

Universidad del sureste

Nombre de alumnos:

Ángel Gabriel Rodríguez Gómez

Nombre del profesor:

Beatriz Adriana Méndez González

Nombre del trabajo:

Mapas conceptuales

Licenciatura:

Enfermería

Materia:

Dirección y liderazgo

Cuatrimestre:

Séptimo

Grupo:

B

Proceso administrativo como punta de partida de la dirección

Concepto

El proceso administrativo se compone de una serie de etapas que nos ayudarán a conseguir los objetivos propuestos. El proceso administrativo es continuo. No se trata de realizar cada una de las etapas y todo termina ahí. Cuando termina un ciclo, se pasa al siguiente. Normalmente se utiliza para el objetivo general de la empresa, objetivos particulares o incluso para proyectos menores.

Etapas del proceso administrativo

En la definición, hemos dicho que el proceso administrativo está formado por una serie de etapas: planificación, organización, dirección y control.

Fase dinámica

Fase mecánica:

La fase dinámica, por su parte, está compuesta por la dirección y el control. En este sentido, la palabra dinámica hace referencia al movimiento.

La fase mecánica está compuesta por la planificación y la organización. Podríamos decir que es una parte estática del proceso.

Proceso Administrativo (fase Mecánica Y Fase Dinámica)

En cualquier caso, más importante que distinguir entre mecánico y dinámico, es conocer las distintas etapas que lo componen:

Planificación

Organización

Dirección

Control

Trata de programar las tareas a realizar y analizar las cuestiones pertinentes que más tarde se ejecutarán.

La idea es ver quién se encargará de cada tarea, en qué orden y que estructura tendrá el proyecto en su ejecución.

La idea es ver quién se encargará de cada tarea, en qué orden y que estructura tendrá el proyecto en su ejecución.

El control se basa en el seguimiento de métricas confiables que permitan supervisar que se conseguirán los objetivos más grandes.

1.1 Generalidades de Dirección.

Concepto

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.

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, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad.

La dirección es de vital

importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

“Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación.

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 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”.

Intervenciones

Burt K. Scanlan:

La idea es ver quién se encargará de cada tarea, en qué orden y que estructura tendrá el proyecto en su ejecución.

Leonard J. Kazmie:

El control se basa en el seguimiento de métricas confiables que permitan supervisar que se conseguirán los objetivos más grandes.

1.2 Principios de Dirección

Concepto

Los principios de la dirección empresarial tienen su origen en el libro de Henry Fayol (publicado en 1916) que, luego de los avances tecnológicos y de la práctica empresarial de las décadas siguientes, lograron mejorarse.

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

La coordinación de intereses.

Consiste en mantener la armonía entre los diferentes integrantes de la organización para que puedan llevar adelante sus objetivos

La impersonalidad del mando.

Consiste en el desempeño de la autoridad basado en requerimientos y en objetivos estipulados por la organización. La autoridad de mando debe actuar en base a los intereses y demandas de la empresa, no según su criterio e intereses individuales.

La supervisión directa.

Consiste en hacer funcionar de manera correcta la cadena de mandos, a través de diversos canales de comunicación que permitan emitir órdenes, solicitar informes y recibir una respuesta. De esta manera, la autoridad puede brindar apoyo y seguimiento a cada responsable de un área.

La vía jerárquica.

Consiste en la calidad de los mensajes que transmite la autoridad para que el receptor comprenda su carácter de veracidad e importancia. Los mensajes deben ser claros y precisos, sin dejar lugar a dobles interpretaciones. De esta manera se evitan malos entendidos, conflictos y rumores.

La resolución de conflictos.

Consiste en evitar posibles situaciones de conflicto y en resolver problemas, aunque a simple vista parezcan de poca importancia (podrían empeorar a través de la difusión de boca en boca entre los empleados). El conflicto es un problema que se antepone al logro de las metas de la organización.

1.3 Etapas de dirección

Concepto

La dirección es una función administrativa mediante la que se busca influir positivamente en las personas que integran la organización con el objetivo de incrementar su contribución a las metas grupales.

conjuga estos elementos indicando que la dirección consiste en la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo.

Los elementos del concepto, de acuerdo con Stoner, Freeman y Gilbert Jr., se pueden definir como:

Liderazgo

Proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo.

Motivación

Los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta de una persona.

Equipos

Dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí con un propósito común.

Comunicación

Proceso mediante el cual las personas tratan de compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

k

1.4 Importancia de la dirección.

Concepto

La dirección es una función administrativa mediante la que se busca influir positivamente en las personas que integran la organización con el objetivo de incrementar su contribución a las metas grupales.

