



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO.

NOMBRE DEL ALUMNO: ITALIA YOANA ESTEBAN MENDOZA.

TEMA: GENERALIDADES DE DIRECCIÓN.

PARCIAL: PRIMER PARCIAL.

MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

NOMBRE DEL PROFESOR: LIKZA HALLY ROBLERO MUÑOZ.

LICENCIATURA: ENFERMERIA “ESCOLARIZADO”.

CUATRIMESTRE: SEPTIMO CUATRIMESTRE.

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

¿Qué es dirección?

La 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, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

Otros autores lo definen como:

- Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como: la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados.
- Fayol define la dirección indirectamente al señalar: —Una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa.
- 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 aportación principal de Douglas es la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica 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 lidermómetro, "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.
 - El tercer estilo, el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento.
 - el 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.

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris

Chris 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”. En ese sentido, existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria, secundaria e incluso en el nivel educativo profesional, en relación con lo que piden bastantes empresas, sobre todo las figuras de autoridad: gerentes y directivos, los cuales consideran el autoritarismo como la mejor forma de dirigir

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

Principio de la coordinación de intereses:

- **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.
- **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.
- **VÍA JERÁRQUICA:** Al transmitirse una orden deben seguirse los conductos previamente establecidos y jamás emitirlos sin razón y en forma constante.
- **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.
- **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.
- **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, tanto más eficaz y eficientemente será esta.
- **PRINCIPIO DE ARMONIA DEL OBJETIVO:** La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.
- **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, sin que ninguno de ellos efectúe un control amplio sobre las actividades.

Principios de dirección de Henry Fayol

- 1 División del trabajo Henry Fayol plantea que la organización debe ser dividida entre los individuos y departamentos.
- 2 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).
- 3 Disciplina: respeto a las normas y reglamentos de la organización. La disciplina puede ser auto-disciplina, o puede ser forzada.
- 4 Unidad de Mando Dentro de los 14 Principios de Henry Fayol un subordinado (empleado) debe tener sólo un superior (jefe o gerente).
- 5 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.
- 6 Subordinación de interés individual al interés general En una organización, hay dos tipos de interés, a saber. El interés individual de los empleados, y el interés general de la organización.
- 7 Remuneración La remuneración es el precio por los servicios recibidos.
- 8 Centralización En la centralización, la autoridad se concentra sólo en pocas manos.
- 9 Cadena escalar Jerarquía es una línea de autoridad o cadena de mando.
- 10 Orden Debe haber una Orden de cosas y personas en la organización.
- 11 Equidad Los gerentes deben utilizar la equidad en el trato con los empleados.
- 12 Estabilidad del personal Un empleado necesita tiempo para aprender su trabajo y llegar a ser eficiente.

ETAPAS DE DIRECCIÓN

Toma de decisiones

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

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. La evaluación se lleva a cabo a través de: Análisis de factores tangibles o intangibles, Análisis marginal, Análisis costo-efectividad.

Aplicar la decisión

Es poner en práctica la decisión elegida, por lo que se debe contar con un plan para el desarrollo de la misma. El plan comprenderá: los recursos, los procedimientos y los programas necesarios para la implantación de la decisión.

Integración

El administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes. Comprende recursos materiales, así como humanos, estos últimos, son los más importantes para su ejecución

Motivación

La motivación no es un concepto sencillo, surge de diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Los administradores motivan cuando proporcionan un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir. Motivar significa —mover, conducir, impulsar a la acción. Es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja.

Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social. La comunicación en una empresa comprende múltiples interacciones que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

Supervisión

La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente.

ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

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.

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. La organización es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto.

MANEJO DE RECURSOS HUMANOS

Muchos expertos dicen que los recursos humanos son el elemento más importante de cualquier negocio. Un director empresarial debe decidir cuánta gente emplear, qué tipo de empleados buscar y cuánto pagarles. Después de que se hayan encontrado y seleccionado los empleados indicados, es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía.

LIDERAZGO

La dirección empresarial implica el manejo cotidiano de los empleados. 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.

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.

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.