



**Nombre del alumno: Merari
Alejandra Garcia Ruiz**

**Nombre del profesor: NAYELI
MORALES GOMEZ**

**Nombre del trabajo: S.nota sobre
generalidades de dirección**

Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de septiembre de
2018.

Generalidades de dirección

¿Qué es 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.

¿Cuál es la función de la dirección?

es ser un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa

Pero para Koontz y O'Donnell ellos definen la dirección como:

“la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados”

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor

La aportación principal de Douglas es la teoría “X” y la teoría “Y”
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

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”.

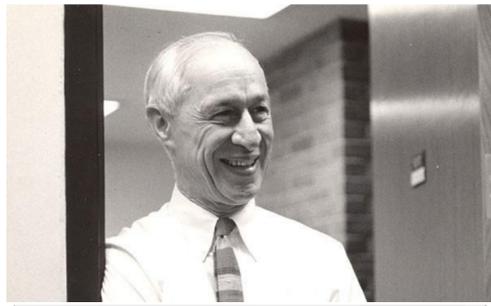
Así mismo muchas personas dieron la definición de lo que era dirección:

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.

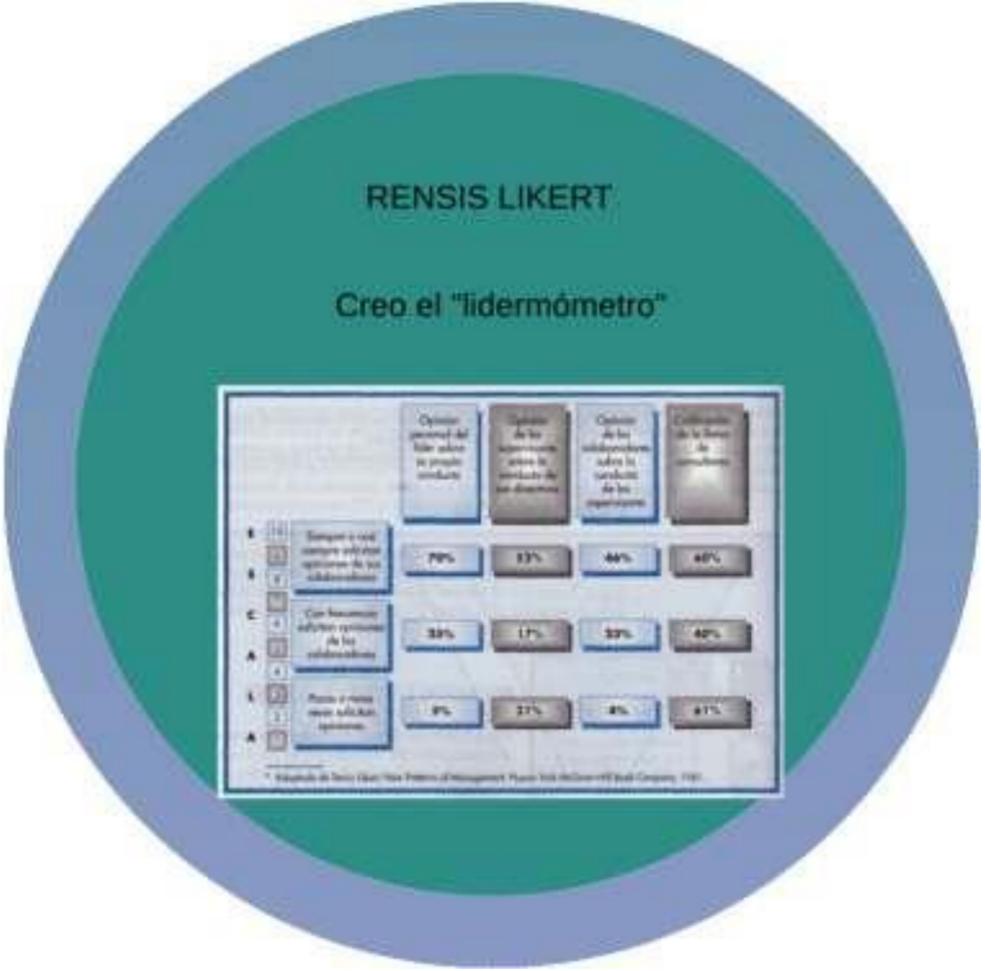


Sistemas de Dirección de Likert



destacó por sus investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder

Likert creó el denominado lidermómetro, "conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores".