“Un conjunto de relaciones interpersonales en evolución continua, donde el líder de un grupo de colaboradores busca guiar sus esfuerzos y motivarlos, para que sus actitudes y aptitudes estén enfocadas al logro de los objetivos de la organización”

importancia de la Dirección en las Organizaciones

Es de suma importancia que los líderes de un grupo de personas tengan un carácter fundamentado en principios y valores dirigidos a ofrecer soluciones efectivas que atraigan a masas de personas para que sigan confiando en la organización.

En conclusión: 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 productividad

e la organización depende directamente de una dirección eficiente.

Su calidad

está reflejada en el logro de los objetivos, una correcta implementación de los sistemas de control y un liderazgo sólido basado en el trabajo en equipo

El recurso humano

está capacitado eficazmente para desarrollar las diferentes asignaciones dentro de la organización y, por consiguiente, un equipo de trabajo competente para alcanzar la efectividad

1.5 Dirección estratégica de personas.

Concepto

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.

función de su entorno y estrategia, y dar los pasos correspondientes para adquirirlas

Según Miller

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 y que están relacionadas con el análisis, selección y ejecución de estrategias dirigidas hacia la creación y mantenimiento de ventaja competitiva, considerando las estructuras organizacionales más apropiadas en cada caso.

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

1.6 Dirección de proyectos.

Concepto

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. Es por ello que para la eficiente administración del proyecto es fundamental el rol que cumpla el director o administrador del proyecto y las personas involucradas en los equipos de trabajo

El DP es la persona responsable de coordinar el proyecto para que se cumpla el resultado esperado.

Las habilidades generales del DP

están relacionadas con la administración, incluyendo temas tales como: contabilidad, finanzas, ventas, marketing, investigación, desarrollo, producción, distribución, planificación estratégica, comportamiento organizacional, administración de personal, manejo de relaciones personales, motivación, etc.

El buen DP comprende

rápidamente el problema e implementa las soluciones correctas con gran capacidad para adaptarse a los cambios.

Entre las cualidades generales del DP

se destaca el liderazgo para establecer claramente la visión del futuro y la estrategia necesaria para alcanzarla

El DP necesitará negociar

los acuerdos ya sea en forma directa o con intermediación de un árbitro o mediador. Por último, los buenos DP tienen gran influencia sobre la organización para hacer que las cosas sucedan. Para ello, es necesario comprender bien la estructura formal e informal de la organización.

Los proyectos no son planes, Gantt y planillas de cálculo. Los proyectos son personas. Para un proyecto exitoso es imprescindible que el director del proyecto gestione de manera adecuada el equipo de trabajo.

1.7 Retos actuales de la dirección.

Concepto

Ser directivo de una empresa no resulta sencillo en estos tiempos. Y es que el siglo XXI se está caracterizando por los rápidos y continuos cambios, que afectan directamente al mundo empresarial.

La complejidad del entorno exige a los responsables adaptarse a estos cambios para no quedar rezagados.

5 retos actuales de un directivo:

Incertidumbre

Uno de los retos que mencionó Iglesias fue la incertidumbre, que desde nuestro punto de vista tiene mucho que ver con la velocidad del cambio y la complejidad. Y es que hoy en día ningún directivo/a puede estar seguro de nada, lo que provoca cierto vértigo.

Globalización

Los directivos/as de hoy en día también deben enfrentarse a la globalización. La mejor forma de enfrentarse a este reto es teniendo una visión global, es decir, siendo consciente de que aunque tengamos una nacionalidad e identidad única, estamos estrechamente relacionados con el mundo y, de hecho, todo lo que pase en el planeta

Digitalización

Como no podía ser de otra manera, también vamos a hablar del reto de la digitalización, que el directivo de Ibercaja propone transformar en la "oportunidad de la comunicación". Ya que nadie puede escapar hoy en día de la digitalización, lo más adecuado es identificar y aprovechar las oportunidades que ofrece este salto al mundo digital lo antes posible.

Gestión y talento

También la relación entre los trabajadores y las empresas ha experimentado importantes cambios durante los últimos años. En este sentido, debemos destacar la gestión del talento, y más concretamente, el reto de encontrar los mejores profesionales y retenerlos.

Competitividad

Por último, queremos hablar de la competitividad, un reto que Iglesias propone combatir con un fuerte valor diferencial y coherencia en el estilo. Desde nuestro punto de vista, los directivos también deben tener en cuenta que el objetivo de la empresa no solo debe ser influir sobre el entorno, sino adaptarse a él.

1.8. La acción directiva y la innovación

Al mismo tiempo, la innovación de carácter tecnológico es la menos predecible de las modalidades de innovación

Lo que ha sucedido es que el acelerado cambio tecnológico está llevando a que los entornos estables se vayan volviendo una especie en extinción.

Concepto

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

La convergencia

entre administrar e innovar va acompañada de la convergencia entre la empresa establecida y el emprendimiento. Las grandes empresas necesitan innovar a un ritmo que no puede ser sostenido por sus esfuerzos internos, razón por la cual cada vez más recurren a la innovación externa como complemento de la propia

Lo importante pues es que el directivo comprenda que de acuerdo al momento y las circunstancias debe enfrentar realidades que son cualitativamente distintas, lo que lleva al empleo de herramientas y metodologías también diferentes. La necesidad creciente de innovar se impone, pero no a expensas de la eficacia y eficiencia en la gestión.

grandes empresas

emplean la analítica de datos para localizar tecnologías clave y compañías de cara a adquirir licencias o firmar acuerdos que les permitan acortar los tiempos de desarrollo y adelantarse a los competidores.

redes sociales y análisis

s de big data, una práctica habitual entre el 65 % de las compañías más innovadoras frente al 14 % de las menos innovadoras.

Otra de las claves de la innovación

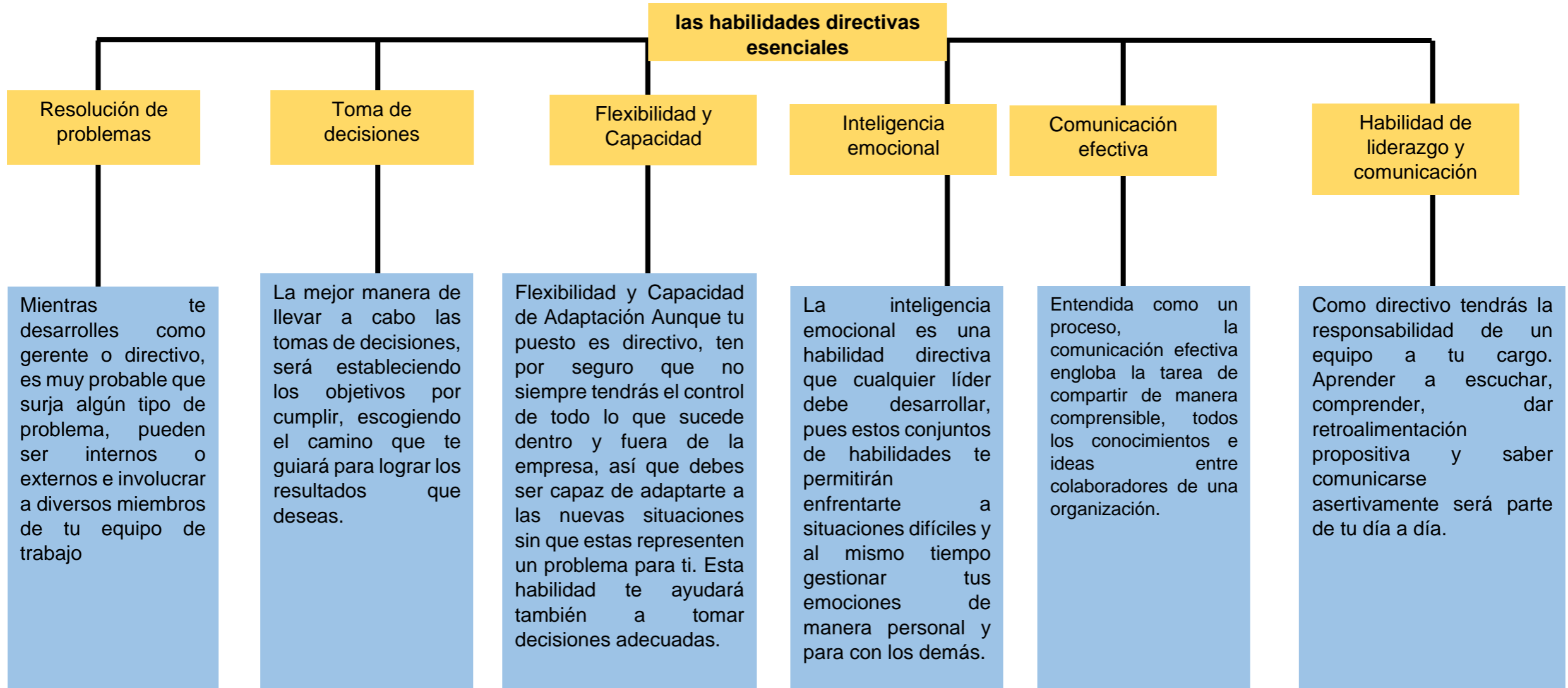
la flexibilidad. Hadi Zablit, coautor del estudio, explica que las grandes empresas "complementan vehículos tradicionales, como las joint ventures, con enfoques más novedosos como el capital riesgo y los viveros de empresas, y a la vez fomentan una cultura abierta ante lo que viene de fuera a través de incentivos y modelos de liderazgo".

