





iUSSH
Institución Universitaria
SALAZAR Y HERRERA

Curso: Control de la Producción
Docente: Juan David Ocampo Vásquez



iUSSH
Institución Universitaria
SALAZAR Y HERRERA

Administración por objetivos



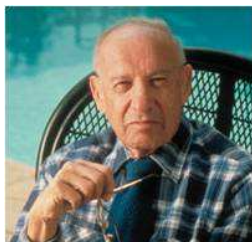
Peter Drucker, 1954

"La dirección mediante objetivos y no bajo control", en el que enfatiza la necesidad de que todas las acciones deben ser dirigidas por "objetivos claramente expresados". No se debe controlar por controlar, sino controlar por objetivos.

La mayor ventaja de la dirección mediante objetivos es, quizá, que hace posible que un subordinado controle sus propias realizaciones: el autocontrol significa mayor automotivación: un deseo de hacerlo mejor, antes que lo suficiente para salir del paso y nada más. Significa metas de realización más elevadas y una visión más amplia.

"Yo les hablo, pero sobre todo les escucho"

Administración por objetivos



Peter Drucker, 1954

Según él, la labor de administración es equilibrar varias necesidades y metas "en cada área (condición del mercado, innovación, productividad, recursos físicos y financieros, rentabilidad, desempeño y desarrollo del administrador, desempeño y actitud del trabajador y responsabilidad pública) donde el desempeño y los resultados afectan directa y vitalmente la supervivencia y la prosperidad de los negocios".

"Yo les hablo, pero sobre todo les escucho"

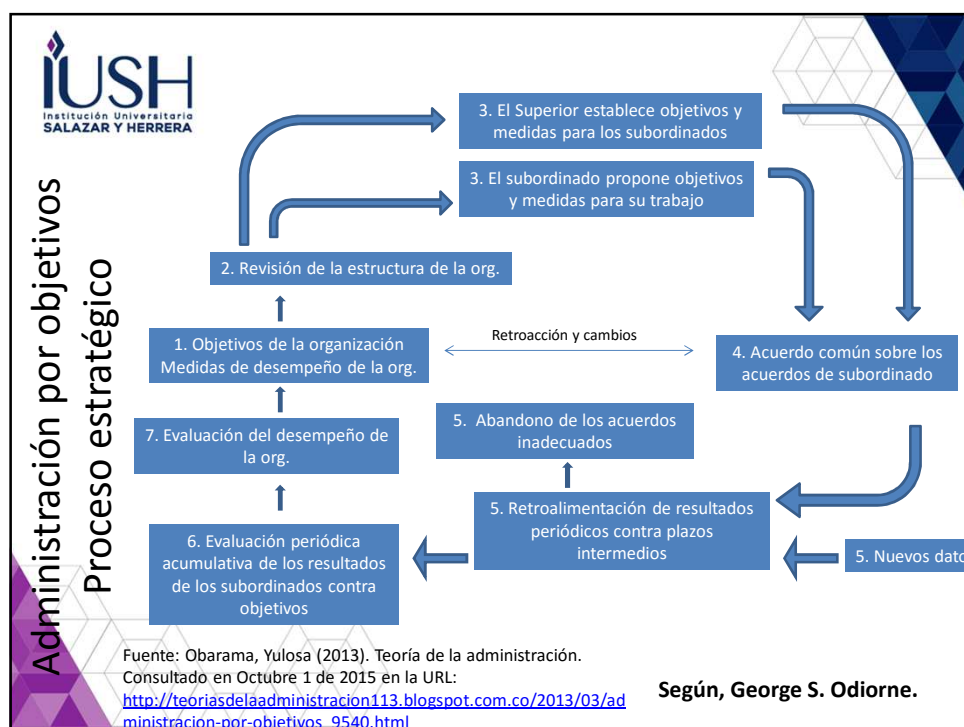
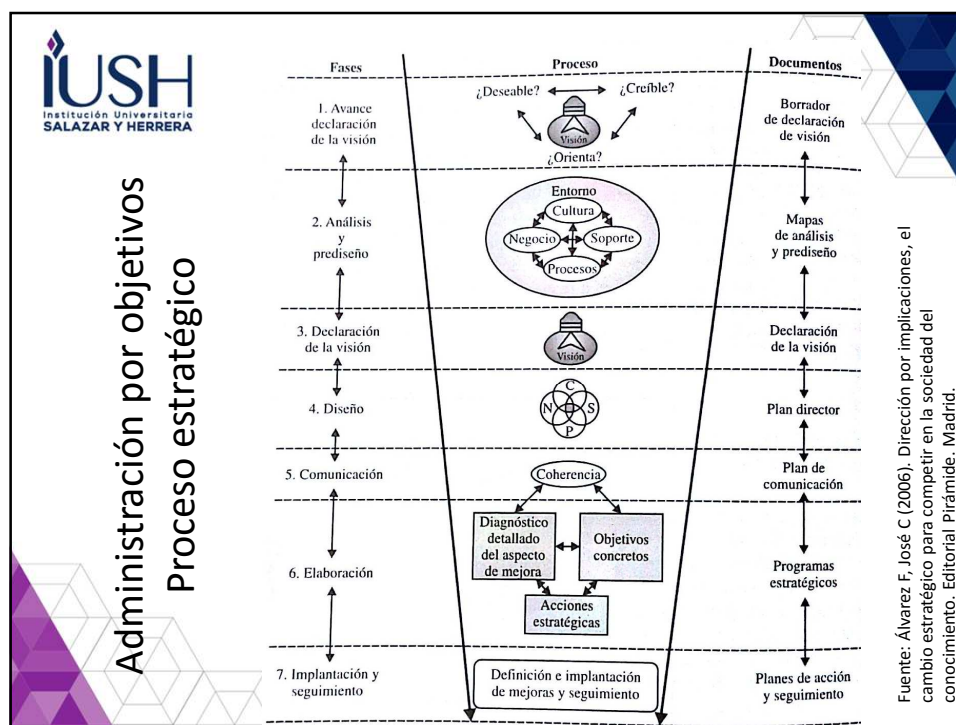
Administración por objetivos

