



HABILIDADES DIRECTIVAS

Temario

❖ **HABILIDADES DIRECTIVAS**

- Un marco de referencia para los negocios en un mundo global.
- Cultura y Cambio organizacional.
- Los nuevos paradigmas de la gestión directiva como respuesta a los cambios del entorno.

Las habilidades Directivas

Son un conjunto de competencias y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de Director en una organización.

¿Qué son las Habilidades Directivas?

- **Habilidad.** Del latín *habilitas*. Se refiere a la capacidad y disposición para algo.
 - Capacidad y disposición para algo.
 - Gracia y destreza en ejecutar algo.
 - Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.
 - Enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña.

¿Qué son las Habilidades Directivas?

- Dirigir. Del latín dirigēre.
 - Enderezar, llevar rectamente algo hacia un término o lugar señalado.
 - Guiar, mostrando o dando las señas de un camino.
 - Encaminar la intención y las operaciones a determinado fin.
 - Gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión.
 - Aconsejar y gobernar la conciencia de alguien.
 - Orientar, guiar, aconsejar a quien realiza un trabajo.

¿Qué son las Habilidades Directivas?

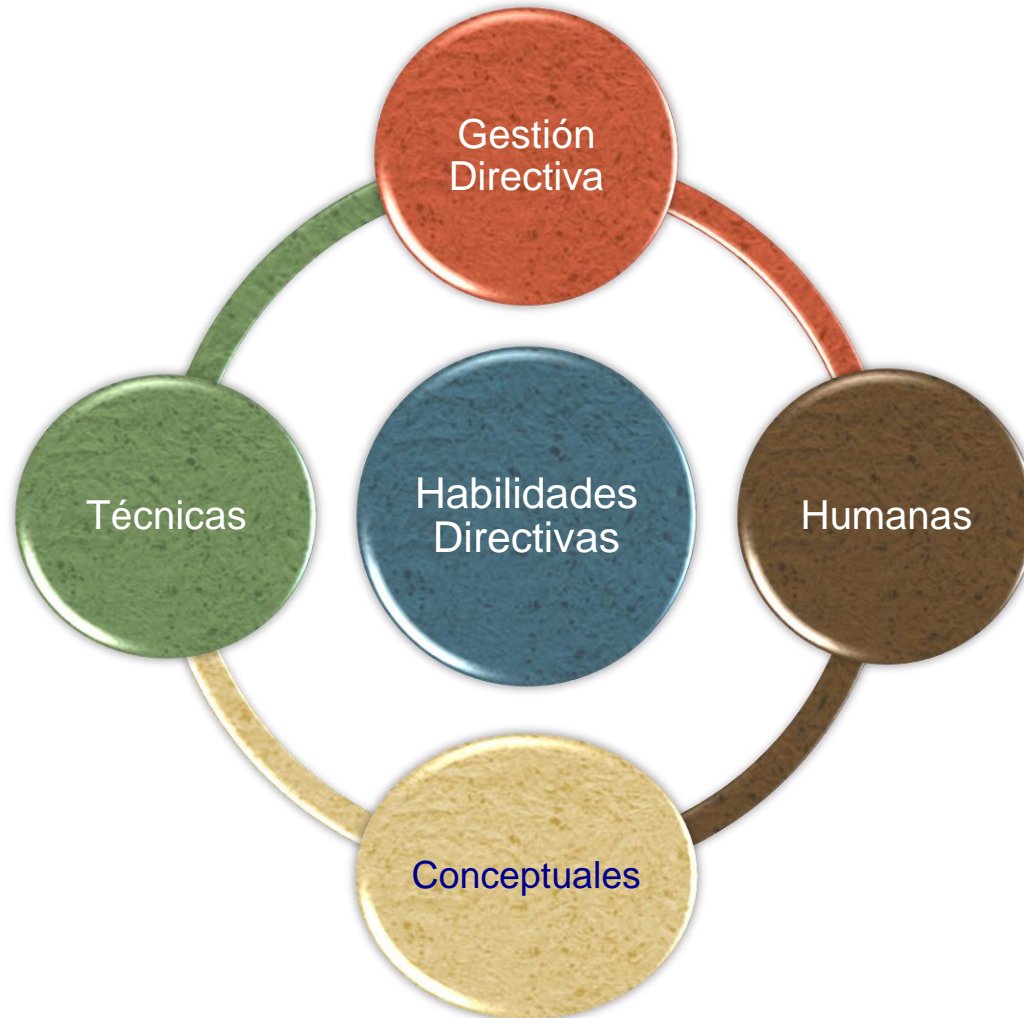
- Directivo, va. Del latín mediev. *directivus*, y este del latín *directus*, part. pas. de *dirigĕre* 'dirigir', e *-īvus* '-ivo'.
 - Que tiene facultad o virtud de dirigir.