1.9 Habilidades directivas

Concepto

Las habilidades directivas son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. Para muchos, poseer estas habilidades es un factor importante para su crecimiento profesional, personal y dentro de un equipo de trabajo.

todas las habilidades que un director moderno necesita desarrollar en la actualidad, pero en los próximos puntos te daremos los más representativos del tipo de líder que los puestos más exigentes solicitan.



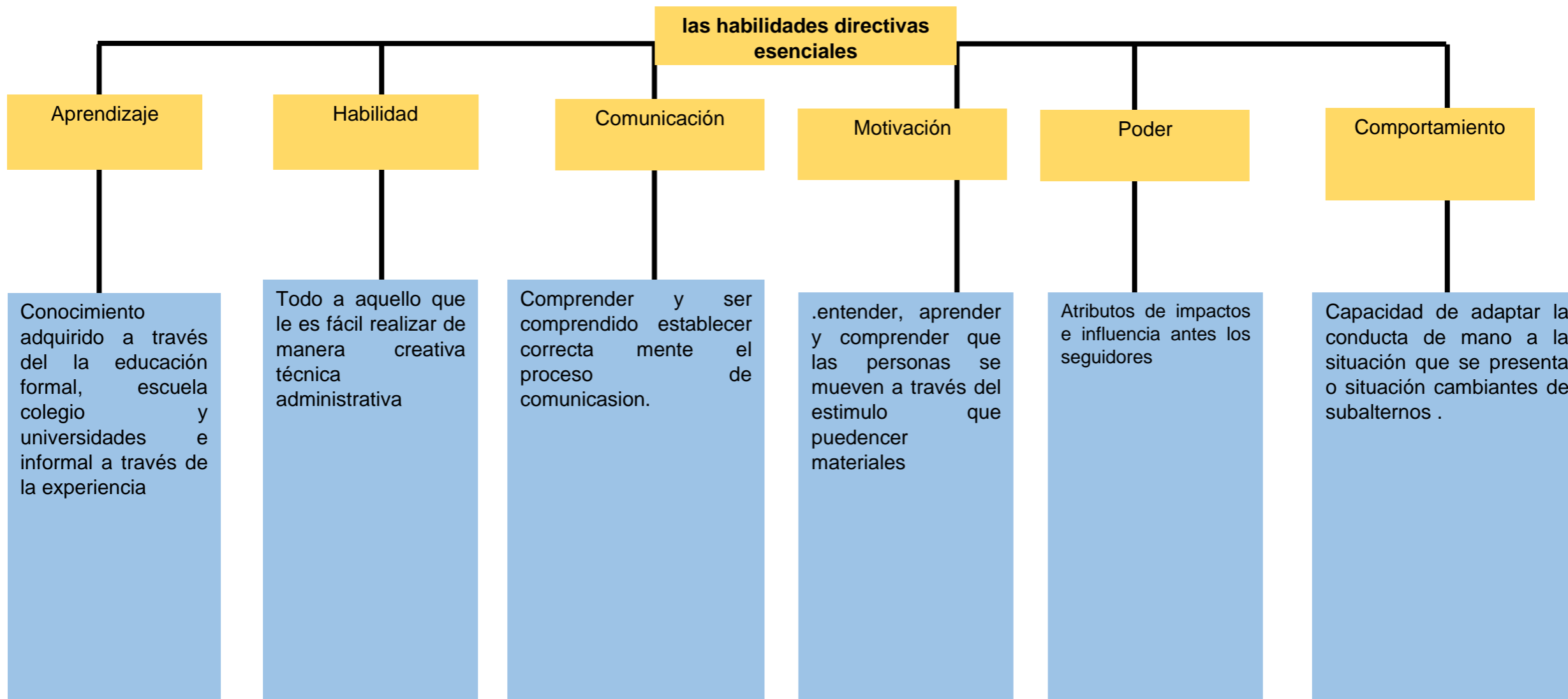
k

1.10 Las variables del proceso directivo como causas del liderazgo.

Concepto

En el proceso directivo se integra la sinergia (suma de energías) de las variables como la fuente del liderazgo, que se describen a continuación:

El líder debe desarrollar su capacidad para hacer que las variables de mando se interrelacionen de manera adecuada en el proceso de dirección para lograr un liderazgo efectivo,



1.11 ¿Qué es la dirección y qué es el liderazgo?

