retribución a las capacidades del personal.
8. Centralización frente a descentralización.
9. Jerarquía.
10. Orden.
11. Equidad.
12. Estabilidad del personal.
13. Iniciativa.
14. Espíritu de grupo o unión del personal.

Parker señala tres formas de resolver los problemas en la

1. Predominio.
2. Compromiso.
3. Conflicto constructivo.

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

El principio de la coordinación de intereses

El logro del fin común se hará más fácil 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

Los objetivos de la empresa solo podrán alcanzarse si los subordinados se interesan en ellos, lo que se facilitará si sus objetivos individuales e intereses personales son satisfechos

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

La supervisión directa

Se refiere al apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes

La vía jerárquica

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

Postula la importancia de respetar los canales de comunicación establecidos por la organización formal, de tal manera que, al emitirse una orden

Cuando circunstancias especiales y extraordinarias exijan que un jefe superior de órdenes directamente sin pasarlas a través de los jefes intermedios

La resolución del conflicto

Debe procurarse que los conflictos que aparezcan se resuelvan lo más pronto que sea posible

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

Es un problema, que se antepone al logro de las metas de la organización, pero que, al obligar al administrador a pensar en soluciones

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

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

Principios propuestos por koontz y o'donnell

Principio de dirigir el objetivo

Cuando más sean capaces los administradores de armonizar las metas personales de los individuos con las metas de la empresa

Principio de armonía del objetivo

La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa

Los objetivos de la empresa solo podrán alcanzarse si los subordinados se interesan en ellos, lo que se facilitara si sus objetivos individuales e intereses personales

Principio de unidad de mando

La finalidad de este principio es evitar posibles conflictos resultantes de la delegación simultánea de las funciones de varios superiores en un solo subordinado

Principio hace énfasis en cada subordinado

- De la armonía del objetivo o coordinación de intereses
- Impersonalidad de mando
- De la supervisión directa
- De la vía jerárquica
- De la resolución del conflicto
- Aprovechamiento del conflicto

LOS 8
PRINCIPIOS DE
DIRECCIÓN DE
HENRY FAYOL

División del trabajo

Henry Fayol plantea que la organización debe ser dividida entre los individuos y departamentos

En la práctica

La empresa debe elegir para cada puesto de trabajo a los mejores en su especialidad

Autoridad y responsabilidad

Según Henri Fayol, debe haber un equilibrio entre la autoridad (poder) y responsabilidad (funciones) (ver más sobre la diferencia entre autoridad y poder)

Por ejemplo

Cada departamento en la empresa tiene un gerente especializado además en el área

Disciplina

Significa el respeto a las normas y reglamentos de la organización.

En la práctica

Los cargos de gerente de cada departamento deben ser ocupados por personas capaces de liderar equipos de trabajo

Unidad de Mando

Es un principio muy importante de la gestión

En la práctica

Se entiende viendo el organigrama, donde se establece una cadena de mando de la organización que va desde el mando superior ejercido por el gerente general

Unidad de Dirección

Según los 14 Principios de Henry Fayol todas las actividades que tengan el mismo objetivo deben ser dirigidas por un gerente, y debe utilizar un plan y procedimientos establecidos

En la práctica

Todo lo relacionado al empleado, debe ser manejado por el departamento de recurso humano

Subordinación de interés individual al interés general

En una organización, hay dos tipos de interés, a saber

El interés individual de los empleados

El interés individual se le debe dar menor importancia

Remuneración

Es el precio por los servicios recibidos

En la práctica

La remuneración debe ir acorde al cargo y la actividad desempeñada y tener en consideración la experiencia

Centralización

La autoridad se concentra sólo en pocas manos

En la práctica

Se aplica un poco de las dos, para que el superior conserve la autoridad para controlar la organización y los subordinados tengan algo de autoridad para llevar sus deberes.

Cadena escalar { Jerarquía es una línea de autoridad o cadena de mando. { Orden { Debe haber una Orden de cosas y personas en la organización

Equidad { Los gerentes deben utilizar la equidad en el trato con los empleados { Estabilidad del personal { Un empleado necesita tiempo para aprender su trabajo y llegar a ser eficiente

Iniciativa { La administración debe fomentar la iniciativa { Espíritu de cuerpo { La dirección debería crear la unidad la cooperación y el espíritu de equipo entre los empleados.