¿Qué son las Habilidades Directivas?

Las competencias

- La habilidad forma parte de la triada de una competencia.
- Competer. Del latín competĕre 'concordar, corresponder'.
 - Dicho de una cosa: Pertener, tocar o incumbir a alguien.

Clasificación de las Habilidades Directivas.



Un marco de referencia para los negocios en un mundo global.

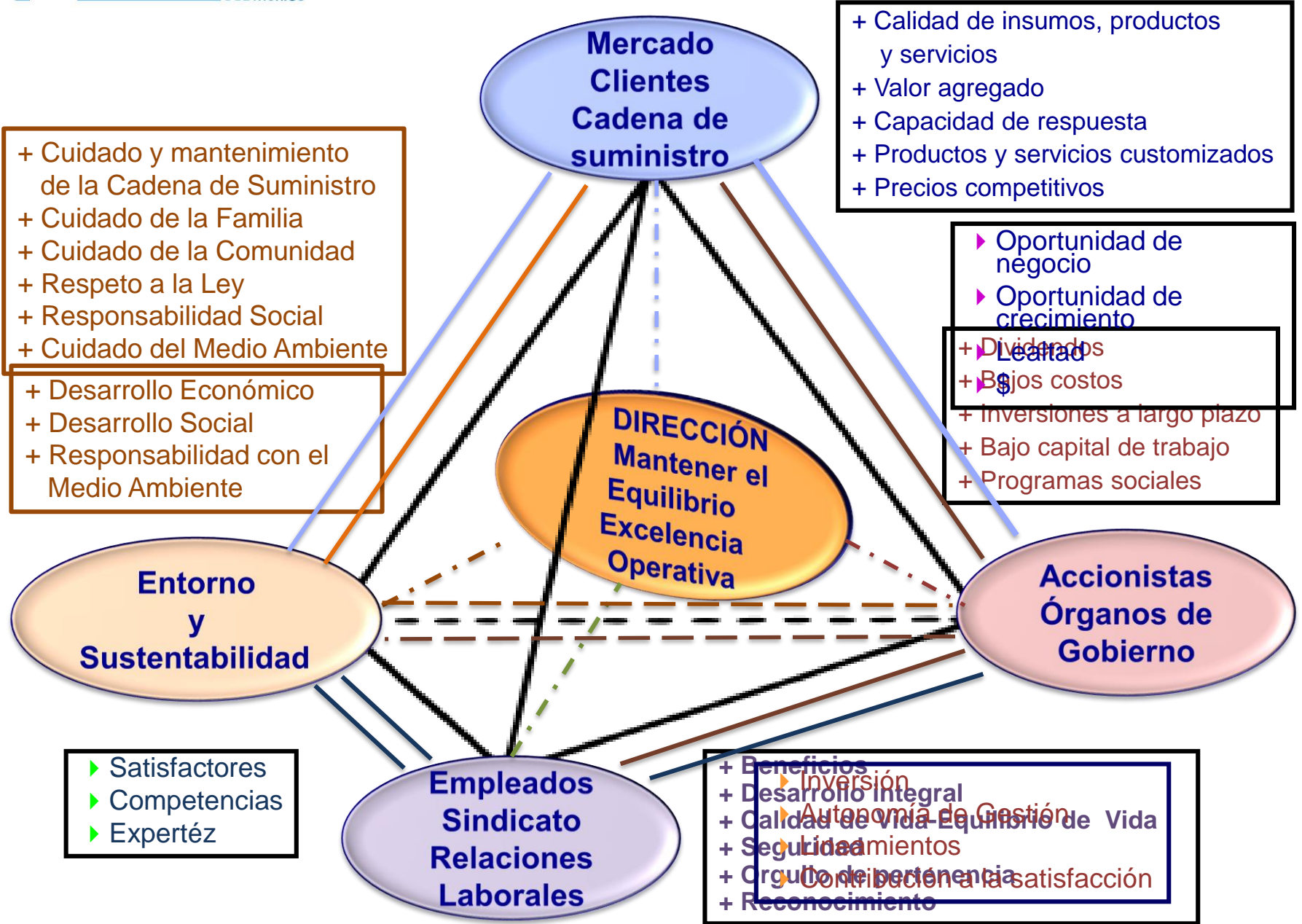


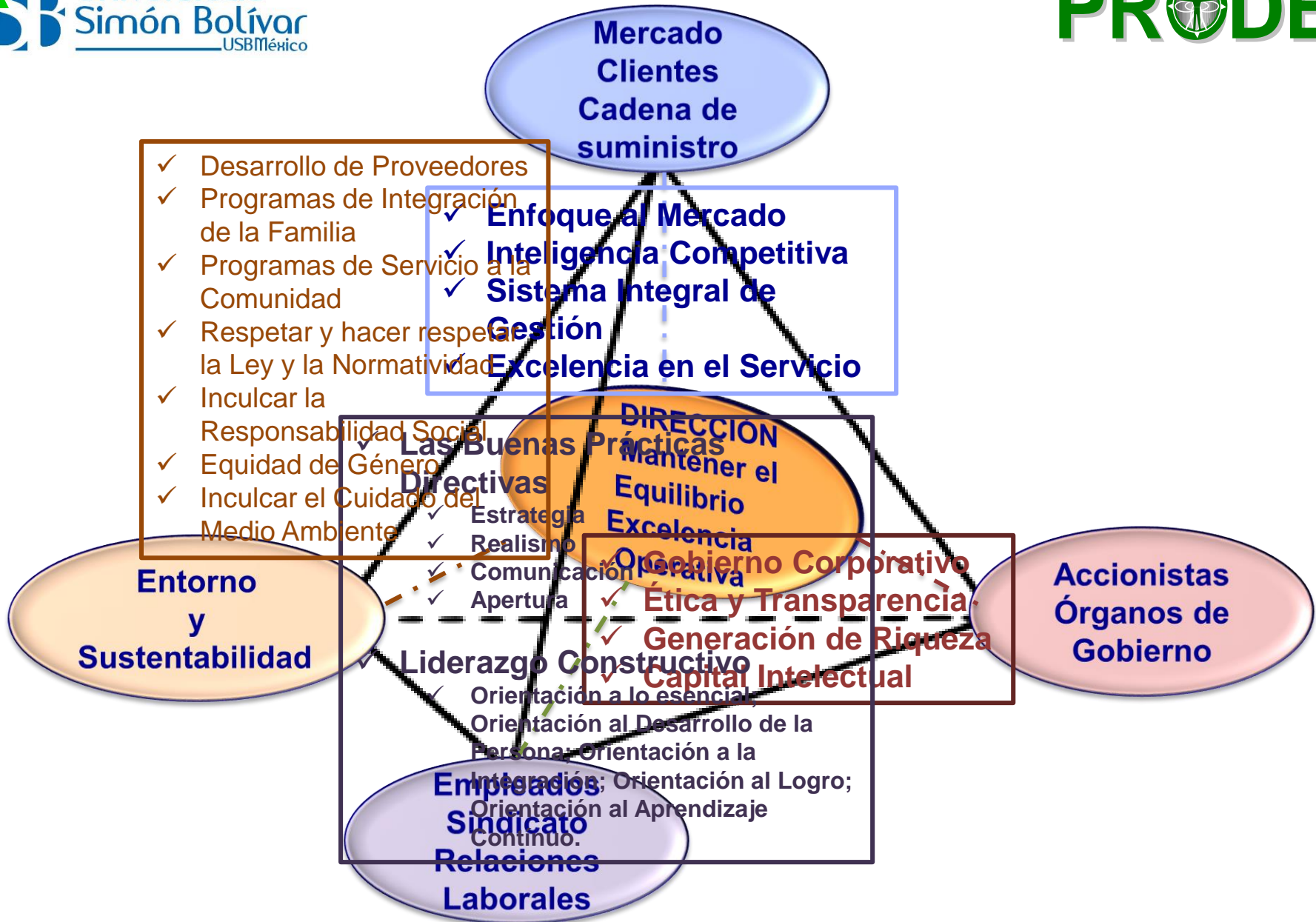
Un marco de referencia para los negocios en un mundo global.