Douglas McGregor (1960) propuso un enfoque básico ligeramente modificado de la APO. Su concepto de "administración por integración y autocontrol" estaba basado en el supuesto de que la gente ejercerá autodirección y autocontrol en el logro de las metas organizacionales, al grado de que se vean comprometidos con aquéllas.

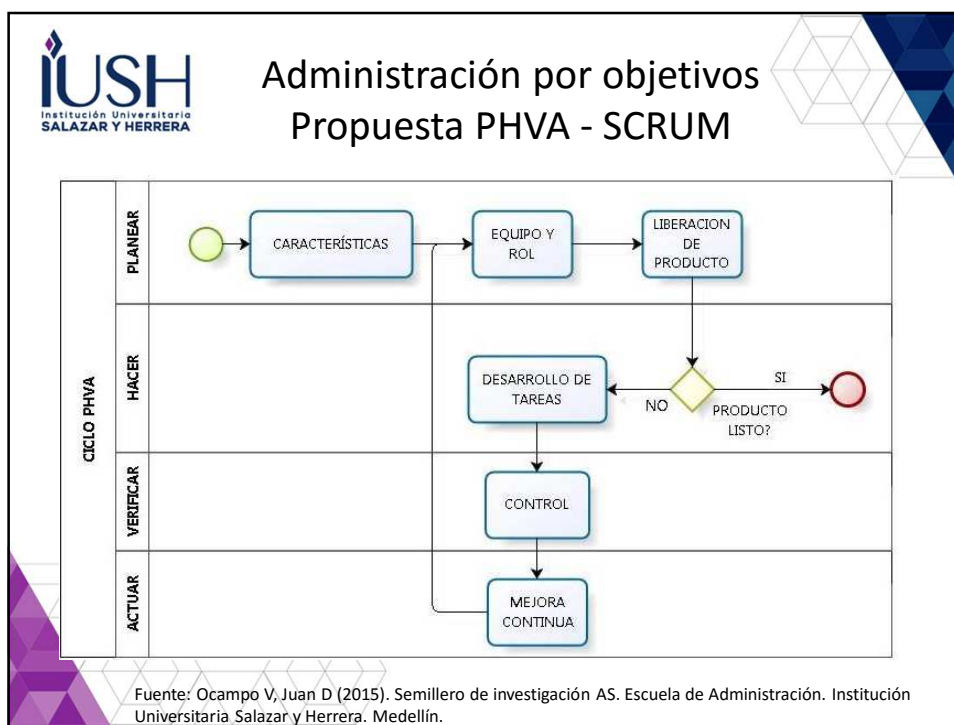
Edward Schleh (1961)

Este enfoque se basa en la creencia de que el mejor desempeño organizacional está directamente en relación con el grado en que sus objetivos están expresados en términos de resultados finales medibles. El objeto de esta técnica es "integrar el trabajo de persona, respecto de los objetivos globales de la institución, a sus propios intereses y deseos personales".









iUSH
Institución Universitaria
SALAZAR Y HERRERA

Administración por objetivos Políticas para el trabajo en grupo

Actitudes y conductas... ejemplo:

- Asistir a todas las reuniones del equipo.
- Colaborar con las obligaciones del grupo de manera activa.
- Criticar consecutivamente las ideas per no a las personas que las aportan; cada miembro es libre de expresar las ideas que considere pertinentes.
- Escuchar con mucha atención las ideas de los otros miembros e iniciar y terminar puntualmente las reuniones del equipo.
- Concretar el tema en cuestión, hablar uno por uno, ser francos y honestos,...

Fuente: Cantú D, José H (2011). Desarrollo de una cultura de calidad, cuarta edición, editorial Mc Graw Hill. México.