



**Universidad Autónoma del Estado de México**

Centro Universitario UAEM Ecatepec

# Programa de Estudios por Competencias **ADMINISTRACIÓN**

Ingeniero en computación 7mo. Semestre.

Dra. en A. P. Edim Martínez Rodríguez  
**2017B**



# Presentación

- » Cada organización tiene un propósito distintivo. ese propósito se expresa de ordinario en términos de una meta o un conjunto de metas que la organización espera alcanzar, cada organización está formada por personas. si una persona trabaja sola no constituye una organización, y se requieren varias personas para realizar el trabajo necesario a fin de que una organización alcance sus metas. todas las organizaciones desarrollan determinada estructura de forma deliberada para que los individuos tengan la posibilidad de llevar a cabo su trabajo.
- » Todos los individuos en etapas productivas participan en organizaciones públicas, privadas, personales o de terceras personas. estas organizaciones deben ser administradas. la administración es realizada por los mismos miembros de la organización. y para que la administración de la organización sea exitosa, los miembros deben conocer el funcionamiento y el proceso que se sigue para que su participación sea a favor de la misma.
- » Los ingenieros en computación, en el ámbito de trabajo, forman parte de las organizaciones. y llevan a cabo tareas que apoyan de una u otra manera el proceso administrativo.
- » El contenido de esta unidad de aprendizaje apoya al alumno a desarrollar la competencia genérica de “efectuar labores administrativas en su área”. los temas deberán ser tratados de manera general, las particularidades de cada tema son muy amplias y el tiempo sería insuficiente para abarcarlas.