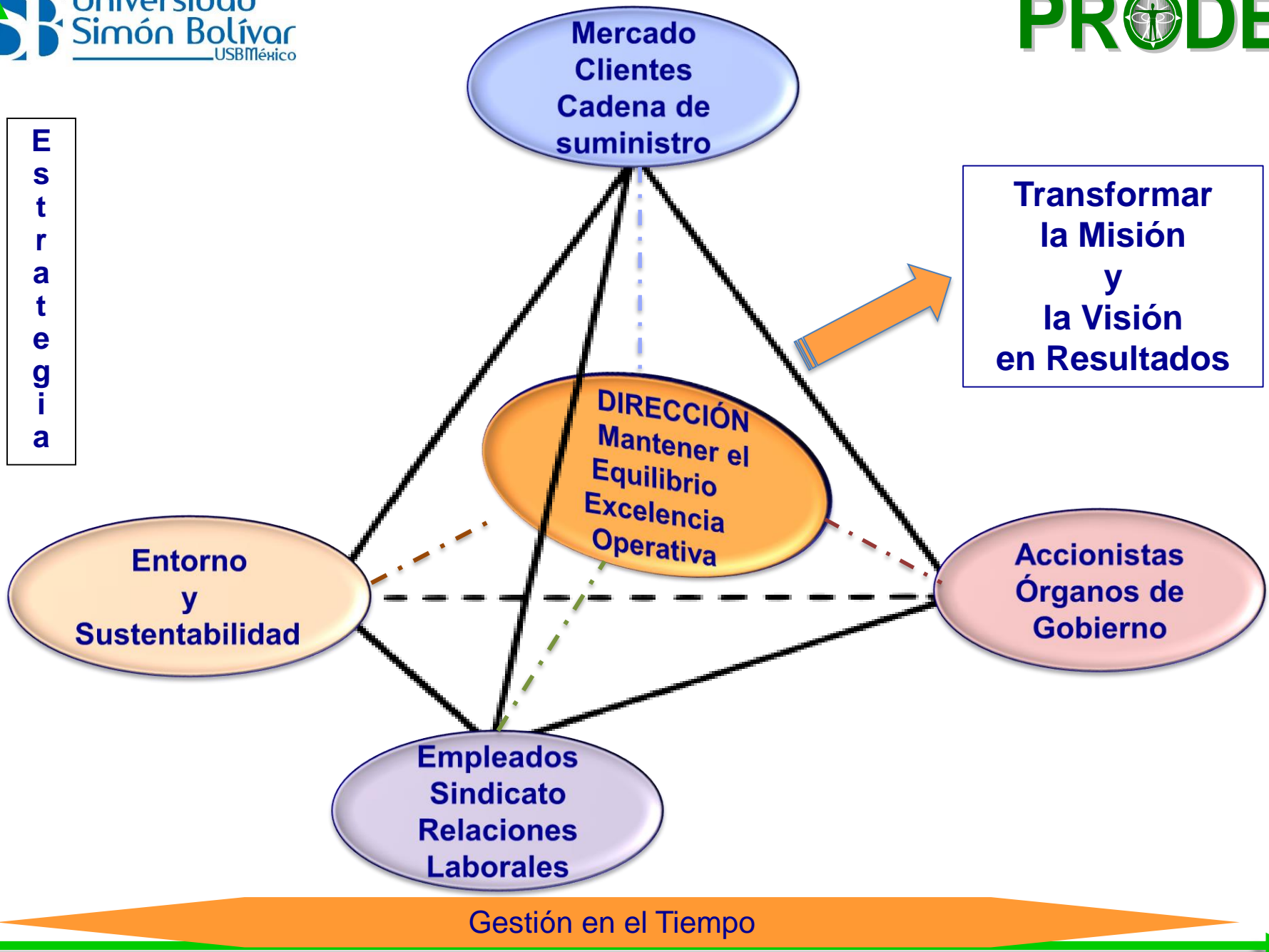
Un marco de referencia para
los negocios en un mundo global.

