



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: José Manuel Camacho Bautista

Parcial: I parcial

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Derecho

Cuatrimestre: 7 cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas a 23 de septiembre del 2022

SUPER NOTA DE LA UNIDAD 1

Conforme se avanza en la unidad se va viendo los diferentes tipos de etapas que se presentan Para Fayol, estas cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial. Todo equipo directivo debe dominarlas y tenerlas en cuenta de cara a cualquier proyecto. Con todo, Fayol nunca fue extremista en sus ideas y se puede leer en su obra como dejaba espacio para la flexibilidad y la adaptación.

Planificación: Trata de programar las tareas a realizar y solver las cuestiones pertinentes que más tarde se ejecutarán.

Organización: La idea es ver quién se encargará de cada

tarea, en qué orden y que estructura tendrá el proyecto en su ejecución.

Dirección: La dirección no sólo se encarga de mandar, también se encarga de ayudar, respaldar e intervenir ante cualquier conflicto que se presente en la consecución de objetivos. Control: El control se basa en el seguimiento de métricas confiables que permitan supervisar que se

conseguirán los objetivos más grandes.



La dirección es el elemento del proceso administrativo que 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. “Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación.

La dirección es de vital importancia porque 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, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

La coordinación de intereses. Consiste en mantener la armonía entre los diferentes integrantes de la organización para que puedan llevar adelante sus objetivos (por ejemplo, mantener un equilibrio entre los intereses de los inversionistas, el directorio y los empleados). La impersonalidad del mando. Consiste en el desempeño de la autoridad basado en requerimientos y en objetivos estipulados por la organización. La autoridad de mando debe actuar en base a los intereses y demandas de la empresa, no según su criterio e intereses individuales.

La supervisión directa. Consiste en hacer funcionar de manera correcta la cadena de mandos, a través de diversos canales de comunicación que permitan emitir órdenes, solicitar informes y recibir una respuesta. De esta manera, la autoridad puede brindar apoyo y seguimiento a cada responsable de un área. La vía jerárquica. Consiste en la calidad de los mensajes que transmite la autoridad para que el receptor comprenda su carácter de veracidad e importancia. Los mensajes deben ser claros y precisos, sin dejar lugar a dobles interpretaciones. De esta manera se evitan malos entendidos, conflictos y rumores.

La resolución de conflictos. Consiste en evitar posibles situaciones de conflicto y en resolver problemas, aunque a simple vista parezcan de poca importancia (podrían empeorar a través de la difusión de boca en boca entre los empleados). El conflicto es un problema que se antepone al logro de las metas de la organización.



La dirección es una función administrativa mediante la que se busca influir positivamente en las personas que integran la organización con el objetivo de incrementar su contribución a las metas grupales. Los elementos del concepto, de acuerdo con Stoner, Freeman y Gilbert Jr., se pueden definir como: Liderazgo. Proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo. Motivación. Los factores que ocasionan,

canalizan y sostienen la conducta de una persona. Equipo. Dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí con un propósito común. Comunicación. Proceso mediante el cual las personas tratan de compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

Dirección tiene que ver con emitir instrucciones ordenanzas u asignaciones y asegurarse de que los colaboradores sigan las instrucciones, por eso se le considera un proceso para guiar actividades de los colaboradores en sus direcciones asignadas.



La Dirección es una parte fundamental en el trabajo de los administradores, sea presidente de una organización, gerente de una sucursal, gerente de departamento, en fin, todos los que dirigen o lideran un grupo de colaboradores dentro de la organización.

La Dirección Estratégica de Personas es el campo que estudia relaciones existentes entre la estrategia empresarial, la gestión de los recursos humanos y la estructura. Se trata, en suma, de identificar metódicamente dónde residen las fortalezas de las personas que trabajan en la empresa, y definir las estrategias empresariales y las políticas de recursos utilizando y desarrollando estas ventajas. Por otra parte, se busca detectar las

competencias de esas personas que pueden ser clave en un futuro para la empresa en función de su entorno y estrategia, y dar los pasos correspondientes para adquirirlas.

Los proyectos no son planes, Gantt y planillas de cálculo. Los proyectos son personas. Para un proyecto exitoso es imprescindible que el director del proyecto gestione de manera adecuada el equipo de trabajo. El DP es la persona responsable de coordinar el proyecto para que se cumpla el resultado esperado. Las habilidades generales del DP están relacionadas con la administración, incluyendo temas tales como: contabilidad, finanzas, ventas, marketing, investigación, desarrollo, producción, distribución, planificación estratégica, comportamiento organizacional, administración de personal, manejo de relaciones personales, motivación, etc.

Incertidumbre

Uno de los retos que mencionó Iglesias fue la incertidumbre, que desde nuestro punto de vista tiene mucho que ver con la velocidad del cambio y la complejidad. Y es que hoy en día ningún directivo/a puede estar seguro de nada, lo que provoca cierto vértigo. Sin embargo, es importante que los líderes tengan claro que ésta es la nueva realidad, así que hay que sentirse cómodo con ella.

La acción directiva se debate entre el mecanicismo que la ha caracterizado y la exigencia de una administración alternativa. Se trata de desarrollar competencias articuladas a los saberes, vistas como una intención que constituye una “disposición para” lograr cambios y desempeños exitosos. ¿La acción directiva es completamente distinta de acuerdo al tipo de empresa? La respuesta es negativa. El directivo moderno tiene que combinar capacidad de gestión que le permita lidiar con la “corriente circular” y la innovación, simultáneamente.

Lo que ha sucedido es que el acelerado cambio tecnológico está llevando a que los entornos estables se vayan volviendo una especie en extinción. Al mismo tiempo, la innovación de carácter tecnológico es la menos predecible de las modalidades de innovación. Las



habilidades directivas son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. Para muchos, poseer estas habilidades es un factor importante para su crecimiento profesional, personal y dentro de un equipo de trabajo.

El gerente, directivo o administrador debe contar con diversos conocimientos para cumplir con éxito las metas y objetivos tanto de la empresa como los personales, el desarrollo de habilidades sociales, capacidad de comunicación o la resolución de conflictos para lograr los objetivos, habilidades motivacionales y de liderazgo son primordiales para destacar y lograr un crecimiento profesional hacia mejores puestos.

Las habilidades directivas se pueden definir como capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización. Estas habilidades cambian con el tiempo y evolucionan con la organización. Los directivos tienen que ir actualizándolas para adaptarse a las necesidades cambiantes de su puesto de trabajo. Esto desemboca en un entorno de mejora continua para la organización.

En el perfil de liderazgo de los directivos investigados destacan en primer lugar sub-escalas transformacionales como son: Estimulación intelectual, Influencia idealizada (Conducta), Influencia idealizada (Atributo) y Consideración individual. La variable de resultados más importante para ellos es el Esfuerzo extra. La sinergia de las variables son energías directivas aplicadas interactivamente y además cada una puede moverse (o actuar) en forma independiente, están en la mente, en la disposición y compromiso para dirigir.



El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Mientras que la dirección planea y se encarga de que las tareas se ejecuten, el liderazgo se encarga de motivar para que cada integrante del equipo dé lo mejor de sí y se sienta satisfecho con su trabajo. Una empresa exitosa requiere de una dirección que coordine a su personal y líderes capaces de motivar.

REFERENCIAS

UNIVERSIDAD DEL SUROESTE (UDS) 2022

ANTOLOGIA D Y L PAG. 11 ALA 34

<https://cursos.clavijero.edu.mx>

<https://www.euroinnova.mx>

<https://edem.eu/las-habilidades-directivas-fundamentales-para-la-gestion-de-empresas/>