



Nombre del alumno: Arturo Cruz Abadillas

Nombre del profesor: Gabriela Sánchez Rosas

Licenciatura: Ciencias de la educación

Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del trabajo: Mapa conceptual “Unidades I y II”

PASIÓN POR EDUCAR

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

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

Koontz y O'Donnell

Adoptan el término dirección

La función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados

Leonard J. Kazmie

La guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización

Por su parte

Fayol

Define la dirección

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

Burt K. Scanlan

Consiste

Coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización

La dirección es el elemento del proceso administrativo

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

Aportación principal de Douglas

Se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales

La teoría "X"

Con poca confianza en el trabajador, y humanistas

La teoría "Y"

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

Sistemas de Dirección de 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 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

Autoritario benevolente

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

Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización

Valores, estilo, liderazgo, comunicación, motivación

El consultivo

Obtiene el cumplimiento como resultado de las recompensas, y en ocasiones ocupa algunos castigos y propicia cierto involucramiento

El gerencial grupal o democrático

Encierra e involucra a todos los niveles Jerárquicos, así como la toma de decisiones y el flujo de comunicación

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

Guía para el desempeño eficiente y eficaz en cualquier empresa

EL PRICIPIO DE LA COORDINACION DE INTERESES

La Dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa. Los objetivos solo podrán alcanzarse si los subordinados se interesan en ellos, lo que se facilitará si sus objetivos individuales e intereses personales son satisfechos al conseguir las metas de la organización

IMPERSONALIDAD DE MANDO

La autoridad y su ejercicio (el mando), surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados, 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 persona

DE LA SUPERVISIÓN DIRECTA

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

DE LA VÍA JERÁRQUICA

Al transmitirse una orden deben seguirse los conductos previamente establecidos y jamás emitirlos sin razón y en forma constante.

DE LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Conflictos que aparezcan se resuelvan lo más pronto que sea posible y de modo que, sin lesionar la disciplina, produzcan el menor disgusto a las partes

APROVECHAMIENTO DEL CONFLICTO

El conflicto es un problema, que se antepone al logro de las metas de la organización, pero que, al obligar al administrador a pensar en soluciones, ofrece la posibilidad de visualizar nuevas estrategias y emprender diversas alternativas

DE LA MOTIVACIÓN

La eficacia y eficiencia de los programas de motivación que se implementen para el personal, y por consecuencia el éxito de la empresa, dependerá en gran parte el grado de cuidado con que los directivos y administradores evalúen oportunamente los diversos programas de estímulos y recompensas para sus trabajadores

DEL LIDERAZGO

La eficacia y eficiencia de la dirección de personal, dependerá en gran medida de la comprensión y aplicación de medidas a sabiendas de que el personal que se involucra en su organismo social, tiende y es influenciado por quien le ofrece medios para la satisfacción de sus metas personales

ETAPAS DE DIRECCIÓN

Toma de decisiones

Una decisión es la elección de un curso de acción entre varias alternativas y la responsabilidad más importante del administrador

Al tomar decisiones es necesario

Definir el problema

Analizar el problema

Definir perfectamente cuál es el problema que hay que resolver y no confundirlo con los colaterales

Necesario desglosar sus componentes, así como los componentes del sistema en que se desarrolla a fin de poder determinar posibles alternativas de solución

Evaluar las alternativas

Consiste

Determinar el mayor número, posible de alternativas de solución, estudiar sus ventajas y desventajas, así como su factibilidad de implementación, y los recursos necesarios para llevarlos a cabo

La evaluación se lleva a cabo a través

Análisis de factores tangibles o intangibles, Análisis marginal, Análisis costo-efectividad

Elegir entre alternativas

Elegir la más idónea para las necesidades del sistema, y la que origine grandes beneficios

Experiencia, Experimentación, Investigación

Las bases para elegir alternativas pueden ser

Aplicar la decisión

Poner en práctica la decisión elegida

Se debe contar con un plan para el desarrollo de la misma. El plan comprenderá: los recursos, los procedimientos y los programas necesarios para la implantación de la decisión

Seleccionar dos o tres más para contar con estrategias laterales para casos imprevistos

Integración

El administrador elige y se apropia, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes

Comprende recursos materiales, así como humanos

Sus reglas son: Debe estar el hombre adecuado en el puesto adecuado, toda persona debe tener la provisión de los elementos adecuados para realizar sus funciones, el proceso de inducción debe ser adecuado

Comunicación

Proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social

Información eficaces; cualquier información desvirtuada origina confusiones y errores, que disminuyen el rendimiento del grupo