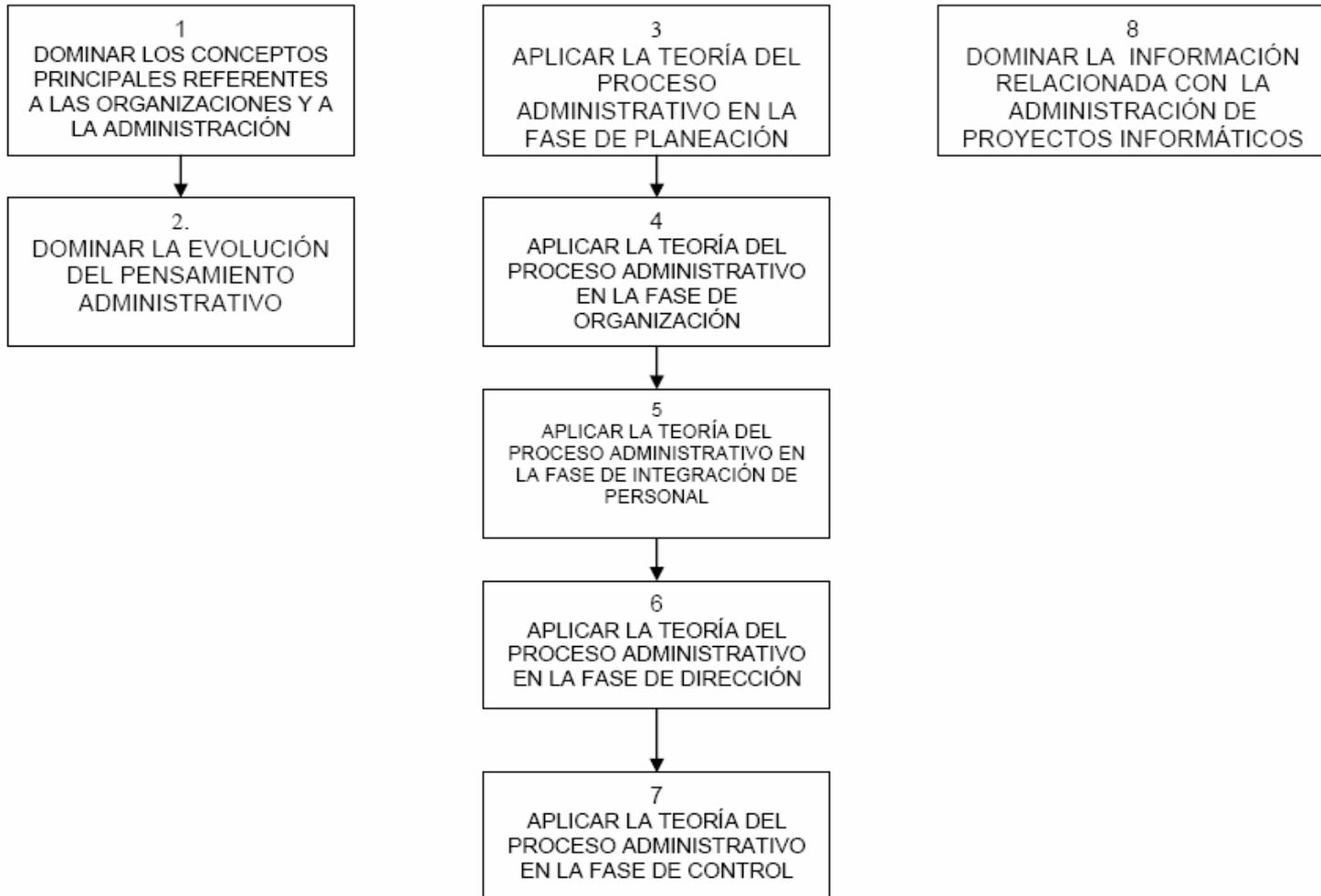


# Propósito de la unidad de aprendizaje

- » Analizar los principales conceptos y herramientas de la administración, haciendo énfasis en los recursos humanos y materiales



# Secuencia didáctica



# Recomendaciones generales

Se sugiere iniciar con una sesión de encuadre en la que se haga la presentación del instructor y de los participantes, la detección o diagnóstico de expectativas y necesidades, campo de la administración.

El docente, dará a conocer el programa de la unidad de aprendizaje citando las formas de organización y evaluación, así como todos aquellos acuerdos generales sobre el desarrollo de la unidad, lineamientos tanto del profesor como del participante señalados en el Programa de Estudios.

