

SOR CLASE 11

DIRECCIÓN

LIDERAZGO
MOTIVACIÓN



DIRECCIÓN

- OBJETIVOS

Comprender que la dirección se relaciona con la acción y que se halla ligada con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. - se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador -

Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, deben ser dinamizadas y complementadas por la orientación que debe darse a las personas mediante *la comunicación, capacidad de liderazgo y motivación adecuadas*. Para dirigir a los subordinados, el administrador debe en cualquier nivel de la organización en que se encuentre comunicar, liderar y motivar. Dado que no existe organización sin personas, la dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas.



LA DIRECCIÓN SE REFIERE AL
DOMINIO DE TÉCNICAS PARA
DIRIGIR
SUBORDINADOS HACIA EL LOGRO
DE LOS OBJETIVOS.

Definida la planeación y establecida la organización, sólo resta hacer que las cosas marchen. Aparece la 3er función administrativa, **la dirección**: poner a funcionar la empresa y dinamizarla. La dirección se relaciona con la acción (cómo poner en marcha), y tiene mucho que ver con las personas: se halla ligada de modo directo con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa

IMPORTANCIA



La dirección es un proceso interpersonal que determina relaciones entre individuos. La dirección debe incluir dos aspectos: **guiar y motivar el comportamiento de los subordinados, adecuándolos a los planes y cargos establecidos y comprender los sentimientos de los subordinados y los problemas que enfrentan cuando traducen los planes en acciones completas**

Alcance de la dirección

1| Nivel global

Abarca la empresa como totalidad; es la dirección propiamente dicha. Conciérne al presidente de la empresa y a cada director en su área respectiva. Corresponde al nivel estratégico de la empresa.

2| Nivel departamental

Abarca cada departamento o unidad de la empresa. Es la denominada gerencia. Involucra al personal de mandos medios, es decir, la mitad del organigrama. Corresponde al nivel táctico de la empresa.

3| Nivel operacional

Abarca cada grupo de personas o de tareas. Se denomina supervisión. Incluye el personal de base del organigrama. Corresponde al nivel operativo de la empresa. Se puede establecer tres niveles básicos:

- | Alta dirección
- | Gerencias intermedias
- | Supervisión

Dentro de cada nivel habrá funciones específicas que hacen que las tareas de la organización se ejecuten según lo planeado oportunamente. **Así la alta dirección define las políticas y será la responsable de la planificación estratégica y direccional.** Mientras que la supervisión realiza planes de tipo operacional y específico. Los responsables de los diferentes niveles de la dirección buscan influir sobre sus subordinados, ya que la dirección persigue el logro de objetivos con y a través de otros.





LIDERAZGO

- El liderazgo es un proceso interpersonal mediante el cual los jefes tratan de influir sobre los distintos miembros de la organización para que logren metas prefijadas de trabajo. El liderazgo ayuda a todo el grupo humano a poder alcanzar los objetivos.
- Este proceso ocurre a través de los contactos entre la dirección y el personal, mediante la influencia interpersonal y la red de comunicación dentro de una organización.
- El liderazgo determina el desempeño de los miembros de la organización y ayuda a los que son parte de la empresa a lograr las metas que se les proponen.
- Entre las habilidades se puede mencionar: identificar objetivos, habilidades interpersonales, capacidad para influir en otras personas, habilidad para comunicarse, capacidad para enfrentar y resolver problemas, habilidades para reducir tensiones, para coordinar y para motivar.

TEORIA SOBRE LOS LIDERES

- OBJETIVO : explicar la conducta del líder
- TIPOS DE TEORIAS
 1. Teoría de los rasgos
 2. Teoría del comportamiento
 3. Teoría situacional

RESUMEN

- Todas las teorías en su conjunto nos aportan algún criterio práctico acerca de este tema en particular. Un directivo debe educar a las personas, desarrollar la voluntad de crecer hacia objetivos comunes; para ello debe integrar las responsabilidades funcionales y los aspectos emocionales del personal. Ésta es la fuerza del liderazgo.

TEORÍA DE LOS RASGOS

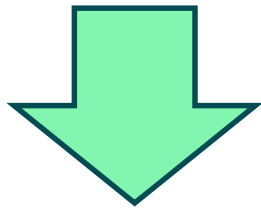
Esta Teoría señala que existen características personales que definen la capacidad de liderazgo de una persona en una organización, como por ejemplo: ambición y energía, deseo de dirigir, honradez e integridad, confianza en sí mismos, inteligencia y conocimientos adecuados para sus puestos.

TEORÍA SITUACIONAL

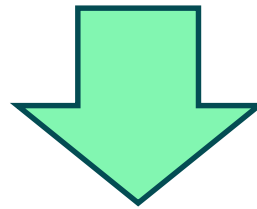
Define que la situación (el grupo, los individuos, los problemas y el clima organizacional) influye en el tipo de liderazgo. Es decir hay diversos factores que pueden influir en el comportamiento del líder. Por lo tanto, es necesario identificar cuáles son los factores más importantes en determinadas situaciones para definir el estilo de liderazgo apropiado.

TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO

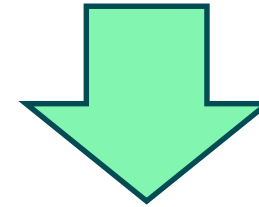
Esta Teoría se centra en buscar comportamientos o conductas que tienen en común los líderes. Los investigadores exploraron tres comportamientos o estilos diferentes de liderazgo: autoritario, democrático y relajado



Estilo autoritario: se refiere a un líder que por lo general tiende a centralizar la autoridad, limita la participación de los subordinados, no los capacita y se preocupa más por las tareas que por las personas.



Estilo democrático: describe a un dirigente que tiende a involucrar a los subordinados en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones, además delega autoridad.



Estilo relajado: otorga al grupo absoluta libertad para tomar decisiones y para fijar los ritmos de actividad, con escasa participación directiva; por lo que muchas veces surgen líderes informales.



MOTIVACIÓN



- La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado, es un término general que se aplica a todo tipo de deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares.
- Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer sus impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. El término motivar significa mover. La motivación es algo que mueve a una persona a la acción porque resulta importante para ella.

Motivación intrínseca vs. motivación extrínseca



La **motivación intrínseca** busca lograr la satisfacción dentro de la persona



La **motivación extrínseca** tiene como objetivo obtener una recompensa o evitar un castigo externo

Estudios profundos, han establecido diversas motivaciones (necesidades) que actúan como fuerzas de impulsos, que incluso mantienen o modifican el temperamento y el carácter.

No obstante, se ha observado que las más frecuentes en el ambiente laboral son las siguientes:

- | Motivación por logro
- | Motivación por competencia
- | Motivación por afiliación
- | Motivación por autorrealización
- | Motivación por poder

Estas cinco fuerzas motivacionales son fáciles de maximizar en el campo organizacional, siempre y cuando se ejerza un liderazgo efectivo por parte de los mandos medios, superiores y de alto nivel. Todas las personas la tienen, unas con mayor intensidad que otras, pero normalmente, ellas inciden en la productividad organizacional. Son variables independientes que afectan la calidad del trabajo, los resultados obtenidos y el aporte que cualquier individuo está dispuesto a ofrecer a la empresa donde trabaja.

Motivación por logro

La motivación por logro es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer. Por ejemplo, si a un individuo en su familia, escuela, iglesia, amigos, etc. le hacían hincapié en el logro personal, esa actitud hacia la vida tenderá a ser familiar.

La gente orientada hacia los logros personales busca el triunfo per-se. No experimenta una sed de dinero particularmente fuerte y aunque puede adquirir riquezas en su esfuerzo por alcanzar el triunfo, trabaja gracias a su deseo de vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros.

Motivación por competencia

La motivación por competencia es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad. Los colaboradores que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional. Generalmente, buscan realizar buenas labores debido a la satisfacción interna que obtienen de ello. Al realizar una tarea excelente, perciben una profunda alegría interior por su triunfo.

Las personas motivadas por la competencia esperan también que sus colaboradores desarrollen trabajos de gran calidad, y suelen impacientarse cuando éstos realizan trabajos deficientes. De hecho, su impulso por el trabajo bien realizado puede ser tan grande que tienden a hacer caso omiso de la importancia de las relaciones humanas en el empleo.

Motivación por afiliación

es un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las comparaciones de los trabajadores motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una realimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación trabajan mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y colaboración. Las personas motivadas por el logro eligen asistentes competente.

La motivación por autorrealización

es un impulso por la necesidad de realización personal, es la tendencia del hombre a ser lo que puede ser, a utilizar y aprovechar plenamente su capacidad y su potencial. Esta necesidad se manifiesta a través del descubrimiento del yo real y se satisface por medio de su expresión y desarrollo. Evidentemente, cada persona siente la necesidad de manifestar de una forma específica su propio yo y, por lo tanto, la tendencia a la autorrealización motiva comportamientos muy diversos, todos ellos dirigidos a un aprovechamiento de las propias capacidades.

La motivación por poder

Es un impulso por influir en los demás y modificar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo. Una vez que obtienen ese poder podrán usarlo constructiva o destructivamente. Son buenos gerentes cuando su impulso está orientado hacia un poder institucional y no persona.



TIPO DE CONDICIONES

- Promoción (no es Promoción directa) es decir que los que hayan aprobado los parciales ambos con 7 o más no deberán rendir final escrito, sino que tendremos una breve instancia oral con un tema a elección de ustedes que hayamos visto en clase.
- Regularidad : son aquellos que han aprobado los parciales con nota de 4 a 6 . Aquellos alumnos deberán realizar una instancia escrita y oral en lo turno de los exámenes finales. La entrevista oral será de 3 preguntas
- Libre: son aquellos alumnos que no aprobaron 1 o ningún parcial tendrán examen final escrito y oral y las preguntas serán 5

PROMOCIÓN EXPOSICIÓN BREVE



TEMAS A ELEGIR :

- ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA JERARQUICA
- DIVISIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL
- FUNCIONES ADMINISTRATIVAS (P,O,D,C)
- DOC. COMERCIALES
- DOC. FINANCIEROS

LUNES 14 DE NOVIEMBRE - DE 17 A 19 HS

- ✓ INDIVIDUAL O EN GRUPO HASTA 4
- ✓ CON O SIN SOPORTE VISUAL
(POWER, WORD,CANVAS,PREZI)
- ✓ DURACIÓN DE 8 A 12 MINUTOS
- ✓ ASISTENCIA EN EL FORO