

Nombre de la alumna: Ana Cristina Jiménez Espinosa

Nombre del profesor: Mtra. Jhoani Elizabeth Pérez López.

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: Alta Dirección y Corporativo.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 9°

Grupo: Licenciatura en Administración de Empresa

EL PAPEL DE LA DIRECCION DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Unidad 1

El papel de la dirección de empresa en el desarrollo de un proyecto es un aspecto muy importante para el desarrollo de la organizaciones, porque esto trata comportamiento del recuso humano de la empresa. Exige un alto nivel alto de liderazgo de quienes dirigen la empresa, requiere el establecimiento de un sistema de comunicación que permite a los colaboradores trabajar en equipo, al coordinare todos sus esfuerzos y contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos de la organización,

En resumen es reunir a los miembros para lograr los mismos objetivos y metas desando mediante el uso de los recursos posibles de marera eficaz y eficiente.

1.2 Importancia de la Dirección

Existen dos estratos o nivel distintos:

- En el nivel de ejecución(constituidos por obreros, empleados y algunos técnicos), se trata de “hacer” ejecución “llevar acabo” aquellas acciones.
- En el nivel administrativo, se tiene a todo aquel que es jefe , al quien dirige.

1.2.1 Proceso de dirección



1.2.4 Poder y autoridad

Poder: Se refiere a la capacidad o la habilidad para influir en el comportamiento de otros, ya sea mediante la fuerza, la persuasión, la corrección u otros medios. El poder puede ser formal (como el poder político o el poder legal) o informal (como el poder social o el poder basado en el conocimiento).

Autoridad: Se refiere al derecho o la legitimidad para ejercer el poder. Es la aceptación por parte de otros de que una persona o entidad tiene el derecho de tomar decisiones, dar órdenes o influir en otros. La autoridad puede derivar de normas sociales, leyes, cargos formales u otros tipos de reconocimiento legítimo.

En resumen, mientras que el poder se centra en la capacidad de influir en otros, la autoridad se centra en el derecho o legitimidad para ejercer ese poder.

1.2.6 Comunicación

La comunicación es un proceso fundamental en cualquier contexto humano, especialmente en el ámbito organización y de liderazgo.

Una comunicación efectiva es esencial para el liderazgo efectivo, la gestión de equipos y el logro de metas organizarles. Implica no solo transmitir información, sino también asegurar que el mensaje sea comprendido y que las relaciones entre los miembros del equipo sean fortalecidas.

1.1 Naturaleza de la dirección

Para la aplicación de una efectiva dirección, deben considerarse los siguientes principios:

-La coordinación de interés.

toda empresa tiene un propósito,para lograr.

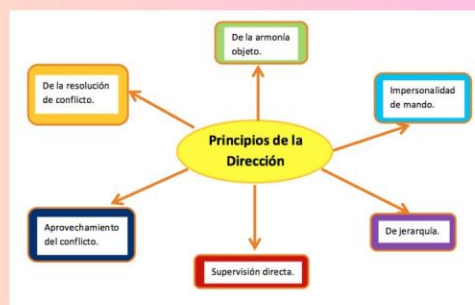
-La impersonalidad del mando.

la auditorio ejercerse más como una necesidad de la empres, que como resultado exclusivo de la voluntad de que mande.

la dirección puede ser definida como la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados. Y también la acción de hacer que todos los miembros del grupo se propongan.



1.2.2 Principios.



Proceso de la dirección

- Toma de decisione.
- Integración.
- Motivación.
- Comunicación.
- Liderazgo- Supervisión.

1.2.5 Delegación de responsabilidad y autoridad

La delegación de responsabilidad y autoridad es un proceso crucial en la gestión y el liderazgo dentro de organizaciones y equipos. Aquí te explico ambos conceptos:

Delegación de responsabilidad: Consiste en asignar tareas, funciones o proyectos a otros miembros del equipo o subordinados. Al delegar responsabilidad, se confía en que la persona designada llevará a cabo la tarea de manera efectiva y cumplirá con los objetivos establecidos.

Delegación de autoridad: Implica transferir el poder o la capacidad de tomar decisiones a otra persona. Al delegar autoridad, se otorga a alguien el derecho de tomar decisiones, actuar y representar los intereses del equipo u organización en determinadas situaciones

1.2.7 Toma de decisiones

Es un proceso fundamental en todos los niveles de una organización y en la vida persona.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se elige una opción o curso de acción entre varias alternativas posibles. Implica evaluar información, considerar diferentes opciones y seleccionar la mejor opción disponible en un momento dado.

- **Importancia:** Es crucial porque determina cómo se asignan recursos, se resuelven problemas, se aprovechan oportunidades y se alcanzan metas. Una toma de decisiones efectiva contribuye al éxito organización y personal.

ESTILOS DE DIRECCION

Unidad 2

El estilo de dirección se refiere a la manera en que un líder o gerente guía, motiva y supervisa a sus colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales.

Antecedentes de los diferentes enfoques de dirección

“Enrique Fayol” es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el “padre de la administración moderna.”