Para todos los apartados de la unidad de aprendizaje, es indispensable establecer y ponderar estrategias como lectura comentada, trabajo en equipos colaborativos, grupales y vivenciales, asesoría con retroalimentación durante todo el proceso.



# Unidad de competencia 6

» Aplicar la teoría del proceso

administrativo en la fase de **dirección**



# Objetivo

- » Dominar los conceptos principales referentes a las organizaciones y a la administración en la fase **dirección**



[La dirección en el proceso administrativo \(bajaryoutube.com\).flv](#)



# Motivación



- » Es un **estado psicológico** que existe siempre que fuerzas internas y externas, o ambas, estimulan, dirigen o mantienen comportamientos.

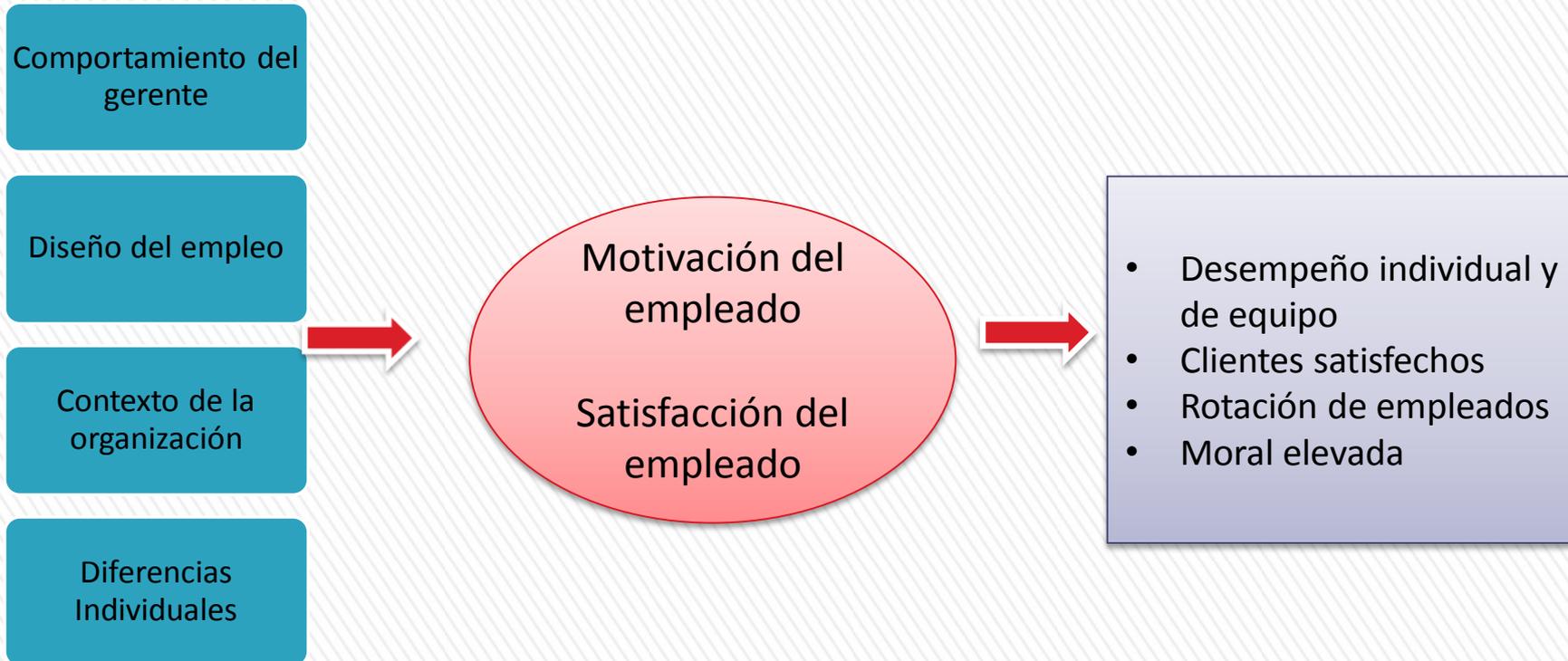


# Satisfacción

» Es un estado psicológico que indica como se siente una persona respecto a una situación , con base a una evaluación de la situación.



