

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Alumno

César Eduardo Figueroa Moreno

Maestra

Nayeli Morales

GRADO

7 cuatrimestre





Henri Fayol, fue el creador del proceso administrativo. De él emanan las 4 etapas de las que se compone el proceso administrativo

Planificar
Organizar
Dirigir
Controlar

Para Fayol, estas cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial.

Etapas del proceso administrativo En la definición, hemos dicho que el proceso administrativo está formado por una serie de etapas: planificación, organización, dirección y control

1. Fase mecánica: La fase mecánica está compuesta por la planificación y la organización. Podríamos decir que es una parte estática del proceso. Fase dinámica: La fase dinámica, por su parte, está compuesta por la dirección y el control. En este sentido, la palabra dinámica hace referencia al movimiento.

Proceso Administrativo (fase Mecanica Y Fase Dinamica) En cualquier caso, más importante que distinguir entre mecánico y dinámico, es conocer las distintas etapas que lo componen: 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.

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

Por su parte, Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como "la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados".

El medio en que operan las organizaciones es muy cambiante. El personal no puede ser programado totalmente por la empresa, por los procesos productivos, normas y políticas. Los humanos no son máquinas; incluso éstas requieren de la intervención del ser humano

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.

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

Principios de Dirección



Los principios de la dirección empresarial tienen su origen en el libro de Henry Fayol (publicado en 1916) que, luego de los avances tecnológicos y de la práctica empresarial de las décadas siguientes, lograron mejorarse. En la actualidad se reconocen cinco principios básicos que permiten llevar adelante el desempeño

Los 14 principios de la administración según Fayol
El industrial francés Henry Fayol fue uno de los principales contribuyentes al enfoque de la administración. En su libro titulado La administración industrial y genera

La centralización y descentralización. Definir el grado de concentración de poder de la autoridad, que varía según la condición del negocio y el tipo de personal.
La cadena escalonada. Establecer con claridad una línea de autoridad o de mando, que puede ser horizontal o vertical.

La equidad. Dar un trato igualitario a todos los empleados, asegurando bondad y justicia (ese tipo de vínculo genera lealtad y compromiso). La estabilidad personal. Fomentar y acompañar el rendimiento del empleado que es contratado de manera permanente y que sabe que tiene oportunidades de progresar dentro de la organización.

La iniciativa. Estimular a los empleados para que opinen, aporten sugerencias constructivas y armen planes de trabajo, para que se sientan partícipes de la organización

El espíritu de cuerpo. Crear unidad, cooperación y espíritu de equipo entre los empleados, para evitar confrontaciones. Es importante recompensar a cada uno según sus méritos sin generar celos o situaciones de disconformidad.

Etapas de Dirección

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. Munch (p. 105), conjuga estos elementos indicando que la dirección consiste en la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo



Importancia de la dirección.



- La Dirección es un aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones.
- Ofrecer soluciones efectivas que atraigan a masas de personas para que sigan confiando en la organización.
- Pone en marcha lineamientos establecidos en la planeación y organización.

“Un conjunto de relaciones interpersonales en evolución continua, donde el líder de un grupo de colaboradores busca guiar sus esfuerzos y motivarlos, para que sus actitudes y aptitudes estén enfocadas al logro de los objetivos de la organización” Dicho esto, la acción de dirigir es una función básica e importante dentro de la organización, por lo que algunos expertos consideran que la dirección y la organización tienen el mismo significado.

Importancia de la Dirección en las Organizaciones Es de suma importancia que los líderes de un grupo de personas tengan un carácter fundamentado en principios y valores dirigidos a ofrecer soluciones efectivas que atraigan a masas de personas para que sigan confiando en la organización. Por eso, es muy importante, dada su investidura, que haya una formación integral

-El recurso humano está capacitado eficazmente para desarrollar las diferentes asignaciones dentro de la organización y, por consiguiente, un equipo de trabajo competente para alcanzar la efectividad organizacional. En conclusión: Una buena dirección corporativa, basada en sólidos principios y valores, y un equipo de trabajo eficazmente capacitados, dirigido a proporcionar soluciones efectivas, propician el aumento de la riqueza organizacional.

El espíritu de cuerpo. Crear unidad, cooperación y espíritu de equipo entre los empleados, para evitar las confrontaciones. Es importante recompensar a cada uno según sus méritos sin generar celos en situaciones de disconformidad.

Dirección estratégica de personas.