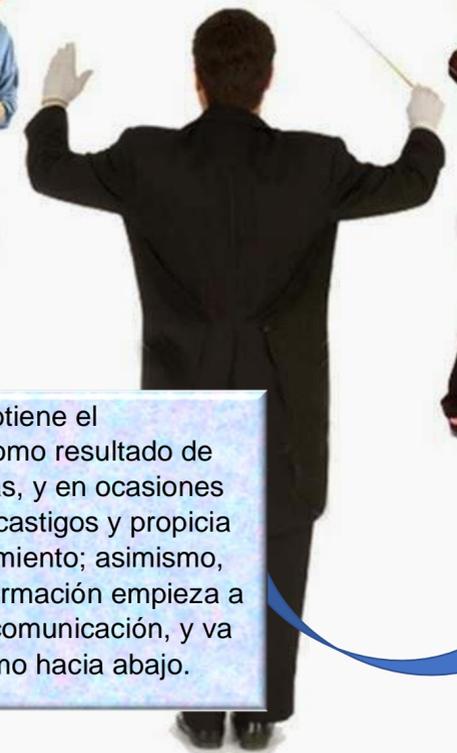
ubica cuatro estilos gerenciales comunes:



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; además, se presenta un significativo distanciamiento psicológico entre el subordinado y el supervisor



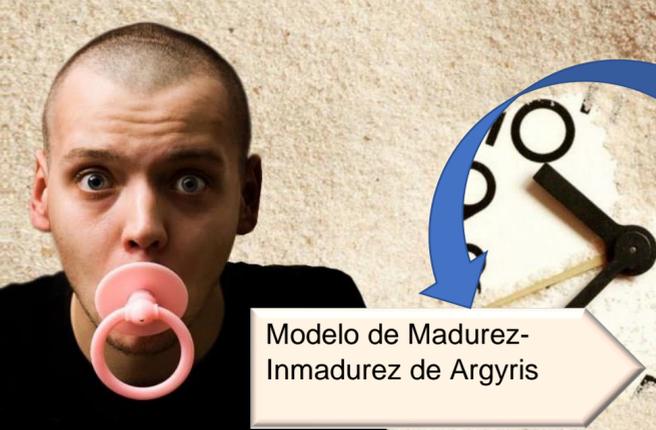
es el autoritario benevolente, donde el cumplimiento se logra mediante recompensas, aquí la información va de abajo hacia arriba, y muy esporádicamente se dirige hacia arriba, se limita a las cosas que el jefe quiere escuchar; en tanto, la actitud de los colaboradores es de subordinación frente a los superiores.



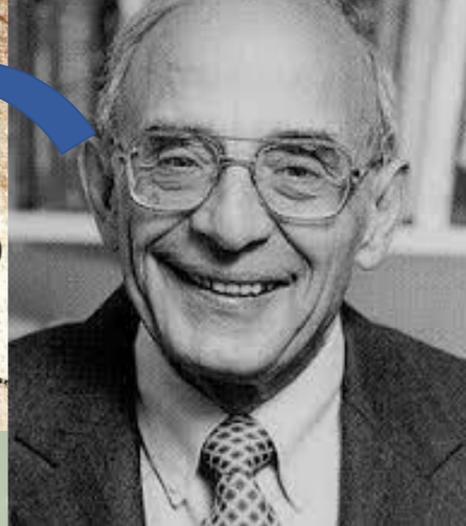
el consultivo, obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento; asimismo, el cauce de información empieza a convertirse en comunicación, y va hacia arriba como hacia abajo.



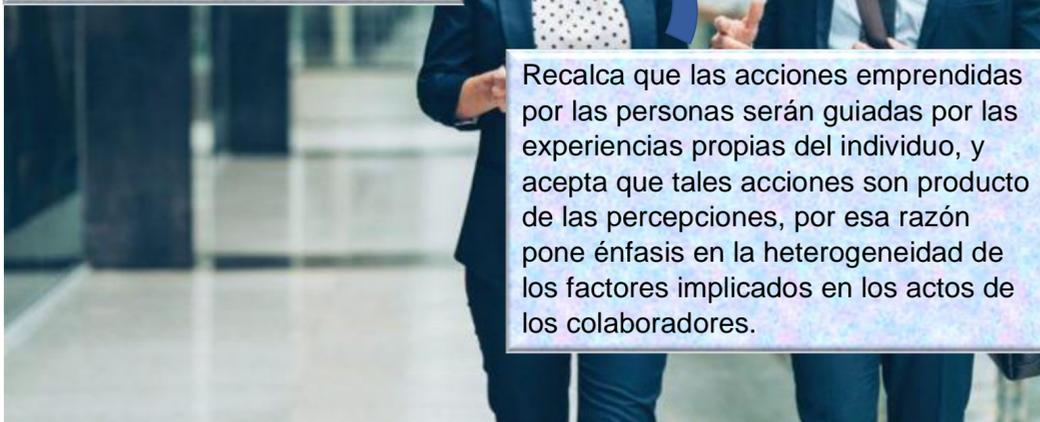
el gerencial grupal o democrático, encierra e involucra a todos los niveles jerárquicos, así como la toma de decisiones y el flujo de comunicación.



Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris



sostiene que "el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen".

