

**MATERIA.**

Dirección y Liderazgo.

**TRABAJO.**

Súper nota.

**ALUMNA.**

Perla de Belén Cáceres Rodríguez.

**CATEDRÁTICO.**

Javier Iván Godines.

7°cuatrimestre de la licenciatura en nutrición.

Comitán de Domínguez a 8 de septiembre de 2020.

# GENERALIDADES DE DIRECCIÓN.

Perla de Belén Cáceres Rodríguez.



Cuando hablamos de dirección, nos referimos a la acción de dirigir, es decir, llevar algo hacia un lugar, guiar, regir, dar reglas o aconsejar. Estas decisiones son tomadas directamente o por medio de la autoridad del administrador y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

## TEORÍAS GERENCIALES DE DOUGLAS MC GREGOR.

Una de las teorías más conocidas relacionada con el comportamiento humano en las organizaciones empresariales es la conocida como Teoría X y Teoría Y. Creada por el economista Douglas McGregor. Estas teorías radican en: los valores del administrador, director, supervisor, determinando sus acciones y por tanto, sus resultados.

Teoría X: El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad.

Teoría Y: El desarrollo del esfuerzo en el trabajo es tan natural como el descanso. Al ser humano común no le disgusta trabajar.



## SISTEMAS DE DIRECCIÓN DE LIKERT.

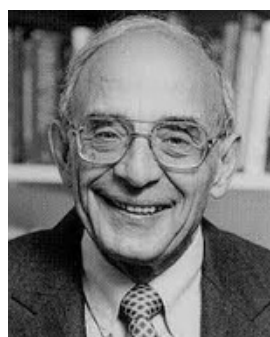


Likert, destacó por sus investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder. Creó el denominado lidermómetro, que, son escalas cuya función es evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros. Ubica cuatro estilos gerenciales:

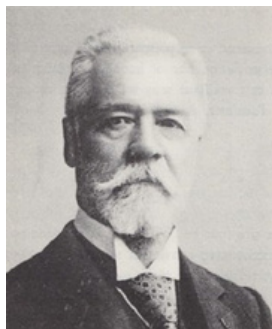
- Autoritario explotador: consideran que el temor que infunden y el castigo son los principales motores de motivación para sus colaboradores.
- Autoritario benevolente: se busca motivar a través de las recompensas.
- Consultivo: los subordinados pueden elegir y decidir sobre algunos aspectos vinculados con su trabajo.
- Gerencial grupal o democrático: Las decisiones en este estilo se toman por consenso y la manera de recompensar se produce mediante lo económico pero también en lo simbólico.

## MODELO DE MADUREZ-INMADUREZ DE ARGYRIS.

Argyris, sostiene que “el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen”. Existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria, hasta el ámbito profesional, en relación con lo que piden las empresas. Este especialista propone, la implementación de un programa de capacitación, con el cual se permita a las personas obtener conocimientos, habilidades y valores para ayudarlos a trabajar en equipo y, con ello, colaborar en grupos maduros con la capacidad de auto dirigirse al aprender a desenvolverse de modo óptimo.



## ANTECEDENTES DE LOS ENFOQUES DE DIRECCIÓN “SITUACIONAL” Y DE “CONTINGENCIA”. (FAYOL Y FOLLET)



Los enfoques de dirección situacional, y de contingencia, tienen sus antecedentes en la llamada, escuela de las relaciones humanas. En donde se postulaban diversas corrientes que contemplaban la problemática, organizacional bajo diferentes perspectivas. Estos enfoques, buscan identificar principios que orienten acciones a seguir, de acuerdo con las características de la situación, en lugar de buscar principios universales que se apliquen a cualquier situación. Esta teoría nos dice que la mejor estructura para una empresa, depende de tres factores contingentes, tecnología, tamaño y ambiente. Fayol dijo que los principios son muchos. Aunque los más importantes, según él, son los siguientes:

- Disciplina.
- Jerarquía.
- Orden.
- Equidad.
- Estabilidad del personal.
- Espíritu de grupo.
- Autoridad y responsabilidad.
- División de trabajo.