Los principios de la dirección empresarial tienen su origen en el libro de Henry Fayol (publicado en 1916) que, luego de los avances tecnológicos y de la práctica empresarial de las décadas siguientes, lograron mejorarse. En la actualidad se reconocen cinco principios básicos que permiten llevar adelante el desempeño

Los 14 principios de la administración según Fayol
El industrial francés Henry Fayol fue uno de los principales contribuyentes al enfoque de la administración. En su libro titulado La administración industrial y genera

La centralización y descentralización. Definir el grado de concentración de poder de la autoridad, que varía según la condición del negocio y el tipo de personal.
La cadena escalonada. Establecer con claridad una línea de autoridad o de mando, que puede ser horizontal o vertical.

La equidad. Dar un trato igualitario a todos los empleados, asegurando bondad y justicia (ese tipo de vínculo genera lealtad y compromiso). La estabilidad personal. Fomentar y acompañar el rendimiento del empleado que es contratado de manera permanente y que sabe que tiene oportunidades de progresar dentro de la organización.

La iniciativa. Estimular a los empleados para que opinen, aporten sugerencias constructivas y armen planes de trabajo, para que se sientan partícipes de la organización

El espíritu de cuerpo. Crear unidad, cooperación y espíritu de equipo entre los empleados, para evitar confrontaciones. Es importante recompensar a cada uno según sus méritos sin generar celos o situaciones de disconformidad.

Dirección de proyectos.

Más allá de los procesos y técnicas que se utilicen en el proyecto, son principalmente las personas las responsables de alcanzar los objetivos del mismo. Es por ello que para la eficiente administración del proyecto es fundamental el rol que cumpla el director o administrador del proyecto y las personas involucradas en los equipos de trabajo.

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.

Como si todo esto fuera poco, también administra eficientemente su tiempo, sabe que el éxito del proyecto se basa en un buen plan, presupuesto, desempeño y satisfacción al cliente. Pero lo más destacable es que es un excelente comunicador. Entre las cualidades generales del DP se destaca el liderazgo para establecer claramente la visión del futuro y la estrategia necesaria para alcanzarla

El DP necesitará negociar los acuerdos ya sea en forma directa o con intermediación de un árbitro o mediador. Por último, los buenos DP tienen gran influencia sobre la organización para hacer que las cosas sucedan. Para ello, es necesario comprender bien la estructura formal e informal de la organización

Director
Equipo de trabajo
Gestión adecuada
Resultado adecuado



Retos actuales de la dirección



Ser directivo de una empresa no resulta sencillo en estos tiempos. Y es que el siglo XXI se está caracterizando por los rápidos y continuos cambios, que afectan directamente al mundo empresarial. La complejidad del entorno exige a los responsables adaptarse a estos cambios para no quedar rezagados.

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.

Según el consejero delegado de Ibercaja, la clave para luchar contra la incertidumbre es ser innovador sin tener miedo a arriesgar. Respecto a la velocidad del cambio, el directivo propone una mayor autonomía y exigencia; y frente a la complejidad, procesos más simples.

Globalización Los directivos/as de hoy en día también deben enfrentarse a la globalización. La mejor forma de enfrentarse a este reto es teniendo una visión global, es decir, siendo consciente de que aunque tengamos una nacionalidad e identidad única, estamos estrechamente relacionados con el mundo

Digitalización Como no podía ser de otra manera, también vamos a hablar del reto de la digitalización, que el directivo de Ibercaja propone transformar en la "oportunidad de la comunicación". Ya que nadie puede escapar hoy en día de la digitalización, lo más adecuado es identificar y aprovechar



. La acción directiva y la innovación

La convergencia entre administrar e innovar va acompañada de la convergencia entre la empresa establecida y el emprendimiento. Las grandes empresas necesitan innovar a un ritmo que no puede ser sostenido por sus esfuerzos internos, razón por la cual cada vez más recurren a la innovación externa como complemento de la propia

Las grandes empresas emplean la analítica de datos para localizar tecnologías clave y compañías de cara a adquirir licencias o firmar acuerdos que les permitan acortar los tiempos de desarrollo y adelantarse a los competidores. Otra de las claves de la innovación es la flexibilidad. Hadi Zablit, coautor del estudio, explica que las grandes empresas

Lo importante pues es que el directivo comprenda que de acuerdo al momento y las circunstancias debe enfrentar realidades que son cualitativamente distintas, lo que lleva al empleo de herramientas y metodologías también diferentes. La necesidad creciente de innovar se impone, pero no a expensas de la eficacia y eficiencia en la gestión.