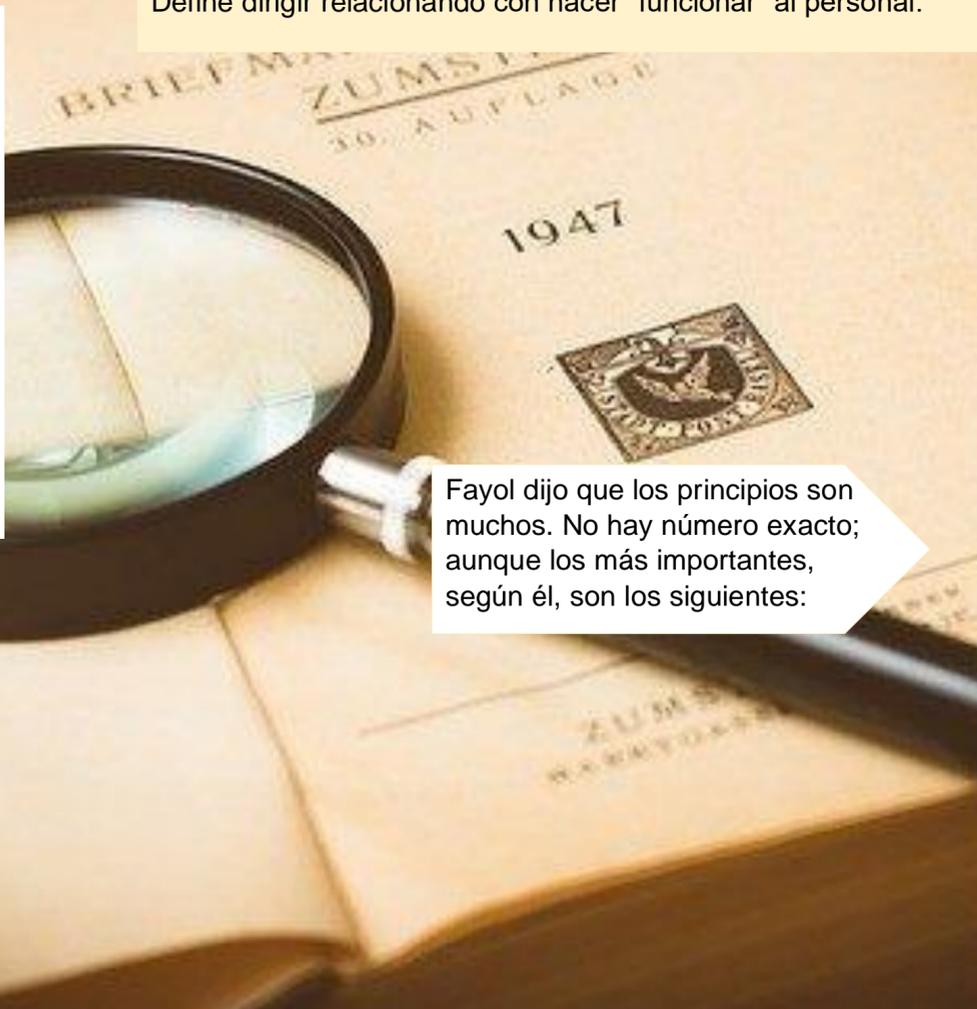
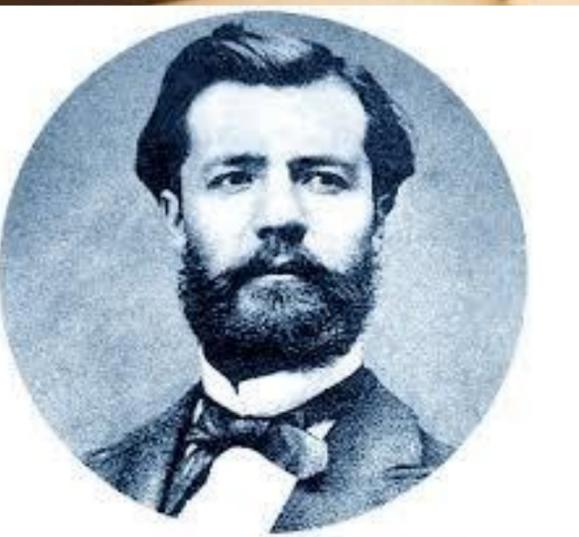


Recalca que las acciones emprendidas por las personas serán guiadas por las experiencias propias del individuo, y acepta que tales acciones son producto de las percepciones, por esa razón pone énfasis en la heterogeneidad de los factores implicados en los actos de los colaboradores.



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

Enrique fayol
Conocido como el "padre de la administración moderna" logró establecer que la administración debía existir en todas las escuelas y en todo tipo de profesión, incluso en cursos en las carreras universitarias.
Define dirigir relacionando con hacer "funcionar" al personal.



Fayol dijo que los principios son muchos. No hay número exacto; aunque los más importantes, según él, son los siguientes:

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.