Principios que dijo Fayol

- División de trabajo.
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina.
- Unidad de mando
- Unidad de dirección.
- Subordinación del interés individual al general.
- Retribución a las capacidades personal
- Centralización frente a descentralización.
- Jerarquía.
- Orden.
- Equidad.
- Estabilidad del personal.
- Iniciativa.
- Espíritu de grupo o unión del personal

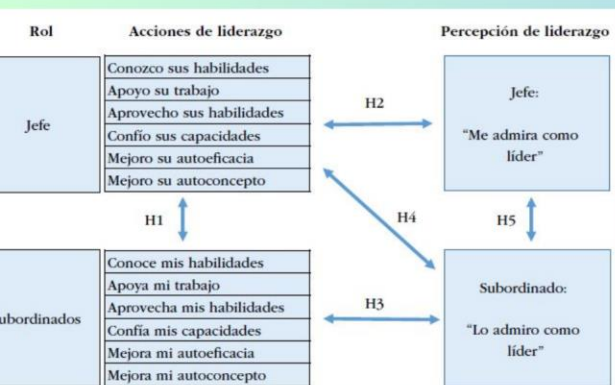
Variables que determinan el estilo de dirección de acuerdo a situación.

El estilo de dirección adecuado puede variar según la situación y diversas variables que influyen en el contexto organizacional.

- **La personalidad.** Una persona con una personalidad carismática puede ser naturalmente inspiradora y motivadora para los demás



Jefe - Subordinado



- **El clima organizacional.** El estilo de liderazgo de los directivos y supervisores afecta significativamente el clima organizacional.



- **Desarrollo Organizacional.** Su objetivo principal es mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados a través de intervenciones estructuradas y procesos de cambio.



Cultura Organizacional

Se refiere al conjunto de valores compartidos, creencias, normas y comportamientos que caracterizan a una organización. Es fundamental para entender cómo funciona una organización y cómo se comportan y relacionan sus miembros.



El concepto de Abraham Maslow



Maslow plantea una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, identificando cinco categorías:

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. Necesidades de relación social.
4. Necesidades de ego o estima.
5. Necesidades de autorrealización.

El proceso de la motivación

- **Personalidad del individuo.**



- **Deseo y necesidad**



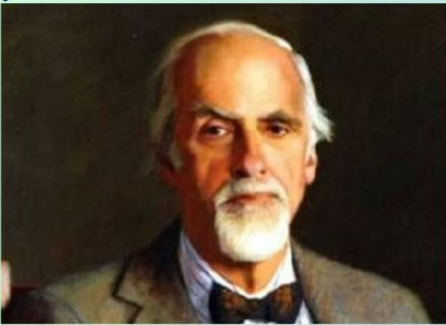
- **Motivación obtenida**



- **Objetivos y metas**



ESTILOS DE DIRECCION



La teoría motivacional de McClelland

“el psicólogo David McClelland en la década de 1960, se centra en las necesidades humanas y cómo éstas influyen en la motivación y el comportamiento en el contexto labor.

Necesidad de poder

La necesidad de poder se divide en dos tipos:

Necesidad de Poder Personal: Se refiere al deseo de tener control y influencia sobre los demás.

Necesidad de Poder Institucional: Se refiere al deseo de influir en otros para avanzar en objetivos organizacionales y para el bien común.



Necesidad de asociación o pertenencia

La necesidad de afiliación se refiere al deseo de pertenecer y de mantener relaciones sociales cálidas y cercanas con los demás.



Necesidad de logro

Se refiere al deseo de sobresalir, de alcanzar metas desafiantes y de mejorar continuamente.



La teoría motivacional de la expectativa de Vroom

La teoría de las expectativas adquiere una gran importancia ya que desarrolla un nuevo modelo de motivación laboral la idea de que todo individuo se esforzará en la realización de ciertas conductas para obtener el resultado deseado.

Valencia (V)



Expectativa (E).



Medios (M).



Teoría del reforzamiento de B.F. Skinner.



B.F. Skinner
el padre del conductismo radical

Reforzamiento positivo

Aumento de la probabilidad de un comportamiento o conducta en un futuro.

Reforzamiento negativo

Aumenta la probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo concreto.

Extinción

Eliminación del reforzamiento positivo.

Castigo

Retirar un reforzador tras una conducta.

El comportamineto humano en el trabajo y la satisfacción

Una de las características innatas de los seres humanos es que su comportamiento no puede predecirse al cien por cien.



Los factores que influyen en la voluntad y motivación de los trabajadores se pueden dividir en factores externos y factores internos a la empresa.

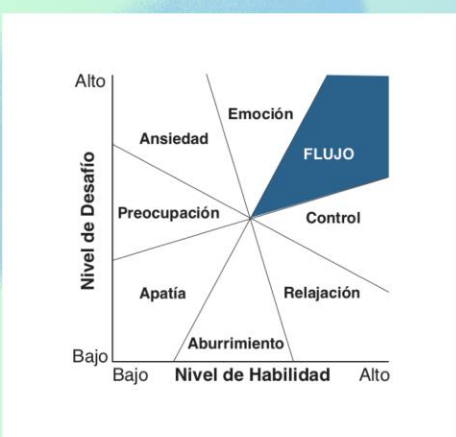
El modelo de Porta-Lawler de la satisfacción y el desempeño

Según estos autores, la fuerza de la motivación está en función del valor que el sujeto le atribuye a la recompensa (aspecto ya visto por Vroom), más la cantidad de esfuerzo que la persona cree que deberá aplicar para lograrla.

Modelo de fluir (Csikszentmihalyi, 1965)

Csikszentmihalyi plantea la idea de que es posible solucionar esta situación modificando las tareas y los retos de cada trabajador, aumentando su motivación hasta situ

Se debe de cuidar las habilidades de cada trabajador para no fomentar la aparición de la ansiedad.



BIBLIOGRAFÍA

Libro (2024). LC-LAE903. Lugar de publicación: UDS Alta dirección y gobierno corporativo. <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAE/153637de838760b77a25e6caa63e1cd8-LC-LAE903.pdf>