# Motivación y satisfacción



# Enfoque Gerencial

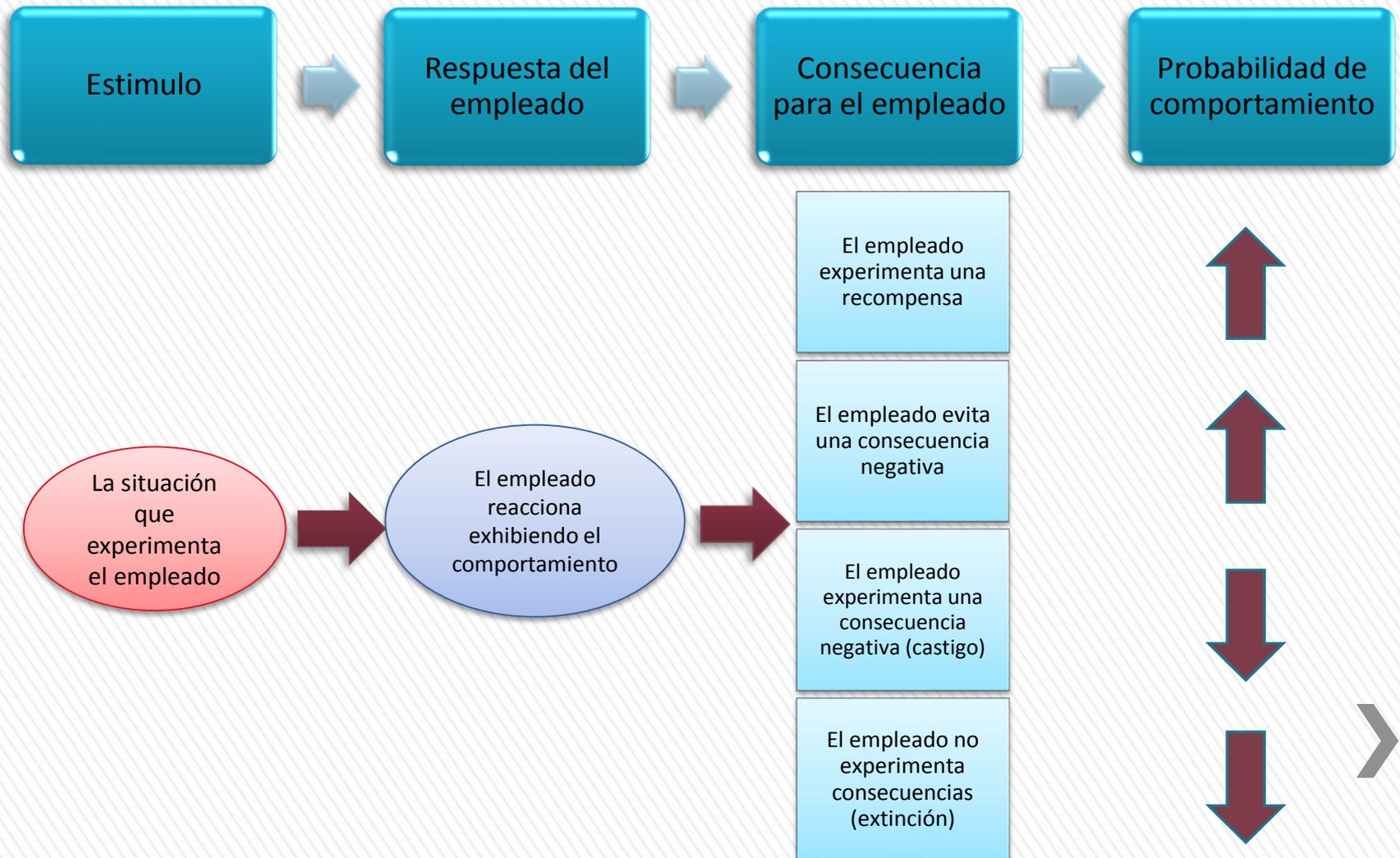
- » Comunicación
- » Establecer metas



# Incentivos y recompensas



# Proceso de reforzamiento y cambio de comportamiento (Skinner)

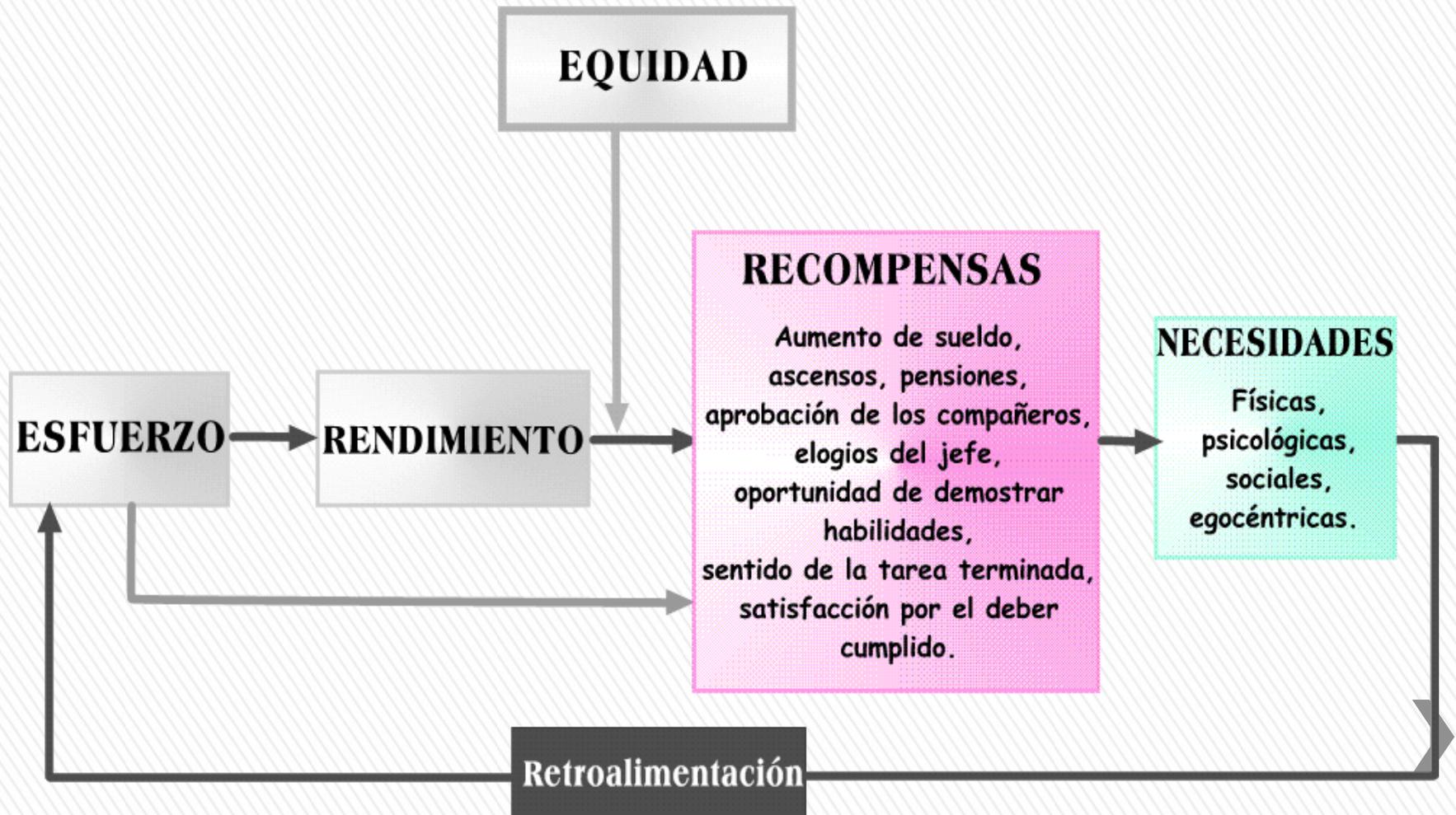


# Teoría de las expectativas

- » Establece que las personas tienden a **elegir comportamientos** que creen que les ayudará a lograr sus metas personales y evitan comportamientos que creen que conducirán a consecuencias personales indeseables.



