



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Carlos Efraín Cruz López

Nombre del tema: Unidad 2

Parcial: I

Nombre de la Materia: Alta dirección gobierno corporativo

Nombre del profesor: Icel Bernardo Lepe Arriaga

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios

Cuatrimestre: 9

Antecedentes de los diferentes enfoques de dirección

Enrique Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el padre de la administración moderna, entre sus aportaciones principales destaca la universalidad de la administración, así como la relevancia de la administración en las universidades, el proceso administrativo, los principios generales de administración.

Proceso administrativo. Denominó a esto como operaciones, hoy se conoce como proceso, es decir, secuencia de pasos o actividades para alcanzar un objetivo: previsión, organización, dirección, coordinación y control Fayol define administrar como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Al respecto, cabe mencionar lo siguiente, prever se ciñe a la tarea de estructurar el futuro con un programa de acción plan o proyecto rector de gerencia.

. Producción como área funcional: Es la encargada de producir los bienes o servicios productos que comercializa la empresa; se hace cargo del diseño, la calidad y la programación de producción continua en productos de línea, estacional con artículos de temporada o por pedido.
Finanzas como área funcional: Su objetivo es el uso óptimo del capital. Comprende la búsqueda de recursos en las fuentes: bancos, financieras, proveedores, acreedores y programación de pagos.

Variables que determinan el estilo de dirección de acuerdo a situación

Uno de los factores más determinantes para conocer lo antes mencionado es la Comunicación la cual involucra un proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de dirección son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Les propone a los administradores que su liderazgo y dirección de los colaboradores ocasionaría menores resentimientos y confusión si ellos mismos pudieran reconocer y obedecer la lógica o la ley de la situación y evitar un exceso o una carencia en la dirección de las personas. Surge de la investigación del estilo del liderazgo de la consideración y de la estructura. Las primeras investigaciones se realizan en las universidades de Michigan y estatal de Ohio, en las empresas con distintos giros, como la fabricación de camiones y vías; el líder altamente considerado alcanza una productividad y satisfacción en el empleo, ligeramente superior.

En el campo organizacional es propio pensar que las personas que componen una organización influyen todas las actividades que allí se desarrollan. Plantas de producción, oficinas, sistemas de cómputo, todo cuanto una organización utiliza, resultaría improductivo de no ser por la mediación de las personas. Parafraseando a Likert (1969) se diría que Todos y cada uno de los aspectos de las actividades de la firma vienen determinados por la competencia, motivación y eficacia generales de su organización en el plano humano.

La personalidad del jefe

La personalidad es el reflejo exterior de nuestro interior. Es la suma de todas nuestras características, éstas describen nuestro comportamiento, ya sea reservado, extrovertido, sumiso, dominante, egoísta, consciente, etc. Éstas, mientras más consistentes sean, más relevantes se vuelven al describir al individuo. introvertida.

El introvertido, por su parte, "es una persona con tendencia a desinteresarse del medio ambiente y a buscar todas sus satisfacciones en su mundo interior."⁴¹ Existen factores importantes que establecen la personalidad, como la herencia. En ésta se incluyen todas las características heredadas y que influyen sobre las elecciones que toma la persona. El ambiente se compone por todas las circunstancias que rodean a la persona y que influye para modificar su comportamiento, entre éstas se encuentran la cultura y la familia.

Respecto a la personalidad de un jefe, ésta debe enfatizarse en tener determinación hacia las tareas, vigor, perseverancia, empuje, iniciativa, creatividad y, además, poseer un enorme sentido de responsabilidad para la realización de las actividades encomendadas por la organización. Un líder debe tener confianza en sí mismo, y aceptar los resultados y las consecuencias de todas las decisiones que tome, poseer capacidad para lograr una interrelación social, y para alcanzar los objetivos previstos. Una de las principales características que se investigan para ver cuáles son los factores que influyen en la personalidad de los individuos, es el ambiente que los rodea, el cual va cambiando y moldeando su comportamiento según los factores que se vayan presentando al individuo.

