



**Nombre de alumnos: Liz Adriana Silva Montes.**

**Nombre del profesor: Lic. Antonio Galera Pérez**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico y mapa conceptual.**

**Materia: dirección y liderazgo.**

**Grado: 7to cuatrimestre.**

**Grupo: semiescolarizado.**

Dirección.

Principios.

es el proceso que consiste en influir en las personas para que contribuyan al acoplamiento de las metas organizacionales y grupales.

Objetivos.

Etapas.

- 1. Motivación.
- 2. Comunicación.
- 3. Equipos de Trabajo
- 4. Liderazgo

Conocer y aprovechar los factores humanos para lograr consolidar un equipo de trabajo.

Implica crear y mantener las condiciones adecuadas para que los individuos trabajen en conjunto a favor del cumplimiento de objetivos comunes.

Conducir las acciones del equipo de trabajo para el logro de los objetivos de la empresa.

Principios propuestos por Henry Fayol:

Principio de la autoridad y responsabilidad. No se concibe la autoridad sin la responsabilidad y que “la responsabilidad es un corolario de la autoridad, su consecuencia natural, su contrapeso indispensable.

Principio de la disciplina. La obediencia, la asiduidad, la actividad, la presencia de signos exteriores de respeto conforme a las convenciones establecidas entre la empresa y sus agentes.

Principio de la unidad de dirección. Consideró fundamental el principio de unidad de dirección y lo expresó así: “Un sólo jefe y un sólo programa para un conjunto de operaciones que tiendan al mismo fin.

Principio de Centralización y Descentralización. “La cuestión de la centralización o descentralización es una simple cuestión de medida.”

f) Principio de equidad. Establece que todo superior debe ser justo, explica que usa la palabra “equidad” en lugar de “justicia” para no establecer aquí la relación con el orden legal y referirse más que nada a la bondad como opuesta a la rigidez.

g) Principio de la iniciativa. Destaca la importancia que tiene la creatividad para el desarrollo de las organizaciones.

Principios propuestos por Harold Koontz.

a) Principio de dirigir el objetivo. Consiste en influir en las personas para que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales y grupales.

b) Principio de armonía del 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 eficiente será esta.

c) Principio de la unidad de mando. Entre más completas sean las relaciones de reporte de un individuo con un solo superior, menor será el problema de instrucciones contrapuestas y mejor la sensación de responsabilidad personal sobre los resultados.

Principios propuestos por Lourdes Munch.

a) Armonía del objetivo o coordinación de intereses. La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.

b) Impersonalidad de mando. Surge como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados; por esto, tanto los subordinados como los jefes deben estar conscientes de que la autoridad que emana de los dirigentes surge como un requerimiento para lograr los objetivos, y no de su voluntad personal o arbitrio.

c) De la 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.

d) De la vía jerárquica. Postula la importancia de respetar los canales de comunicación establecidos por la organización formal, de tal manera que al emitirse una orden sea transmitida a través de los niveles jerárquicos.

e) De la resolución del conflicto. Indica la necesidad de resolver los problemas que surjan durante la gestión administrativa, a partir del momento en que aparezcan; ya que el no tomar una decisión en relación con un conflicto, por insignificante que parezcan puede originar que éste se desarrolle y provoque problemas graves colaterales.

Principios propuestos por Nicolás Maquiavelo.

a) Dependencia de aprobación de las masas Maquiavelo reiteró frecuentemente el tema de que la existencia continuada de cualquier gobierno, sea monárquico, aristocrático o democrático, depende del apoyo de las masas.

b) Cohesión En este principio indica la manera más efectiva cómo un príncipe puede mantener la unidad orgánica, es reteniendo un firme poder sobre sus amigos.

c) Liderazgo Maquiavelo escribió sobre dos clases de líderes (o administradores): el natural o tipo innato y el tipo cuyas técnicas han sido adquiridas. El único objeto del príncipe, fue por supuesto, asistir al joven príncipe en adquirir las técnicas de liderazgo (de administración).

d) Derecho a la supervivencia. Maquiavelo creyó que uno de los objetivos primarios de cualquier organización debe ser su propia supervivencia. Todos, organismos gubernamentales, órdenes religiosas, y corporaciones buscan su perpetuación.

## Estilos de dirección.

la forma en que una persona se relaciona con sus subordinados al interior de una Organización.

- Autocrático: el directivo se reserva las siguientes funciones: Define los objetivos y metas (o los problemas). Selecciona las alternativas posibles de acción. Evalúa las diferentes alternativas. Decide cual alternativa se llevará a cabo. Define las funciones y tareas de sus subordinados Controla la acción, compara lo real con lo presupuestado. Esto significa que seleccionará personal no muy profesional, que haga las cosas tal y como él se las define.
- Consultivo: la primera función de definir los objetivos y las metas (o los problemas) la realiza el directivo conjuntamente con sus subordinados, haciéndolos participar con sus propias ideas, pero las otras funciones. Seleccionar las alternativas, Evaluarlas, Elegir la mejor, Hacer la ejecución Controlar Siguen siéndolo del Administrador, en forma centralizada y personal.
- Deliberativo: el directivo comparte y hacen participativa las dos primeras funciones, esto es, Definir los objetivos y metas, y Seleccionar las posibles alternativas de acción a seguir. La evaluación de las alternativas, la selección de la alternativa óptima, la asignación de las tareas, y el Control sigue haciéndolo él personalmente.
- Resolutivo: se amplía un poco más la plataforma participativa, viéndose en conjunto la definición de metas y objetivos, la selección de las posibles alternativas de acción y la evaluación de las mismas, pero el Administrador se reserva para sí, la decisión de elegir la alternativa mejor, realizar la ejecución y controlar la acción.
- Democrático: hay una acción participativa de los subordinados en la mayoría de las funciones: En conjunto se definen metas y objetivos, Se seleccionan las alternativas posibles, Se evalúan las mismas y Se decide conjuntamente cual es la alternativa mejor a seguir. El Administrador se reserva la asignación de tareas, y el control.
- Participativo: el directivo solamente se reserva el control, partiendo del principio, que el control está en función de la responsabilidad y por lo tanto no es delegable, así que en este estilo se resuelve en conjunto.
- Colegiado: las funciones se ejercen en conjunto, incluyendo el control, sin embargo, este estilo de dirección solamente es aplicable a algunos tipos de organización, estructuras muy especiales, por ejemplo, Una sociedad de profesionales donde cada uno aporta desde su especialidad y disciplina y nadie es jefe de nadie, Un equipo altamente creativo que se junta para generar ideas y situaciones radicalmente nuevas, en donde una cierta dosis de caos, ayuda a la generación de situaciones desconocidas.