# Modelo de Expectativa Simplificado

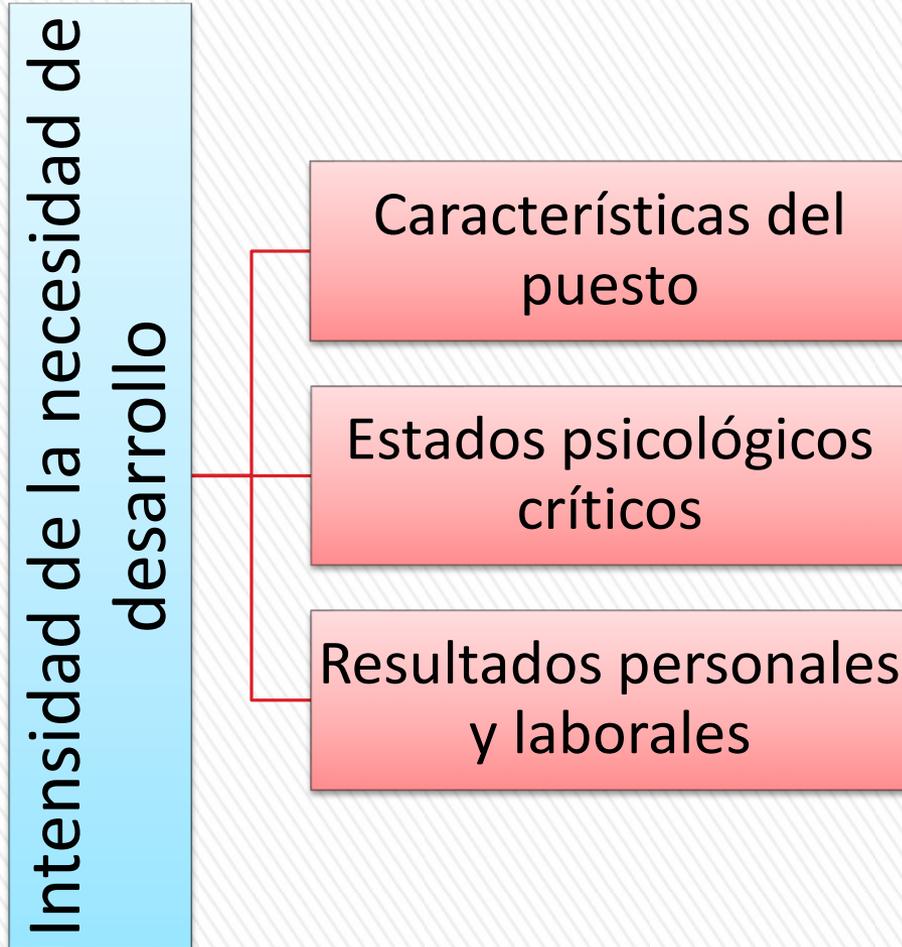


# Enfoque del diseño del empleo

- » La teoría de las características del puesto, establece que los empleados están más satisfechos y motivados cuando **sus puestos son significativos**, cuando los puestos crean una sensación de responsabilidad y cuando los puestos están diseñados para asegurar que esté disponible alguna **retroalimentación**.



# Modelo



# Enfoque de la organización

Factores de higiene	Factores motivadores
Compensación	Logro
Responsabilidad	Desafío del trabajo
Condiciones de trabajo	Responsabilidad
Políticas de la compañía	Reconocimiento
Supervisión	Progreso
Compañeros de trabajo	
Salario	
Posición formal	
Seguridad en el trabajo	





# LIDERAZGO



[¿Eres un gran líder Los 10 estilos de Liderazgo \(bajaryoutube.com\).flv](#)



El estudio del liderazgo no puede fundamentarse sólo en la **personalidad del líder**, se debe hacer también desde la perspectiva de los seguidores.

Para que surjan líderes debe crearse un ambiente con altos **grados de autonomía**.

El liderazgo **no es innato**



# L I D E R

Establece objetivos, facilita el uso de los recursos, organiza las acciones y actividades, delega funciones, controla la realización de las actividades, supervisa las acciones y resuelve o apoya la resolución de problemas o dificultades.

Afronta el cambio, transmite con emoción la visión de futuro, crea estrategias, fomenta el compromiso y estimula frente a las dificultades.



Todos los grupos poseen diferenciación interna. Una de esas posiciones es la de Líder.

Ser líder es: “**influir en otros para el logro de un fin valioso.**”



[Estilos de Liderazgo.flv](#)



# Teorías de Liderazgo



# LIDERAZGO SITUACIONAL

No existe ningún tipo de dirección, cuya bondad dependa, de la persona que lo ejercita.”

## Hersey y Blanchard

El líder debe tener la capacidad de captar las situaciones cambiantes que le ofrece el grupo y ser capaz de adaptarse a ellas.

## Liderazgo situacional

Adoptar diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación y los miembros del equipo para potenciar las capacidades de la gente y lograr mejores resultados



# Liderazgo Situacional



# LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

## El Liderazgo del Futuro:

De aquellas organizaciones que aprenden, cambian y se adaptan permanentemente.



# Liderazgo transformacional: del liderazgo personal al liderazgo colectivo

» esta conformado en su mayoría por líderes elegidos por los asociados para representar sus intereses, basados en la **CONFIANZA** generada primero de manera individual y que luego se va consolidando en torno al liderazgo colectivo de este equipo de trabajo.



