



Nombre del alumno:

Alejandra Narvaez Robles

Nombre del profesor:

Lic. Luis Miguel Sánchez Hernández

Licenciatura:

Arquitectura

Materia:

Dirección y Liderazgo

Nombre del trabajo:

“Mapa conceptual: Dirección”

Ocosingo, Chiapas a 22 de septiembre de 2021.

“Generalidades de dirección”

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.

Tomadas directamente o delegando dicha autoridad.

Definición (autores)

Koontz y O'Donnell

Función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados.

Fayol

Obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa.

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.

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.

Importancia

Pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales.

Función

Vigila 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.



“Generalidades de dirección”

Teorías Gerenciales De Douglas Mc Gregor

Teoría “X”

Con poca confianza en el trabajador, y humanistas.

1. La gente será más disciplinada.
2. En el mejor de los casos, se cumplirá con lo planeado.
3. El trabajador carecerá de autoestima y autorrealización.

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

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

Estilos gerenciales comunes.

1. El autoritario explotador.
2. El autoritario benevolente.
3. El consultivo.
4. El gerencial grupal o democrático.

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris

Argyris acentúa la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en “inteligente”. 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)

Fayol: La función principal de la dirección general es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas.

Follet fue la primera mujer en señalar que la dirección general de las empresas, y cualquier posición directiva, requieren de más profesionalismo, en el sentido de que los ocupantes de tales puestos necesitan estudios especializados en management (dirección) con bases científicas y no fundamentales únicamente en la experiencia del colaborador.

“Principios de dirección”

El principio de la coordinación de intereses.

El logro del fin común se hará más fácil cuanto mejor se logren coordinar los intereses del grupo y aun los individuales de quienes participan en la búsqueda de aquel.

Impersonalidad de mando.

Se refiere a que la autoridad y su ejercicio (el mando), surgen 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.

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.

De la vía jerárquica.

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



“Principios de dirección”

De la resolución del conflicto.

Debe procurarse que los 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.

“Principios de dirección”

Principios propuestos por Koontz y O'donnell

- A. Principio de dirigir el objetivo.
- B. Principio de armonía de del objetivo.
- C. Principio de unidad de mando.

Los 8 principios de dirección de Henry Fayol

1. División del trabajo.
2. Autoridad y responsabilidad.
3. Disciplina.
4. Unidad de Mando.
5. Unidad de Dirección.
6. Subordinación de interés individual al interés general.
7. Remuneración.
8. Centralización.

“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 es la toma de decisiones.

1. Definir el problema.
2. Analizar el problema.

Evaluar las alternativas

Consiste en 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.

Aplicar la decisión

Es 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.



“Etapas de dirección”

Motivación

Significa “mover, conducir, impulsar a la acción”. 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.

Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social. La comunicación en una empresa comprende múltiples interaccionares que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

Supervisión

Consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. Este nivel aplica por lo general a niveles jerárquicos inferiores, aunque todo administrador, en mayor o menor grado, lleva a cabo esta función.

Autoridad

Es la facultad de que está investida una persona dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para la realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo.

“Elementos de dirección”

Planificación

Es menester 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.

Organización

La organización está encaminada a combinar los componentes de un negocio de una manera armoniosa. a organización es necesaria para que todos estos elementos trabajen en conjunto.

Manejo de recursos humanos

Después de que se hayan encontrado y seleccionado los empleados indicados, es necesario entrenar, calificar y desarrollar los recursos humanos de forma continua durante su estancia en la compañía

Liderazgo

La dirección empresarial implica el manejo cotidiano de los empleados. Es necesario guiar las actividades de los trabajadores y asegurarse de que estén encaminados hacia el beneficio de la empresa.



“Elementos de dirección”

Control

A través del 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

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.

Bibliografía

- Uds. Dirección y liderazgo, séptimo cuatrimestre. Antología.
- http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
- https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores
- <https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>