El Tetraedro de la Gestión Directiva





E
s
t
r
a
t
e
g
i
a



¿Cuáles son sus mejores prácticas?

GESTION GERENCIAL

DIRECTO: EJECUTAR LA ESTRATEGIA:

Capacidad de respuesta

Cumplimiento

Correctamente lo correcto; hacer que suceda

MERCADO

Conocer el mercado

Identificar necesidades, Cliente Interno y Externo

Cumplimiento de las necesidades

Espíritu de Servicio

CONSEJO

Asegurar el logro del resultado

Incrementar la Productividad

Incrementar el Posicionamiento

EMPLEADOS

Liderazgo

Empatía

Desarrollar ; trabajar en equipo

ENTORNO

Cumplir con y hacer cumplir la ley, la norma

Conocimiento del entorno

Un marco de referencia para
los negocios en un mundo global.

Cultura y Cambio Organizacional

¿Qué entendemos por cultura?

La totalidad del comportamiento social
aprendido que se refleja histórica y
tradicionalmente en la manera de hacer las
cosas.

Salzmann



Estructura de la cultura



Cultura Organizacional

La cultura de una organización es la que primordialmente determina su capacidad de respuesta a las exigencias del cambio.

Ricardo Ricárdez



Cultura Organizacional

Es el conjunto de modos de vida, costumbres y conocimientos que expresan los sentimientos de una organización, debido al medio físico y a la forma en que interactúan sus miembros entre sí y con externos.

Es un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de:

- La historia y operación de la organización
 - De su contexto socio – cultural
 - De sus factores contingentes
-

Cultura Organizacional

Estos símbolos importantes se expresan en:

Mitos, Ideología , Principios

Que se traducen en numerosos fenómenos culturales como:

- Ceremonias
 - Hábitos
 - Glosarios
 - Léxico
 - Metáforas
 - Lemas
 - Cuentos
 - Leyendas
 - Arquitectura
 - Emblemas
 - Normas
-

