

Desarrollo empresarial

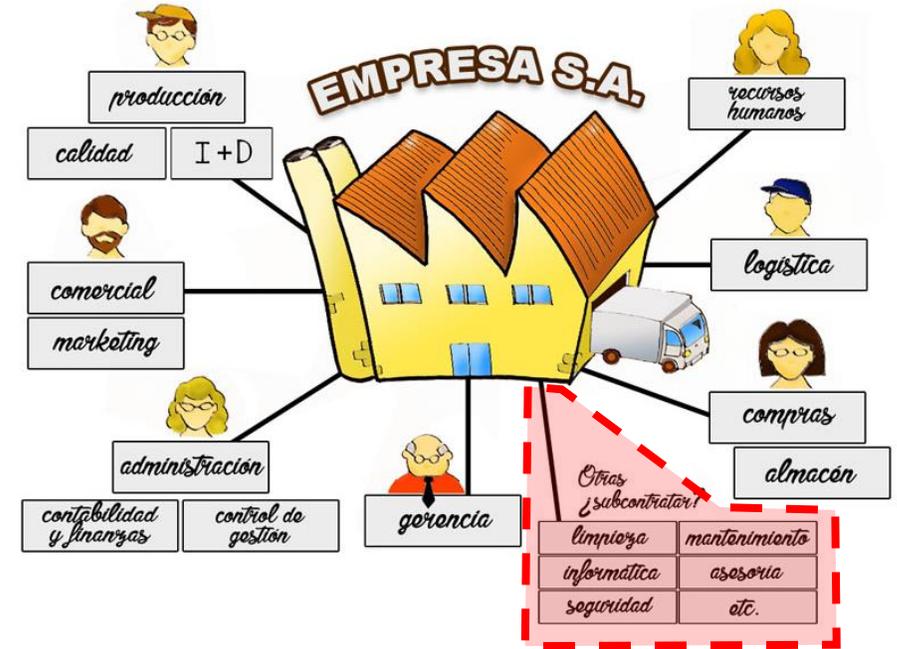
Iniciación y planificación de proyectos.

- 2.1. Que es un proyecto.
- 2.2. Estructuras organizacionales.
- 2.3. Líder.
- 2.4. Involucrados y afectados
- 2.5. Alcances del proyecto
- 2.6. Estructuras de un proyecto
- 2.7. **Influencia y sus alrededores**
- 2.8. Liderazgo en el proyecto
- 2.9. Teorías motivacionales

2.7 Influencia y sus alrededores

La empresa es "aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios"

Julio García y Cristóbal Casanueva, autores del libro "Prácticas de la Gestión Empresarial", definen la empresa como una "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados"



Alcances de las empresas

Las empresas se clasifican según: La actividad de realicen , su tamaño, propiedad de capital, finalidad especulativa, forma jurídica.

Por la Actividad que realicen industriales: Producen bienes mediante la transformación de la materia prima extractivas Extracción de recursos naturales manufactureras Transforman la materia prima en producto terminado.

Por la Actividad que realicen comerciales: Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados mayoristas minoristas comisionistas.

Por la Actividad que realicen de servicios: Son aquellas que brindan servicio a la comunidad salud educación servicios instituciones públicos financieras turismo.



Alcances de las empresas

Por su tamaño: Microempresa, Pequeña Empresa, Mediana Empresa y Gran Empresa.



Propiedad de Capital privadas: son constituidas y administradas por los particulares.



PRIVADAS

100% capital privado
(familias y otras empresas)



PÚBLICAS

100% capital público
(Estado: Admón central,
CCAA o ayuntamientos)



MIXTAS

Capital privado &
público

Públicas: Está determinada por las actividades que el estado se reserva para su administración.

Alcances de las empresas

Finalidad especulativa lucrativas: buscan beneficios económicos, se crean para producir bienes y servicios rentables

No lucrativas: Su finalidad es comúnmente asistencial, educativa, cultural, intelectual, social o recreativa sin fines utilitarios.

Forma jurídica individual: Pertenece a una sola persona

De sociedades: Constituidas por varias personas

Cooperativas: Empresas de economía social



FORMA JURÍDICA	Mínimo de socios	Responsabilidad	Capital mínimo	Transmisión propiedad	Impuestos
Empresa individual	Un socio	ilimitada	No hay	No hay	IRPF (% crece al ganar más)
Sociedad Limitada	1	Limitada a las aportaciones	3000 €	Restringida	IS (% fijo)
Sociedad Anónima	1	Limitada a las aportaciones	60.000 €	Libre	IS (% fijo)
Sociedad Cooperativa	Depende del tipo	Limitada a las aportaciones	Depende del tipo	Restringida	IS (% fijo)

Iniciación y planificación de proyectos.

- 2.1. Que es un proyecto.
- 2.2. Estructuras organizacionales.
- 2.3. Líder.
- 2.4. Involucrados y afectados
- 2.5. Alcances del proyecto
- 2.6. Estructuras de un proyecto
- 2.7. Influencia y sus alrededores
- 2.8. Liderazgo en el proyecto
- 2.9. Teorías motivacionales

Existen diferentes tipos de liderazgos:

1. Liderazgo autocrático
2. Liderazgo burocrático
3. Liderazgo orientado a la tarea
4. Liderazgo carismático
5. Liderazgo orientado a las personas, y no a las tareas
6. Liderazgo participativo o democrático
7. Liderazgo 'Laissez-faire'
8. Liderazgo natural

Liderazgo autocrático. Se trata de tener el poder absoluto sobre el equipo. Aunque lo más común es que no funcione si hablamos de equipos creativos e innovadores, en donde se sientan coartados por la autoridad de su líder, sí que en ciertas empresas puede resultar ventajoso.