Supervisión

Consiste

Vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente

Motivación

Significa

Mover, conducir, impulsar a la acción

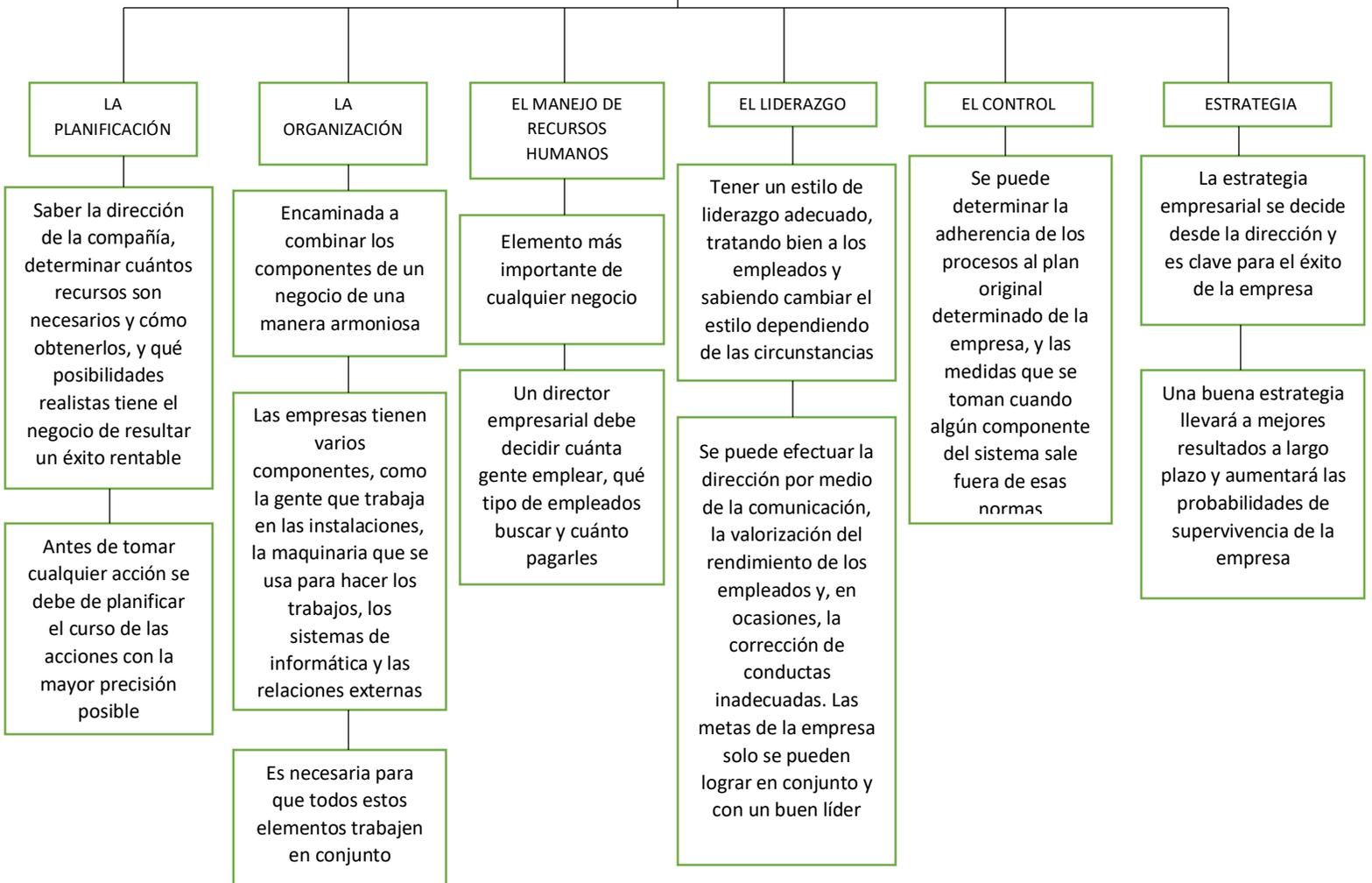
Labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja. A través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los esquemas esperados

Autoridad

Facultad de que está investida una persona dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados

Realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo

ELEMENTOS DE DIRECCIÓN



LA PLANIFICACIÓN

Saber la dirección de la compañía, determinar cuántos recursos son necesarios y cómo obtenerlos, y qué posibilidades realistas tiene el negocio de resultar un éxito rentable

Antes de tomar cualquier acción se debe de planificar el curso de las acciones con la mayor precisión posible

LA ORGANIZACIÓN

Encaminada a combinar los componentes de un negocio de una manera armoniosa

Las empresas tienen varios componentes, como la gente que trabaja en las instalaciones, la maquinaria que se usa para hacer los trabajos, los sistemas de informática y las relaciones externas

Es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto

EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS

Elemento más importante de cualquier negocio

Un director empresarial debe decidir cuánta gente emplear, qué tipo de empleados buscar y cuánto pagarles

EL LIDERAZGO

Tener un estilo de liderazgo adecuado, tratando bien a los empleados y sabiendo cambiar el estilo dependiendo de las circunstancias

Se puede efectuar la dirección por medio de la comunicación, la valorización del rendimiento de los empleados y, en ocasiones, la corrección de conductas inadecuadas. Las metas de la empresa solo se pueden lograr en conjunto y con un buen líder