# Del liderazgo personal al liderazgo colectivo:

- » El liderazgo atrae a la gente y la incita a realizar esfuerzos increíbles por una causa común. No obstante, Zenger advierte que: "Todo liderazgo sin una verdadera **gestión** constituiría un problema tan serio como nuestro actual desequilibrio en sentido contrario".
- » Crear un **equipo de alta eficiencia** exige que usted vaya un paso mas allá, logrando que la gente sea *interdependiente*. El rol del gerente pasa a ser el de un colaborador, similar a la relación de un padre con un hijo adulto. A esta altura del crecimiento, un empleado coopera, se preocupa, ayuda, respalda y une.



# Del liderazgo personal al liderazgo colectivo:

- » La **interdependencia** constituye una forma de relacionarse que reconoce y utiliza las potencialidades de comunicación de cada uno para minimizar el efecto de las debilidades individuales.
- » En esta etapa, su rol como directivo y gerente es el **ayudar y aconsejar a los asociados y empleados**, solicitar que vayan informándole resultados, establecer parámetros, recibir aportes en cuanto a la forma de realizar las tareas inmediatas y dar más responsabilidad.



# TEORÍA DE LOS RASGOS

- » Los teóricos buscaron rasgos de la personalidad, sociales, físicos o intelectuales que diferenciaran a los líderes de quienes no lo eran; pero para que este concepto fuera válido deberían existir **características específicas** afines a todos los líderes.
- » Las investigaciones para aislar estos rasgos llegaron a conclusiones sin salida: por ejemplo en un conjunto de veinte estudios se identificaron casi ochenta rasgos para el liderazgo, pero solo seis de estos rasgos eran comunes en cuatro o más investigaciones.



# TEORÍA DE LOS RASGOS

- » Se concluyo por ejemplo, que existen **seis rasgos en los lideres** que suelen faltarle a quienes no lo son: ambición y energía, afán por dirigir, honradez e integridad, autoconfianza, inteligencia y conocimiento del trabajo.
- » Además, investigaciones recientes ofrecen pruebas sólidas de que las personas que se controlan a sí mismas (es decir, que son muy **flexibles para ajustar su conducta** a diferentes situaciones) tienen muchas mas probabilidades de surgir como lideres de un grupo.



1. **Habilidad mental superior.**
2. **Madurez emocional.**
3. **Necesidad intrínseca de logro.**
4. **Habilidad para resolver problemas.**
5. **Empatía.**
6. **Representatividad ante los superiores**

(Fielder, 1951)

# TEORÍA DE LA CONDUCTA

- » Al no encontrar explicaciones sólidas en las teorías de los rasgos, los investigadores se dirigieron a las conductas que adoptaban líderes concretos.
- » Si la investigación de los rasgos hubiera tenido éxito, habría ofrecido una base para seleccionar a la persona "indicada".
- » Por otra parte, si los estudios de la conducta encontraran **determinantes medulares** de la conducta de los líderes, se podría preparar a las personas para que fueran líderes.



- El tratamiento dado a la motivación.
- Diferentes estudios sobre los estilos de mando.
- Por el proceso de toma de decisiones.
- Comportamiento de la organización.
- Desarrollo de la organización

