



Nombre del alumno(a):

Leticia amairani contreras custodio

Materia Cursada:

Dirección y Liderazgo

Maestro:

Lic. Jesús Oracio Valdez López

Número y tema de la actividad:

Unidad II

“MANDO, SUBORDINACION Y MANEJO DE
DIFERENCIAS”.

MANDO, SUBORNIDACION Y MANEJO DE DIFERENCIAS

CONCEPTOS:

Mando.

Capacidad crítica y el actuar, ayudado secundariamente por la sugestión, y entre otras cosas el porte y la belleza, la sugestión supone la activación de ciertos mecanismos cerebrales, especialmente sensibles en los primeros años infantiles y en aquellos adultos con tendencia a confiar en los demás; usar la entonación adecuada con seguridad auto confianza, amabilidad y cordialidad.

Subordinación.

Obedecer quiere decir, cumplir la voluntad de quien manda, es decir, de otros; y los subordinados lo harán siempre y cuando haya un equilibrio entre disciplina positiva, la recompensa, la disciplina negativa, la calificación de los trabajadores, los sistemas de sugerencias, los sistemas de queja y entrevistas, logrando obediencia espontánea y auto control; y buenas recompensas. El hombre subordina sus propios intereses a los de la empresa y coopera voluntariamente, no se trata de que los subordinados hagan exactamente lo que el administrador desea, sino que éste logre que los subordinados quieran comportarse en forma conveniente, para lograr los objetivos personales y de la empresa, el administrador debe estar al tanto de cómo se comporta el personal y trata de orientarlo positivamente con mayor base en la realidad.

Proceso del conflicto.

Posición potencial: Se caracteriza por la presencia de condiciones capaces de crear la oportunidad de un conflicto; estas condiciones se condensan en tres categorías: comunicación, estructura y variables personales.

Cognición y personalización:

En esta etapa se requiere percibir el conflicto, esto implica que las personas tengan conocimiento de él y que además lo tomen como propio, que se sientan comprometidos emocionalmente.

Comportamiento: Aquí aparecen las conductas referentes al manejo del conflicto y los interesados idearan un método para afrontarlo, tomando alguna de las siguientes actitudes: competencia, colaboración, evicción y

compromiso.

Diagnóstico y comprensión de diferencias:

El conflicto puede provocarse, cuando un departamento o área no hace uso adecuado de su personal se resiste a las nuevas ideas, no da autoridad al personal que se requiere, un personal asesor, puede considerar a otro falto de conocimiento sobre cómo manejar al personal que le corresponde, por lo que se siente falto de libertad para hacer su trabajo.

La delegación puede ser: General o concreta, temporal o limitada, funciona, staff, colectiva.

Desventajas:

- * Pueden romper la unidad de mando
- * Engendra falta de uniformidad en los procesos, relaciones y controles.
- * Puede hacer perder el control global, de los resultados generales.

Factores en que se pueden descansar las diferencias, sobre los hechos, metas y métodos o valores.

- * Similitud de la organización
- * Continuidad geográfica
- * Complejidad de función
- * Coordinación y planeación

Estados de desarrollo de diferencias:

El personal de mando en la empresa debe hacer un serio y continuo esfuerzo.

- Poner el relieve los objetivos de la organización como un todo
- Interesar y educar al personal, respecto al personal a su cargo y aprender a manejar la resistencia al cambio.

Los resultados pueden ser funcionales, disfuncionales de las consecuencias que producen

- Cuando el conflicto mejor la calidad de las decisiones
- Estimula la creatividad e innovación.
- El interés y la creatividad entre los miembros del grupo.

Manejo de Diferencias:

Con mucha frecuencia la diferencia de personalidades se citan como explicación de los problemas entre empleados.

Las partes de conflicto suelen afirmar que algunas diferencias o rasgos negativos del otro desempeñan un papel central en la disputa.

Delegación de responsabilidades:

Conceder a una persona la autoridad necesaria para que actúe en nuestro nombre, tome decisiones y acciones específicas en la gestión empresarial.

El empresario ha de tener presente que la función del delegar, obtener resultados y la toma de decisiones se abarca en tres aspectos:

- *Asuntos rutinarios de menos trascenderían
- *Trabajos que eventualmente puedan poner a prueba la capacidad y experiencias del delegado o subordinado
- *Trabajos que el delegado pueda desarrollar óptimamente o pueda preciar un cierto grado de especialización.

Creatividad e innovación:

La creatividad y la innovación son herramientas diferentes, pero que trabajan en conjunto para dar como resultado la generación de aquellos cambios dentro de la organización que conlleven una mayor satisfacción a sus clientes. Por esta razón, es importante que las empresas procuren una filosofía de gestión creativa e innovadora que les permita desarrollarse tanto vertical como horizontal, logrando una cadena de valor altamente competitiva y diferenciadora.

Las ideas y conocimientos que producen la creatividad, conducen a innovaciones:

- 1-De la tecnología
- 2-De la organización interna y la configuración de los recursos
- 3-Técnicos
- 4-Económicos
- 5-De personal
- 6-Del mercado

Conclusión

Este tema corresponde a la gestión empresarial que debe tomarse en cuenta para el establecimiento de soluciones al momento de concretar un problema. Contiene los puntos o pasos para lograr llegar al punto clave del tema y poder lograr así un mando democrático.

Por tal motivo el mando, la subordinación y manejo de sus diferencias, son concepto que tiene que estar muy bien explicados y que aquí se encuentra; para lograr comprender e identificarlos los estatutos de una solución de un problema.