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

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.

Concepto

Para comprender mejor las similitudes y diferencias entre liderazgo y dirección, empecemos por definir ambos términos:

Lo más importante es el liderazgo o la dirección?

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. También son responsables de que cada integrante del equipo entienda cuáles son sus funciones, por lo que entregan los recursos y capacitación necesarios para que los objetivos se cumplan en el tiempo programado.

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

Quien tiene un estilo directivo suele seguir al pie de la letra las indicaciones y se asegura que los miembros de su equipo también lo hagan. Si la empresa posee un manual de procedimientos, el directivo lo conocerá y aplicará sin cuestionar.

La dirección orienta, el líder formula preguntas

Cuando un miembro del equipo busca apoyo, la buena dirección se encargará de ofrecer soluciones, estará en la mejor disposición de ayudar y mostrará el camino a seguir. Un líder, por el contrario, prefiere que sea el miembro del equipo quien encuentre las respuestas.

La dirección crea reglas, el líder las rompe

La mentalidad de la dirección suele ser tradicional, metódica y muchas veces basada en creencias. Sigue la premisa de que, si algo funciona

Unidad 2 el liderazgo y sus generalidades

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2004, p. 458).

“Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (Newstrom, 2007, p. 196).

Concepto

El líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas (Daft, 2006, p. 4), y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

Enfoques del liderazgo

Factores situacionales en el liderazgo- Enfoque Conductual: Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos,

- Enfoque de Contingencia: Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del liderazgo, ni recomendar un estilo u otro,

- Enfoque Emergente Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son, Liderazgo carismático y El Liderazgo transformacional

- Enfoque Metacultural El Liderazgo Metacultural debe garantizar y legitimar la educación del futuro

Factores situacionales en el liderazgo

Cuando en la búsqueda del mejor estilo de liderazgo no se logran los resultados esperados, surgen las teorías situacionales, que sostienen que la efectividad del líder está en función de diversos factores de la situacionales.

Los factores situacionales fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores.

Liderazgo y ética profesional.

La ética profesional significa laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual, moral y física para que la profesión sirva a la comunidad.

a la exigencia de que el profesional también se convierta en un líder ético y que sus decisiones sean siempre tomadas bajo una perspectiva moral.

Hay tres puntos que se deben resaltar:

1. Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para satisfacer ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión.
2. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.
3. Cada academia establece sus reglas y deberes que dictarán las prácticas adecuadas en el ejercicio profesional

Importancia del liderazgo en la organización.

En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales. Y se requiere para tener una ventaja competitiva líderes innovadores y flexibles que acepten y se adapten al cambio, para responder a un mundo globalizado y con una competencia creciente de los mercados internacionales

Las ventas, ya no son únicamente responsabilidad del gerente, sino también de los representantes o ejecutivos de ventas.

La importancia del liderazgo en las organizaciones se sustenta no sólo en la eficiencia, sino también en la inspiración que ofrecen los líderes para hacer bien las cosas.

Cualidades y características del líder

Características de un líder Se distingue a un líder por las siguientes características:

-Poseer capacidad para formular estrategias.

-a exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo

-Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas

Cualidades de un líder El buen líder cuenta con una serie de características que lo definen y conocerlas también ayudará a cómo ser un buen líder.

- Capacidad de marcar objetivos

- Humildad y tolerancia

- El aprendizaje

- responsable

- carisma

-compromiso

- habilidad social

Tendencias actuales del liderazgo

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.

1.- Edad del liderazgo de conquista. - Durante este período la principal amenaza era la conquista.

- Edad del liderazgo comercial. - A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida. 3.- Edad del liderazgo de organizació

La rejilla administrativa Uno de los enfoques más reconocidos para la definición de los estilos de liderazgo es la rejilla administrativa, creada hace unos años por Robert Blake y Jane Mouton.

Dimensiones de la rejilla La rejilla tiene dos dimensiones: preocupación por las personas y preocupación por la producción..