Liderazgo burocrático. Se podría decir que este líder no tiene personalidad. Dentro de los tipos de liderazgo más comunes es el que más se rige por las 'reglas'. Muy útil si existen riesgos en la seguridad del trabajo y tenga que seguir ciertas normas de protocolo.

Liderazgo orientado a la tarea. Se centran en las actividades o proyectos terminados. Son buenos organizando y asignando responsabilidades, pero pueden carecer de ciertas habilidades empáticas.

Liderazgo carismático. Estos líderes conducen al equipo para aportar un extra significativo de energía y motivación. Sin embargo, este tipo de liderazgo entrama un problema importante. Creer más en sí mismo que en el equipo, cosa que también los ven así las personas que lidera. Por ello, el proyecto siempre se va a asociar a su presencia, bloqueando que el equipo pueda trabajar de una manera autónoma.



Liderazgo orientado a las personas, y no a las tareas. Estos líderes sirven como apoyo para guiar, organizar y proporcionar herramientas y soportes para ayudar a trabajar mejor a las personas. Los departamentos de recursos humanos podrían corresponderse perfectamente a este tipo de liderazgo a nivel de empresa global.



Liderazgo participativo o democrático. Involucran al equipo en la toma de decisiones. Esto genera una gran motivación y una enorme satisfacción por parte de todos sus miembros. Se trata mostrar confianza, una clave imprescindible para la adecuada gestión de equipo. Para trabajar en equipo, impera más la participación de cada persona que las órdenes de una sola.



Liderazgo 'Laissez-faire'. También denominado déjalo ser. Para equipos con mucha experiencia o iniciativa propia, puede ser un buen liderazgo que aplicar. Ellos mismos controlan su trabajo, los resultados y las métricas, para agilizar los procesos de toma de decisiones.



Liderazgo carismático. Es una forma de liderazgo democrático. Son los líderes que no son contemplados como tal pero que su papel en el grupo es fundamental. De hecho, muchos líderes oficiales recurren a él por su influencia en el equipo. Suelen ser jóvenes promesas o personas experimentadas con un gran bagaje detrás. Ambos, con mucha empatía y conexión con los demás.



Iniciación y planificación de proyectos.

- 2.1. Que es un proyecto.
- 2.2. Estructuras organizacionales.
- 2.3. Líder.
- 2.4. Involucrados y afectados
- 2.5. Alcances del proyecto
- 2.6. Estructuras de un proyecto
- 2.7. Influencia y sus alrededores
- 2.8. Liderazgo en el proyecto
- 2.9. Teorías motivacionales

Tradicionalmente la motivación en el trabajo ha constituido un proceso de medular importancia tanto desde la perspectiva de la gestión organizacional como desde la perspectiva de la investigación.

El interés principal de estos esfuerzos se ha orientado hacia cuatro fines:

1. Identificar los componentes centrales de la motivación en el trabajo

2. Elaborar modelos adecuados para investigarlo

3. Contrastar empíricamente los modelos y teorías propuestos

4. Derivar a nivel pragmático resultados de interés para la gestión organizacional.

Las teorías de la motivación han sido tradicionalmente clasificadas en dos grupos, a saber:

- 1) **Las teorías centradas en los contenidos de la motivación**
- 2) **Las centradas en los procesos**

Las teorías de contenido se caracterizan por conceptualizar e investigar la motivación como un fenómeno relativamente estático. Se interesan por determinar el por qué de la conducta motivada y basan sus planteamientos en una serie de necesidades cuya anticipación de satisfacción determinarán el nivel de motivación que experimenta la persona.

Las teorías de procesos, por su parte, ponen su énfasis en el proceso mediante el cual una conducta se convierte en conducta motivada. En este sentido se interesan por analizar los procesos, en su mayor parte de tipo cognitivo, involucrados en la dirección, intensidad y persistencia de la conducta motivada y destacan la necesidad de establecer relaciones causales a través del tiempo y de las situaciones que acontecen en el contexto laboral.

Vistos en conjunto, los resultados comunicados en los trabajos reseñados anteriormente permiten sacar provisionalmente una serie de conclusiones.

En primer lugar, que la motivación laboral no es un proceso tan estable como se ha pensado hasta el momento y como ha sido considerado desde el punto de vista de las teorías tradicionales.

Segundo, que es muy probable que los resultados obtenidos en los enfoques tradicionales se deben en parte a los diseños metodológicos empleados (estudios transversales, cuestionarios y escalas aplicados esporádicamente, etc.) y que si se utilizasen otro tipo de diseños (longitudinales o de simulación) los resultados con gran probabilidad serían diferentes.

Y tercero, y como conclusión obvia, que es posible estudiar fructíferamente la motivación laboral empleando enfoques y modelos alternativos.