EL CONTROL

Se puede determinar la adherencia de los procesos al plan original determinado de la empresa, y las medidas que se toman cuando algún componente del sistema sale fuera de esas normas

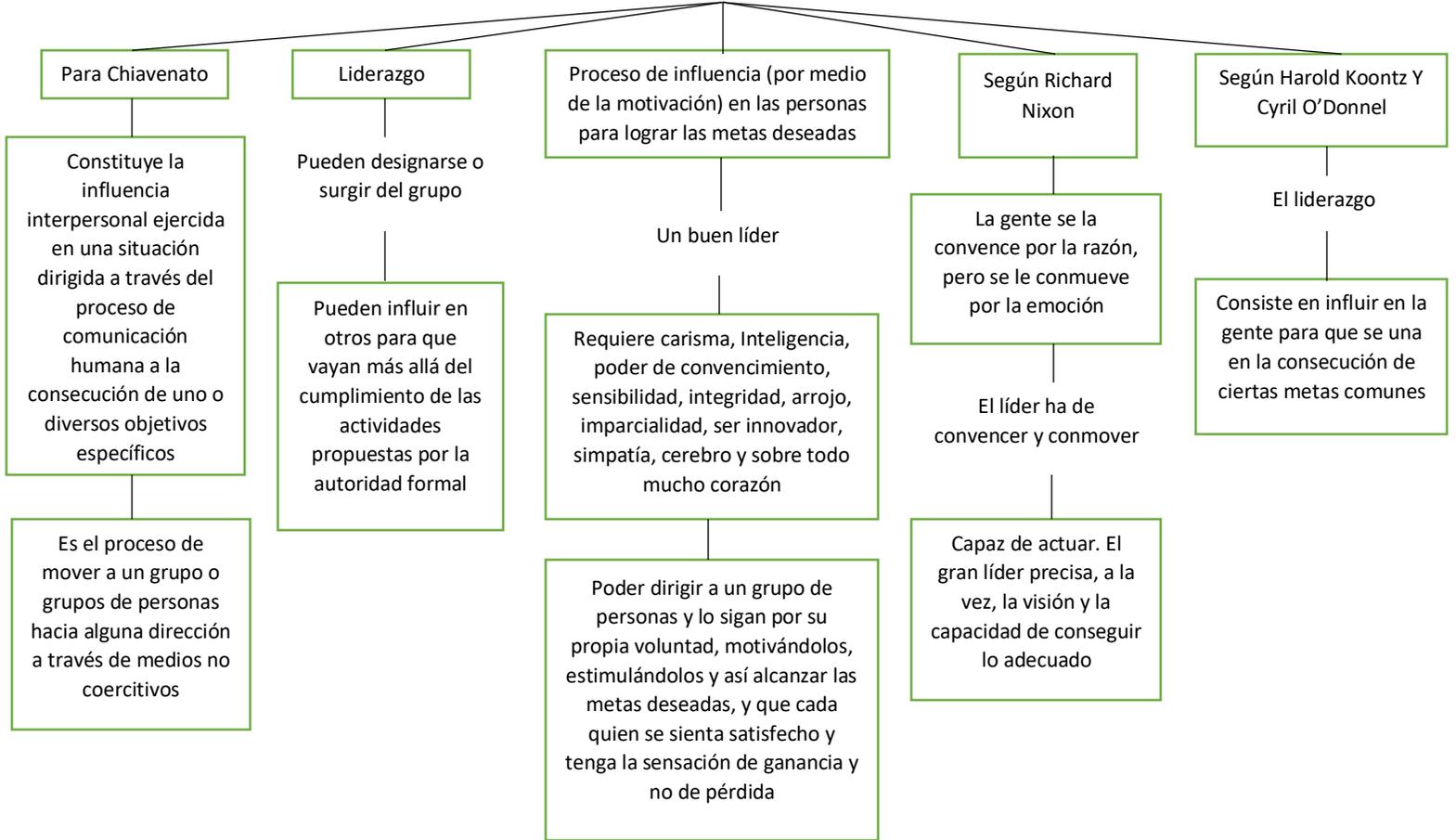
ESTRATEGIA

La estrategia empresarial se decide desde la dirección y es clave para el éxito de la empresa

Una buena estrategia llevará a mejores resultados a largo plazo y aumentará las probabilidades de supervivencia de la empresa

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

GENERALIDADES DE LIDERAZGO



ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

Liderazgo se encuentra constantemente en evolución y depende de la percepción que cada persona tiene de él

Burns

Se centra en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor

En la cual se alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto

Por Lewin, Lippit y White

Función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo

Que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros

Tres estilos diferentes de liderazgo

Autocrático

El líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación

Democrático

El líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones

Laissez Faire

El líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba

Investigaciones recientes p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas

Dos dimensiones o estilos de liderazgo

Orientación a la tarea

El líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales

Orientación a la relación

El líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de

TEORIAS DE LIDERAZGO

