



Nombre de alumno: Rene de Jesús Santis Díaz

Nombre del profesor: Gabriela Sánchez Rosas

Nombre del trabajo: mapas conceptuales

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7 cuatrimestre

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo Chiapas a 15 de Noviembre del 2020

GENERALIDADES DE DIRECCIÓN

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor

La tesis central de estas teorías radica en lo siguiente: los valores del administrador-director gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados.

La aportación principal de Douglas es la teoría "X" y la teoría "Y", en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales, a saber

Tradicional, 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.

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.

Sistemas de Dirección de Likert

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

En las cuales 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.

El segundo estilo 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 tercer estilo, 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 último estilo, 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



Chris Argyris, en relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que “el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen”. En ese sentido, existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria, secundaria e incluso en el nivel educativo profesional, en relación con lo que piden bastantes empresas, sobre todo las figuras de autoridad: gerentes y directivos, los cuales consideran el autoritarismo como la mejor forma de dirigir.



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



Enrique Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el “padre de la administración moderna”, entre sus aportaciones principales destaca la universalidad de la administración, así como la relevancia de la administración en las universidades, el proceso administrativo, los principios generales de administración, y las áreas funcionales de las organizaciones,



Universalidad de la administración: se refiere a que la administración, junto con los principios y las técnicas que la conforman, son de aplicación universal, esto es, no importa la clase de organización (pública o privada) de que se trate ni el tamaño de ésta o el país donde se ubique, la administración puede aplicarse, lo único que ocurre es la adaptación a las necesidades de cada entidad.

Importancia de la administración: el autor logró establecer que la administración debía existir en todas las escuelas y en todo tipo de profesión, incluso en cursos en las carreras universitarias.

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

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

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

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

Analizar el problema

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

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

Aplicar la decisión

Se trata

Poner en práctica la decisión elegida, por lo que 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.

Integración

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

Así como

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

Motivación

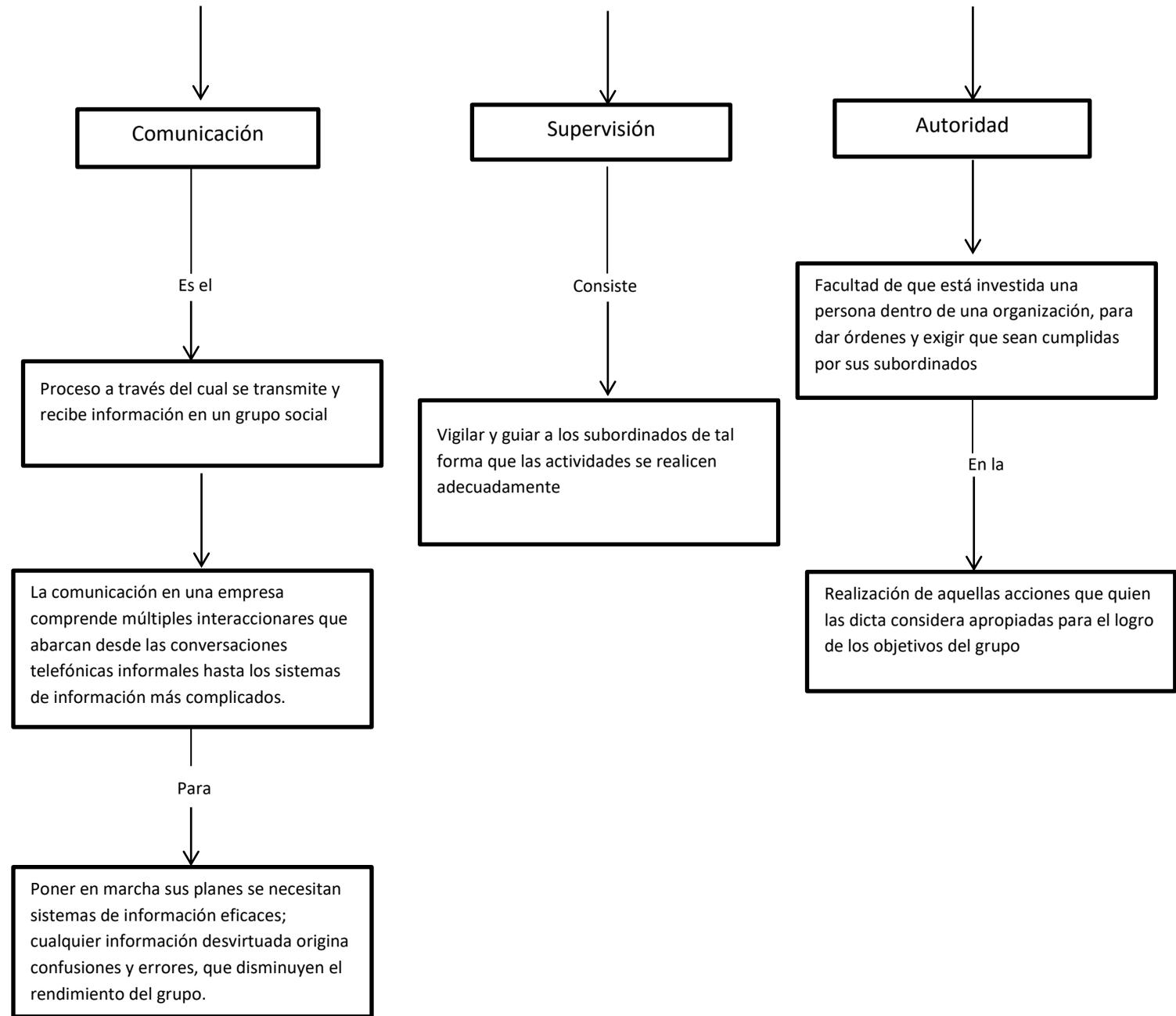
Significa

Mover, conducir, impulsar a la acción

También es

La 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





ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

LA PLANIFICACIÓN

Es

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

Es la

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

También

Es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto

EL MANEJO DE RECURSOS HUMANOS

Son los

Elemento más importante de cualquier negocio

Como también

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

EL LIDERAZGO

Es

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

También

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

Con

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

Liderazgo

Pueden designarse o surgir del grupo

Pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad forma

Proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas

Un buen líder

Requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón

Poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida

Según Richard Nixon

La gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción

El líder ha de convencer y conmovier

Capaz de actuar. El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado

Según Harold Koontz Y Cyril O'Donnel

El liderazgo

Consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes