



Nombre del Alumno: **EVI LEONELO AGUILAR ROBLERO**

Nombre del tema: súper nota

nombre de la materia: DIRECCIÓN Y LIDERASGO

Nombre del profesor: **VERONICA MARTINES NICOLAS**

Nombre de la Licenciatura: **PSICOLOGIA**

Cuatrimestre: **7°**

Lugar y Fecha de elaboración

12/11/23

Etapas de la dirección

LAS ETAPAS DE DIRECCIÓN

Según Stoner, Freeman y Gilbert Jr. Los elementos del concepto, se pueden definir como:



. **Liderazgo:** Proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo.

Motivación: pueden ser 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.

Para Munch

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



Importancia de la dirección.



La dirección exige un alto nivel de liderazgo de quienes dirigen la empresa, requiere el establecimiento de un sistema de comunicación que permita a los colaboradores trabajar en equipo

Ya que la dirección tiene que ver con emitir instrucciones ordenanzas u asignaciones y asegurarse de que los colaboradores sigan las instrucciones,



Dado que la Dirección es una parte fundamental en el trabajo de los administradores, todos los que dirigen o lideran un grupo de colaboradores dentro de la organización.

La importancia que los líderes de un grupo de personas es que 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.



La Dirección es fundamental dado que

-Pone en marcha lineamientos establecidos en la planeación y organización.

-Su calidad está reflejada en el logro de los objetivos,

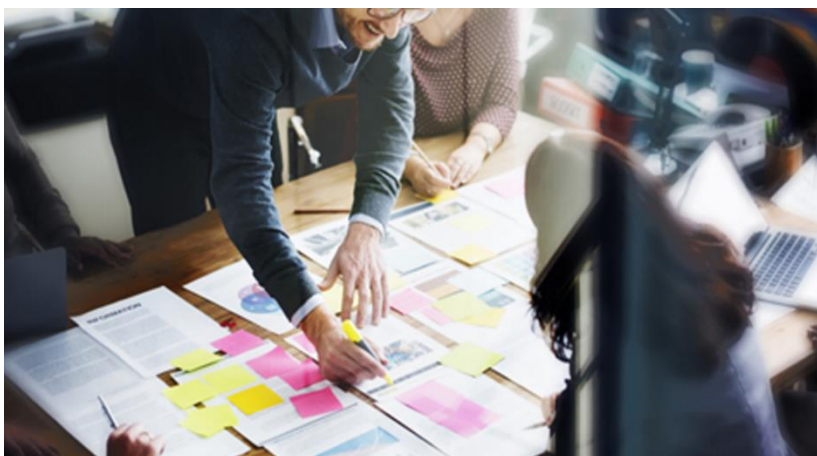


Dirección estratégica de personas.



es el campo que estudia relaciones existentes entre la estrategia empresarial, la gestión de los recursos humanos y la estructura.

Se trata de identificar 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.



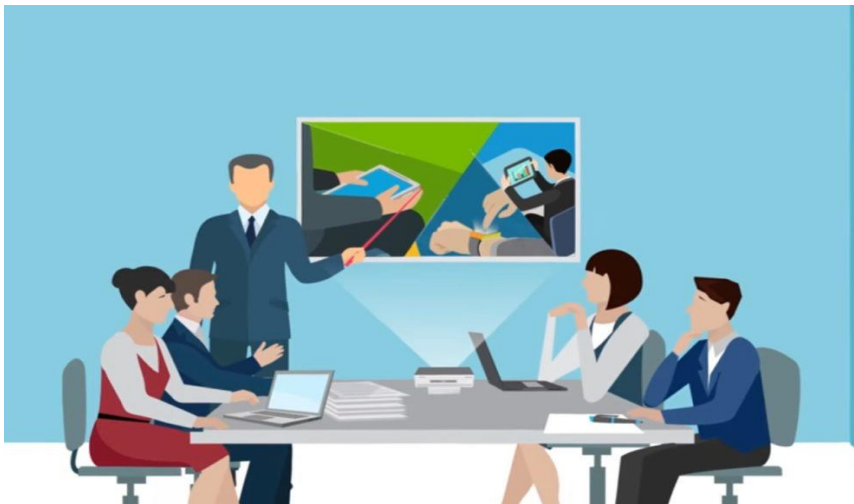
Buscando detectar las competencias de esas personas que pueden ser clave en un futuro para la empresa en función de su entorno y estrategia,

El DP es la persona responsable de coordinar el proyecto para que se cumpla el resultado esperado.



El buen DP comprende rápidamente el problema e implementa las soluciones correctas con gran capacidad para adaptarse a los cambios, utiliza la motivación para formar equipos unidos de trabajo,

la principal cualidad del DP es saber comunicar, para enviar la información a la organización de lo que se debe hacer en forma clara, un ambigua y completa.



Para un buen DP es necesario comprender bien la estructura formal e informal de la organización

IBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECSA
- Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.
- Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review.
- DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.