



Nombre de alumno: Angel Rubisel Hernández
Gómez

Nombre del profesor: Mtra. Adilene Guadalupe
Cruz Antonio

Nombre del trabajo: FODA

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia

Unidad I: PROCESO ADMINISTRATIVO COMO PUNTO DE PARTIDA DE LA DIRECCIÓN.

1.2 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 de una organización:

- La coordinación de intereses.
- La impersonalidad del mando.
- La supervisión directa.
- La vía jerárquica.
- La resolución de conflictos.

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).

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.

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.

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.

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.

1.3 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.
- Motivación.
- Equipo.
- Comunicación.

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

Los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta de una persona.

Dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí con un propósito común.

Proceso mediante el cual las personas tratan de compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

1.4 Importancia de la dirección.

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.

La Dirección es fundamental dentro de una organización porque:

- Pone en marcha lineamientos establecidos en la planeación y organización. Si no hay acción, esos lineamientos se quedarán solamente en sueños e ilusiones.
- A través de ella se puede lograr que los colaboradores tengan una mejor conducta dentro de la organización.
- La productividad de la organización depende directamente de una dirección eficiente.
- Su calidad está reflejada en el logro de los objetivos, una correcta implementación de los sistemas de control y un liderazgo sólido basado en el trabajo en equipo.
- 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.

Main Topic 4

El industrial francés Henry Fayol fue uno de los principales contribuyentes al enfoque de la administración. En su libro titulado La administración industrial y general (1916) dio a conocer los catorce principios que dan orientación administrativa sobre cómo implementar las cinco funciones de la dirección:

- La división del trabajo.
- La autoridad y la responsabilidad.
- La disciplina.
- La unidad de mando.
- La unidad de dirección.
- La subordinación del interés individual al interés general.
- La remuneración.
- La centralización y descentralización.
- La cadena escalonada.
- El orden.
- La equidad.
- La estabilidad personal.
- La iniciativa.
- El espíritu de cuerpo.

Dividir la organización del trabajo según la especialización y la eficiencia de cada empleado y de cada área, para alcanzar una mejor eficacia y productividad.

Establecer un equilibrio entre el poder que ejerce la autoridad y las funciones que debe realizar, para evitar hacer abuso de la autoridad.

Respetar y hacer respetar a los demás, cumplir las normas y reglamentos de la organización. Este principio puede fomentarse desde la autodisciplina o a través de sanciones o multas para quien no las respeta.

Establecer que cada empleado responda a un solo superior directo, de quien recibirá órdenes y apoyo. De lo contrario se podría afectar el desempeño y la productividad de la organización.

Asegurar que todas las actividades que tengan el mismo objetivo (como marketing, publicidad, ventas y promoción), sean dirigidas por un mismo director, a través de un plan y de procedimientos establecidos.

Reconocer y fomentar, en primer lugar, el interés general de la organización y, en segundo lugar, el de los empleados (como ascender, capacitarse o aprender nuevas tareas).

Mantener una política de remuneración (valor monetario que la empresa da al empleado, a cambio de los servicios recibidos) que debe incluir incentivos financieros y no financieros.

Definir el grado de concentración de poder de la autoridad, que varía según la condición del negocio y el tipo de personal.

Establecer con claridad una línea de autoridad o de mando, que puede ser horizontal o vertical.

Mantener un lugar para cada objeto (a fin de optimizar los tiempos de producción) y mantener el orden social (a través de la selección adecuada de cada empleado en el cargo más idóneo).

Dar un trato igualitario a todos los empleados, asegurando bondad y justicia (ese tipo de vínculo genera lealtad y compromiso).

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.

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

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.

La cadena escalonada.

1. Dirección y liderazgo

1.5 Dirección estratégica de personas

Se trata de

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

De acuerdo a Miller (1980)

Enfoca aquellas acciones y acciones que concierne a la dirección de los empleados a todas las niveles de la unidad de negocios y que están relacionados con el...

1.6 Dirección de proyectos

Se trata de

De la persona responsable de coordinar el proyecto para que se cumpla el resultado esperado.

Por lo que

Las habilidades generales del Dp están relacionadas con la administración, incluyendo, contabilidad, finanzas, ventas, marketing, investigación, desarrollo, producción, distribución, planificación estratégica, manejo de relaciones personales, etc

1.7 Retos actuales de la dirección

De acuerdo a

El siglo XXI se está caracterizado por los rápidos y continuos cambios que afectan directamente al mundo empresarial.

Por lo que:

Conlleva a 5 retos actuales de un directivo.

Incertidumbres

globalización

Relacionado a

velocidad del cambio y la complejidad

Por lo que:

La globalización implica visión global con aplicación local.

1.7

Digitalización

Se trata de:

Detectar la posibilidad de comunicarse más y mejor con los clientes a través de internet y, sobre todo, de las redes sociales.

Gestión de talento

se trata:

El reto de encontrar los mejores profesionales y retenerlos.

Competitividad

se trata de:

Tomar en cuenta que el objetivo de la empresa no debe influir sobre el entorno, sino adaptarse.

1.8. La acción directiva y la innovación.

se trata de:

El directivo moderno tiene que combinar la capacidad de gestión que le permita lidiar con la "corriente circular" y la innovación, simultáneamente.

2/2 18/sep

Paras la clase mañana