Cultura Organizacional

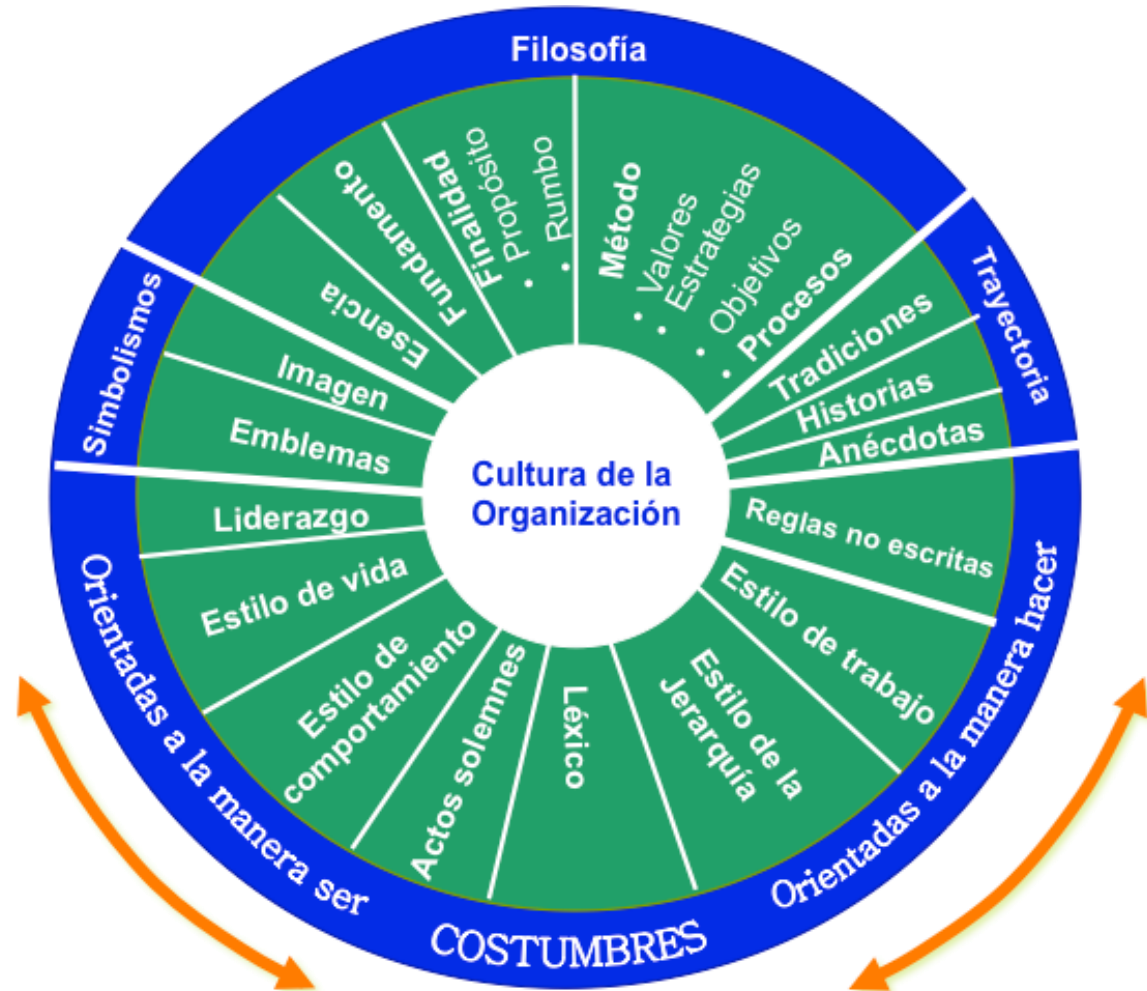
Representa un patrón de supuestos básicos compartidos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna.

Esta manifestación de la cultura ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida.