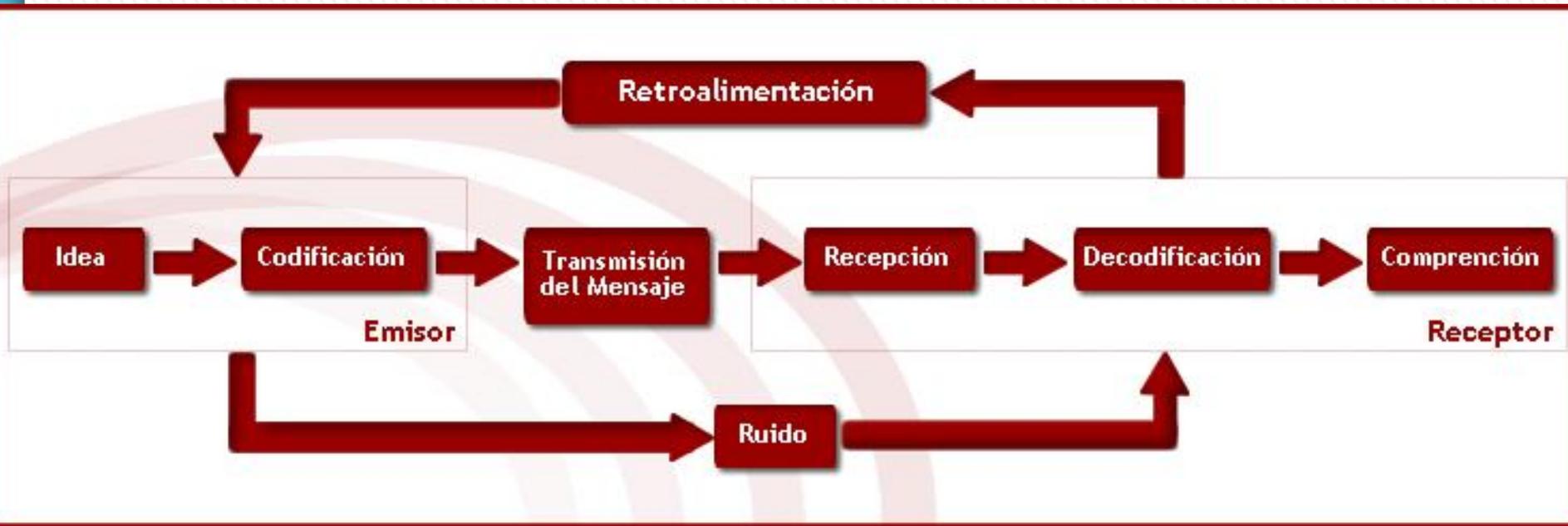
# La Comunicación

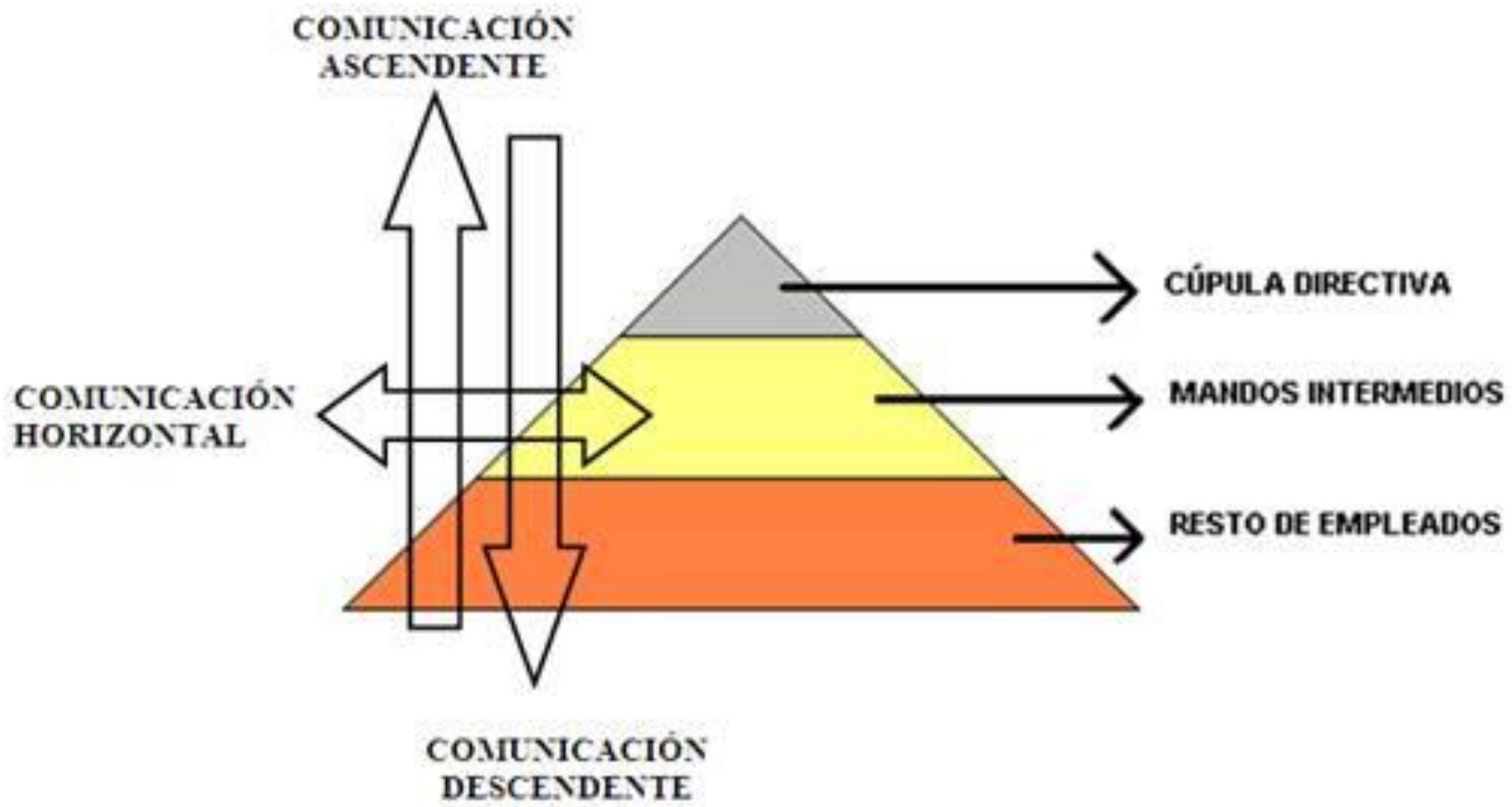


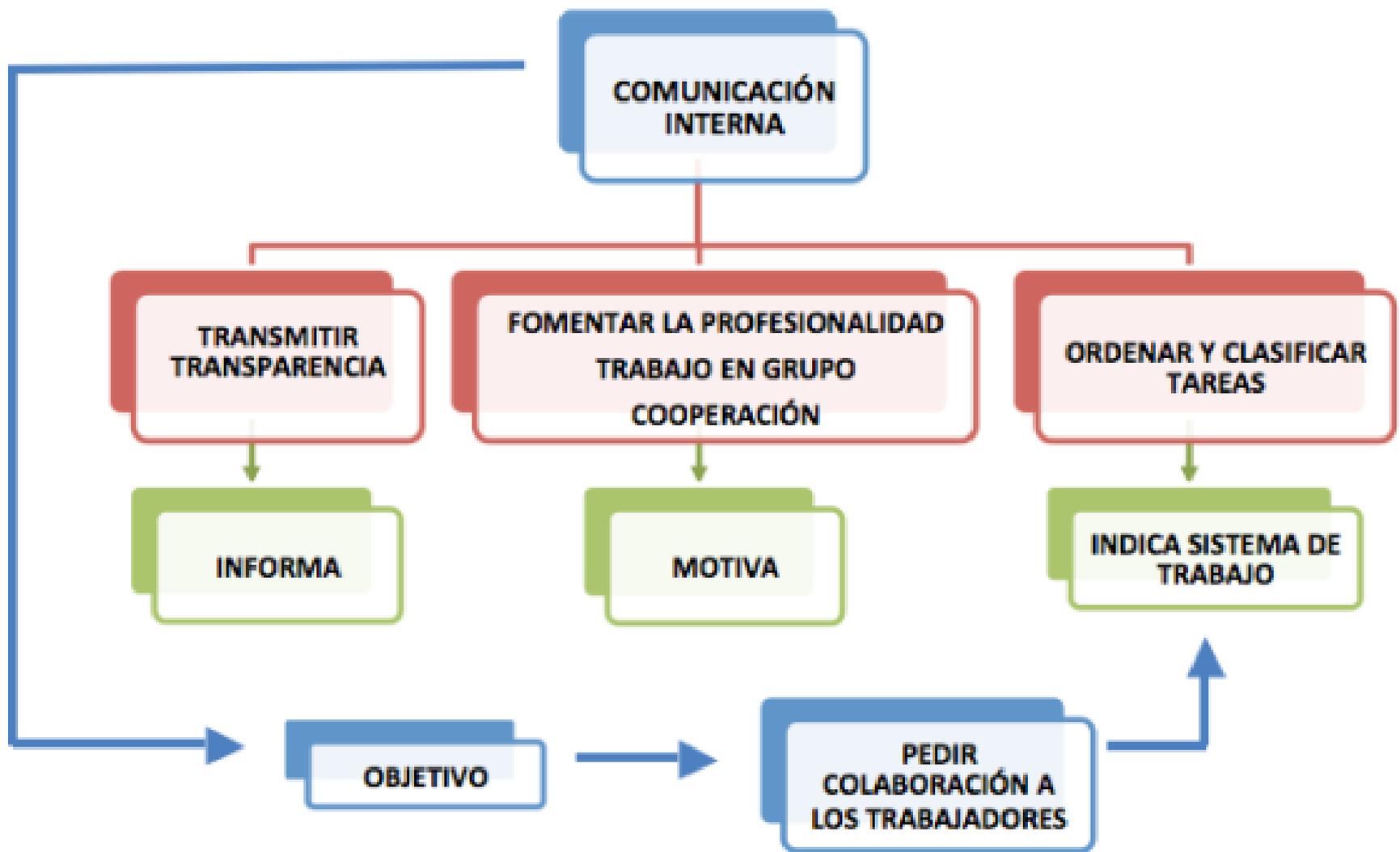
# Elementos



# Proceso







[Ejemplo Comunicacion Organizacional\(bajaryoutube.com\).flv](#)



# Referencias

## 1. ADMINISTRACIÓN Y SU PROCESO

Stephen P. Robbins et. al.

Ed. Pearson

México 2004

isbn 970-26-0552-0

## 2. ADMINISTRACIÓN EXITOSA DE PROYECTOS

Gido y Clemens

Internacional Thompson Editores

México 1999

Isbn 968-7529-84-9

## 3. ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL. 11ª. EDICIÓN

Harold Koontz, Heinz Weihrich

Mc Graw Hill

Enero 1999.

ISBN: 9701020367

## 4. LA ADMINISTRACION EN UNA EPOCA DE GRANDES CAMBIOS

Peter Ferdinand Drucker

Ed. Sudamericana

Diciembre, 2001

