



**NOMBRE DEL ALUMNO: Israel de Jesús Maldonado
Tomas**

GRADO: 7mo Cuatrimestre Domingo

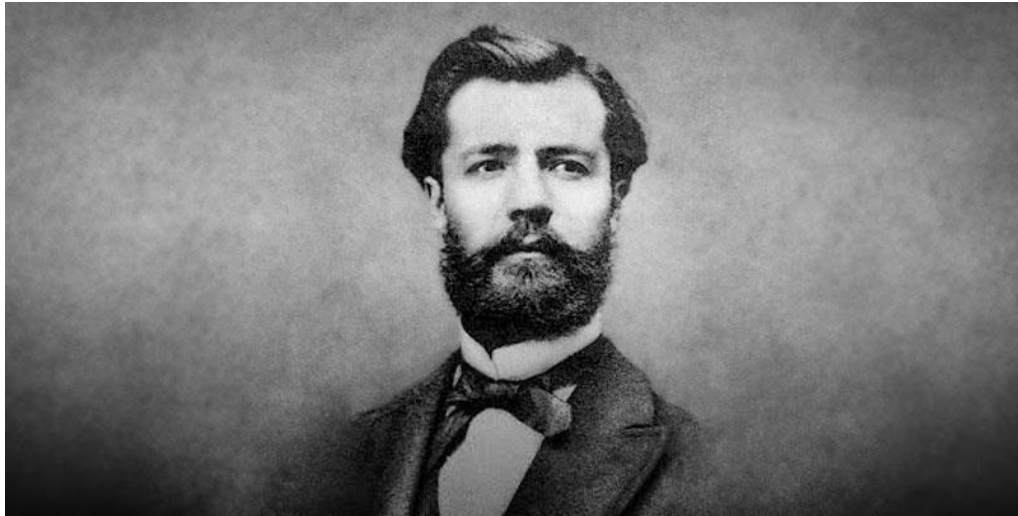
GRUPO: A

UNIDAD 1: PROCESO ADMINISTRATIVO COMO PUNTO DE PARTIDA DE LA DIRECCIÓN.

El proceso administrativo se compone de una serie de etapas que nos ayudarán a conseguir los objetivos propuestos. El proceso administrativo es continuo. No se trata de realizar cada una de las etapas y todo termina ahí. Cuando termina un ciclo, se pasa al siguiente. Normalmente se utiliza para el objetivo general de la empresa, objetivos particulares o incluso para proyectos menores.

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

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control



Henri Fayol

(29 July 1841 – 19 November 1925)



1.4 Importancia de la dirección.

```
graph TD; A[1.4 Importancia de la dirección.] --> B[La Dirección es un aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones, porque esto trae como consecuencia el comportamiento del recurso humano de la empresa. 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, al coordinar todos sus esfuerzos y contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos de la organización.]; A --> C[Dado lo anterior, podemos definir dirección como: "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.]; B --> D[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.]; C --> D;
```

La Dirección es un aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones, porque esto trae como consecuencia el comportamiento del recurso humano de la empresa. 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, al coordinar todos sus esfuerzos y contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Dado lo anterior, podemos definir dirección como: “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.

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.

1.5 Dirección estratégica de personas.

```
graph TD; A[1.5 Dirección estratégica de personas.] --> B[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. Según Miller (1986), la DEP engloba aquellas decisiones y acciones que conciernen a la dirección de los empleados a todos los niveles de la unidad de negocios y que están relacionadas con el análisis, selección y ejecución de estrategias dirigidas hacia la creación y mantenimiento de ventaja competitiva, considerando las estructuras organizacionales más apropiadas en cada caso. 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.]; A --> C[Principalmente, la dirección estratégica se encarga de tomar decisiones adecuadas para que todos los recursos disponibles de la empresa se destinen a los objetivos propuestos. A continuación mencionaremos otras de sus funciones La dirección estratégica es útil para conocer el entorno en el que se desarrolla la organización: el mercado, la industria, los cambios que se manifiestan en los hábitos de consumo de las personas y, por ello, ayuda a determinar las acciones que la empresa necesita para seguir avanzando, pero con la flexibilidad de adaptarlas o cambiarlas por otras, si la situación lo exige. Otros de los propósitos de la dirección estratégica es fijar objetivos e implementar la metodología, procesos, presupuestos y otros aspectos que la compañía seguirá para cumplir dichas metas. Aunado a esto, la dirección estratégica también controlará de forma efectiva el desempeño de áreas, equipos y empleados, y vigilará el uso adecuado de recursos (técnicos, materiales y energéticos) con que cuenta.]; C --> B;
```

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. Según Miller (1986), la DEP engloba aquellas decisiones y acciones que conciernen a la dirección de los empleados a todos los niveles de la unidad de negocios y que están relacionadas con el análisis, selección y ejecución de estrategias dirigidas hacia la creación y mantenimiento de ventaja competitiva, considerando las estructuras organizacionales más apropiadas en cada caso. 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.

Principalmente, la dirección estratégica se encarga de tomar decisiones adecuadas para que todos los recursos disponibles de la empresa se destinen a los objetivos propuestos. A continuación mencionaremos otras de sus funciones La dirección estratégica es útil para conocer el entorno en el que se desarrolla la organización: el mercado, la industria, los cambios que se manifiestan en los hábitos de consumo de las personas y, por ello, ayuda a determinar las acciones que la empresa necesita para seguir avanzando, pero con la flexibilidad de adaptarlas o cambiarlas por otras, si la situación lo exige. Otros de los propósitos de la dirección estratégica es fijar objetivos e implementar la metodología, procesos, presupuestos y otros aspectos que la compañía seguirá para cumplir dichas metas. Aunado a esto, la dirección estratégica también controlará de forma efectiva el desempeño de áreas, equipos y empleados, y vigilará el uso adecuado de recursos (técnicos, materiales y energéticos) con que cuenta.

BIBLIOGRAFIA

- 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.