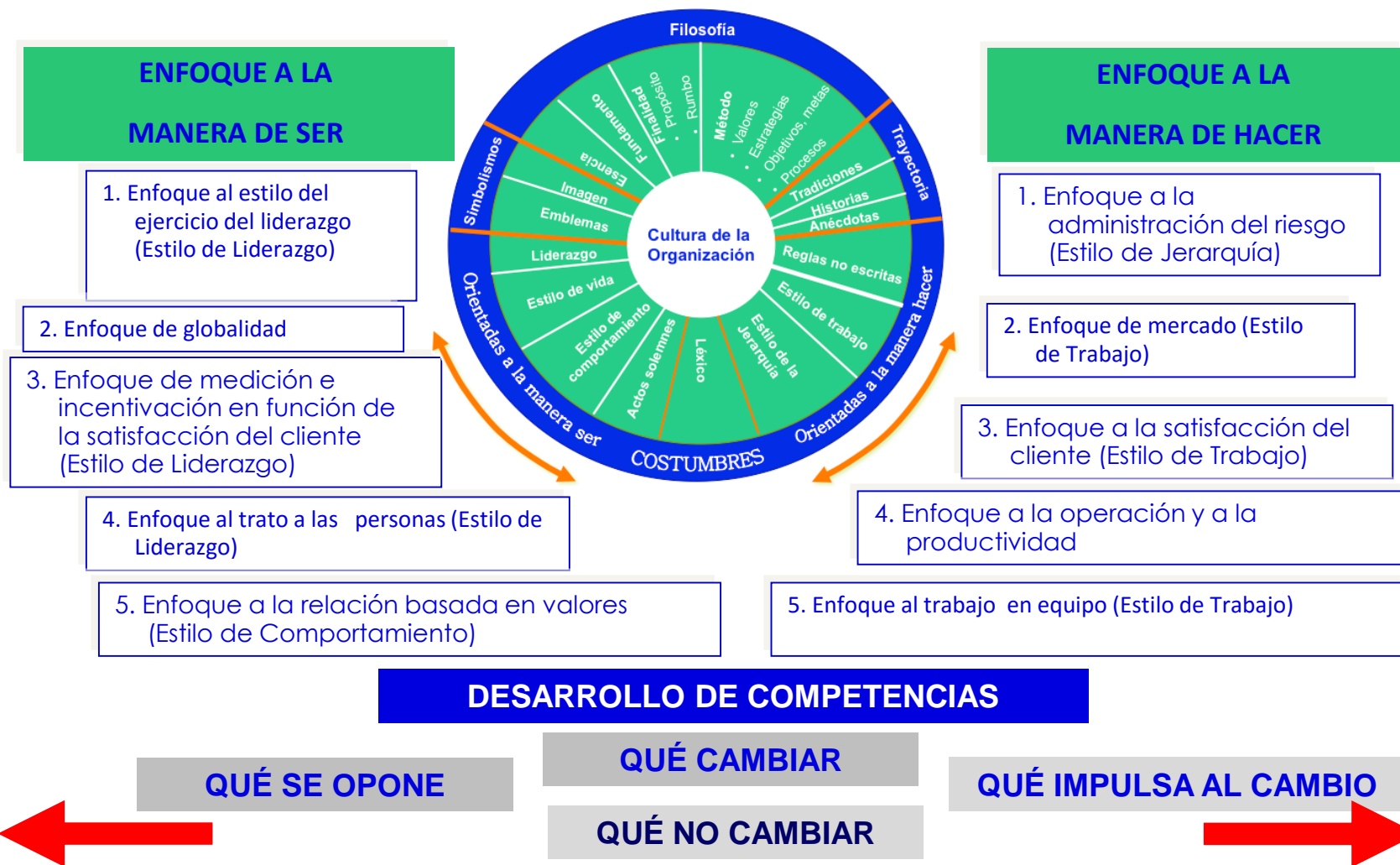
Por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de sentir, percibir y pensar en relación a esos problemas.

Cultura Organizacional

Elementos del conjunto de modos de vida, costumbres y conocimientos que dan forma a la **Estructura de la Cultura Organizacional**



Aspectos relevantes de la Cultura



La presencia del cambio

*** Lo único constante es el cambio ***

Heráclito de Éfeso.

Los cambios en las organizaciones se manifiestan como procesos de transformación cultural.

Cambios de Cultura

- ◆ Reformas Estructurales
 - ◆ Tratados Comerciales / Integración Regional
 - ◆ Fusiones / Adquisiciones
 - ◆ Tendencias del Mercado
 - ◆ Gobierno Corporativo
 - ◆ Rediseños organizacionales
 - ◆ Implantación de herramientas de TIC's
 - ◆ Implantación de Sistemas de Gestión Integrados
 - ◆ Rediseño de Procesos
 - ◆ Nueva Tecnología de Producción
 - ◆ Cambios en la Vida de las Personas
-

Premisas culturales ante el cambio

La organización cambia en la medida que sus integrantes cambian su forma de pensar, su actitud y comportamientos

Las demandas del entorno provocan cambios profundos en la organización, porque implica una transformación en la manera como las personas perciben, se comportan y realizan sus trabajos



Premisas culturales ante el cambio

Es indispensable atender las formas de pensar y las preocupaciones de individuos y grupos para que no impidan su alineación al cambio

Anticiparse a las preocupaciones de las personas y grupos de trabajo, transforma fuerzas que se oponen al cambio, en fuerzas motrices que lo facilitan y que fomentan la asimilación de las nuevas formas de ser y de hacer



