



Mi Universidad

Cuadro sinóptico.

Nombre del Alumno: Espinoza Morales Fernanda Judith.

Nombre del tema: Proceso administrativo como punto de partida de dirección.

Parcial: Primero.

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.

Nombre del profesor: Morales Gómez Nayeli.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería.

Cuatrimestre: Séptimo.

PROCESO ADMINISTRATIVO COMO PUNTO DE PARTIDA DE LA DIRECCIÓN.

Henri Fayol, fue el creador del proceso administrativo. De él emanan las 4 etapas de las que sé que compone el proceso administrativo.

- Planificar.
- Organizar.
- Dirigir.
- Controlar.

Para Fayol, estas cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial.

- Fase mecánica estructural.
- Fase dinámica u operativa.

- Planeación.
- Organización.
- Dirección o ejecución.
- Control.

Misión, visión, propósitos, objetivos, estrategias, políticas, presupuestos, procedimientos.

División de trabajo, jerarquización, departamentalización, descripción de funciones.

Toma de decisiones, integración, motivación, comunicación, supervisión.

Identificación de estándares, medición, comparación, detección de desviaciones, comparación, retroalimentación.

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.

Por su parte, 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 «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.

En la actualidad se reconocen cinco principios básicos que permiten llevar adelante el desempeño de una organización.

1. La impersonalidad de mando.
2. La supervisión directa.
3. La vía jerárquica.

- Intereses y demandas de la empresa
- Función correcta de la cadena de mando.
- Calidad de mensajes adecuados.

4. La resolución de conflictos.
5. Coordinación de interés.

Evitar y resolver.

Armonía integrante de la organización.

IMPORTANCIA DE LA DIRECCIÓN

La Dirección es un aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones.

Ofrecer soluciones efectivas que atraigan a masas de personas para que sigan confiando en la organización.

Pone en marcha lineamientos establecidos en la planeación y organización.

A través de ella se puede lograr que los colaboradores tengan una mejor conducta dentro de la organización.

La productividad de la organización depende directamente de una dirección eficiente.

Correcta implementación de los sistemas de control y un liderazgo sólido basado en el trabajo en equipo.

Equipo de trabajo competente para alcanzar la efectividad organizacional.

Una buena dirección corporativa, basada en sólidos principios y valores, y un equipo de trabajo eficazmente capacitados, dirigido a proporcionar soluciones efectivas, propician el aumento de la riqueza organizacional.

La Dirección Estratégica de Personas es el campo que estudia relaciones existentes entre la estrategia empresarial, la gestión de los recursos humanos y la estructura.

Según Miller (1986), la DEP engloba aquellas decisiones y acciones que conciernen a la dirección de los empleados a todos los niveles de la unidad de negocios.

Se trata, en suma, de identificar metódicamente dónde residen las fortalezas de las personas que trabajan en la empresa, y definir las estrategias empresariales y las políticas de recursos utilizando y desarrollando estas ventajas.

Por otra parte, se busca detectar las competencias de esas personas que pueden ser clave en un futuro para la empresa.

Más allá de los procesos y técnicas que se utilicen en el proyecto, son principalmente las personas las responsables de alcanzar los objetivos del mismo.

Retos actuales de la dirección.

-Incertidumbre.

Velocidad del cambio y complejidad.

-Globalización.

Visión global con aplicación local.

-Digitalización.

Oportunidad de la comunicación.

-Gestión del talento.

Encontrar a los mejores profesionales y retenerlos.

-Competitividad.

Alianzas estratégicas.

El directivo moderno tiene que combinar capacidad de gestión que le permita lidiar con la "corriente circular" y la innovación, simultáneamente.

-Identificación de nuevas ideas.

Redes sociales, análisis del BIG DATA.

-Adquirir licencias o firmar acuerdos.

Que les permitan acortar tiempos de desarrollo y adelantarse a los competidores.

-Innovación y flexibilidad.

-Tradición con enfoques novedosos.

-Capital de riesgo y viveros de empresas.

-Empresas tecnológicas innovadoras.

Utilizan un enfoque analítico

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Liderazgo.

Es la habilidad para motivar a las personas a tu cargo para que se comprometan con proyectos en común y adopten la cultura empresarial.

Dirección.

Principalmente consiste en administrar el trabajo y garantizar que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus tareas.

Generalmente, ambos van de la mano y se complementan. Mientras que la dirección planea y se encarga de que las tareas se ejecuten, el liderazgo se encarga de motivar para que cada integrante del equipo dé lo mejor de sí y se sienta satisfecho con su trabajo.

La dirección dice qué hacer y los líderes dicen cómo hacerlo.

-Los directivos organizan, establecen metas a corto y largo plazo, crean roles con tareas definidas y designan personas.

-Los líderes guían con el ejemplo. En lugar de delegar, explicar y desaparecer en su oficina, un líder participa activamente en los proyectos.

-La dirección se apega a las órdenes, el liderazgo es proactivo.

-La dirección orienta, el líder formula preguntas.

-La dirección crea reglas, el líder las rompe.

Habilidades directivas.

Las habilidades directivas son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo.

-Resolución de Problemas.

-Comunicación efectiva.

-Organización y productividad.

-Toma de Decisiones.

-Habilidades de liderazgo y comunicación.

-Inteligencia emocional.

-Flexibilidad y Capacidad de Adaptación.

Variables del proceso directivo como causas del liderazgo.

En el proceso directivo se integra la sinergia (suma de energías) de las variables como la fuente del liderazgo.

La sinergia de las variables son energías directivas aplicadas interactivamente y además cada una puede moverse (o actuar) en forma independiente, están en la mente, en la disposición y compromiso para dirigir.

-Aprendizaje.

-Habilidad.

-Actitud de mando.

-Poder.

-Comunicación.

-Motivación.

-Comportamiento.