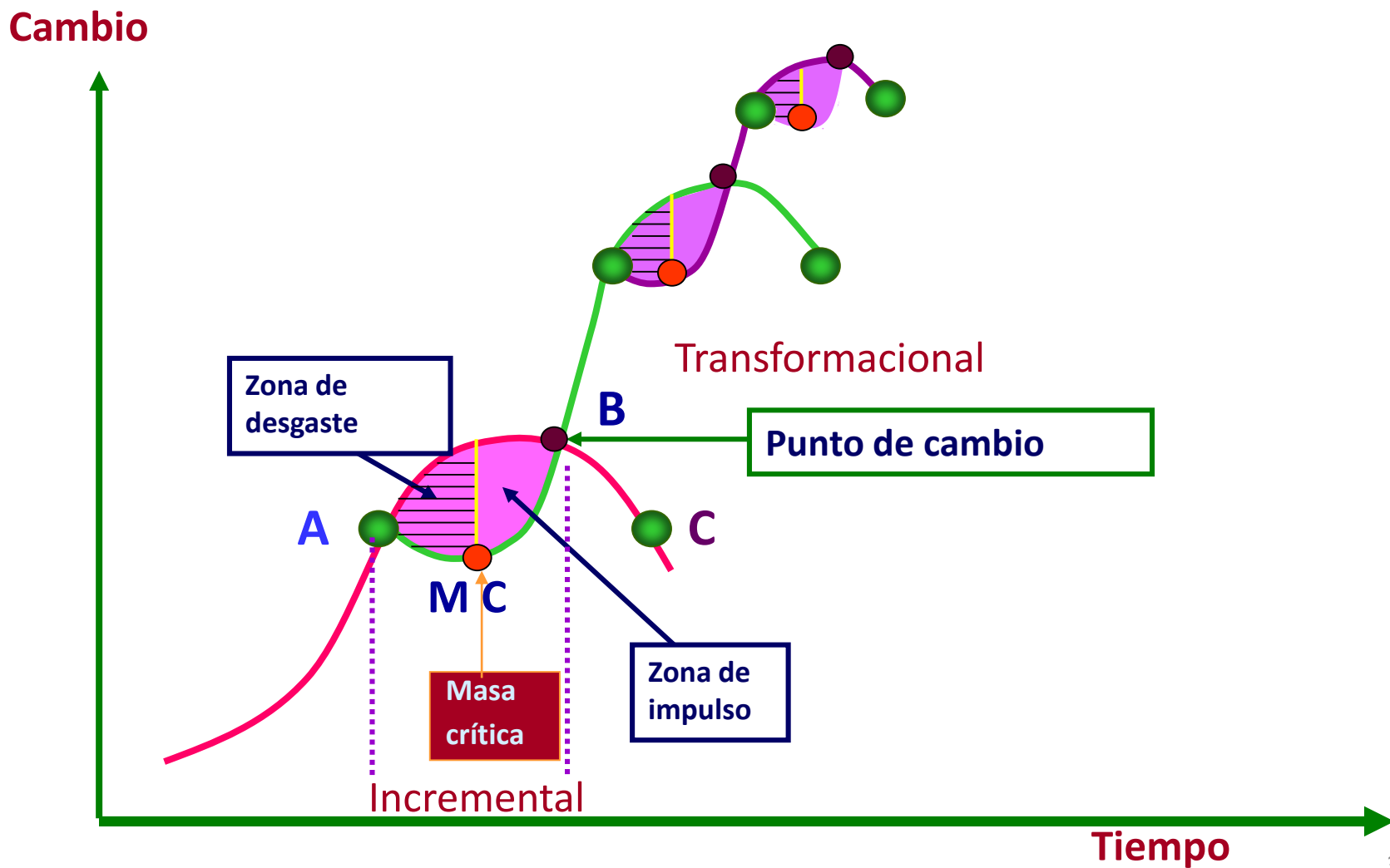
El Cambio es un Nuevo Juego

**NO CAMBIARON LAS
REGLAS DEL JUEGO**



CAMBIÓ EL JUEGO

Fenomenología del Cambio



Es importante entender que el cambio es un proceso emocional y no racional, no es un proceso lineal