Los subordinados

Definición Técnica: Un subordinado es un profesional dependiente de otros individuos o rangos superiores en una organización. Debe realizar su labor atendiendo a la gestión y dirección de los mismos. En la estructura de una empresa, institución u otros tipos de organización, un individuo subordinado es una persona dependiente de otros en términos de jerarquía profesional. Atendiendo a las distintas modalidades organizacionales y estructuras de empresa, es posible comprobar la existencia de muy diversos tipos de dependencia o subordinación. Es decir, una persona subordinada puede serlo tanto simbólica como formalmente.

El subordinado en el ámbito de la empresa Esta figura está extendida en múltiples ámbitos de la vida cotidiana, más allá de la economía. Así se observa en campos como la vida militar, instituciones públicas de todo tipo, formaciones políticas, entre otros muchos. Concretamente en el mundo empresarial, el papel del profesional subordinado constituye el elemento básico en la formación de plantillas y organigramas. A su vez, la figura del empleado o trabajador subordinado depende directamente del concepto de superior o jefe.

Generalmente, el incumplimiento en una empresa de las relaciones de subordinación supone diversas consecuencias. Entre ellas se encuentran desde una simple multa o un expediente de conducta hasta un posible despido.

Otros aspectos del subordinado; Por otro lado, es conveniente añadir que la subordinación en el mundo de la empresa no solamente se establece respecto a personas con mayor rango o puesto laboral.

Las funciones a realizar

Conceptualizaremos lo que es función organizacional nos basaremos en el concepto más amplio que señala que funcionamiento o desarrollo organizacional es considerado como la estructura o forma que adopta una empresa para cumplir su misión o lograr sus objetivos. En este sentido, decimos que es función organizacional cuando la empresa se basa en la configuración de su esquema de autoridad, dependencias y las relaciones entre las personas que hacen posible el desarrollo organizacional.

Administración: La administración juega un papel crítico en la operación diaria de nuestro negocio. Ya sea que esté apoyando a un Ejecutivo u organizando registros para la retención, cada función que cumple un administrador agrega valor.

Finanzas: Dedicado a proporcionar habilidades básicas de finanzas y contabilidad, así como visión comercial y pensamiento estratégico para apoyar a los líderes empresariales con información y análisis para ayudar en la toma de decisiones

Recursos Humanos: Comprometidos con un enfoque singular: atraer, desarrollar, retener y contratar empleados talentosos a través de la implementación de nuestra agenda de talentos para fomentar una cultura inclusiva y de alto rendimiento.

Legal: Proporciona asesoramiento en apoyo de asuntos legales de propiedad no intelectual, desarrollo comercial, asuntos comerciales y contractuales, disputas, gestión de riesgos, políticas y procedimientos, litigios no relacionados con PI y asesoramiento jurídico general.

La cultura organizacional

Contar con una cultura organizacional sólida es clave a la hora de captar nuevos talentos en Recursos Humanos. Se trata de aquellos principios que conforman la personalidad de la empresa y que asientan las bases de sus procesos y actitud. Es precisamente por eso que cada compañía cuenta con su propia cultura organizacional. Hoy incidiremos en algunos de los tipos principales, así como en la importancia de definirla de manera correcta. Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo.

Establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos. Por ejemplo, las normas –o regulación– pueden referirse a: El código de conducta: todos los comportamientos establecidos, determinadas formalidades en las reuniones, ciertas normas de cómo estar en el espacio de trabajo, entre otros. Lo que mejor te lo puede aclarar es el vestuario. Piensa en una consultoría en la que hay que ir a trabajar en traje y compáralo con una tienda de ropa en la que los dependientes van con la ropa del establecimiento.

Los procedimientos operativos: por los que funciona la compañía. Para que nos entendamos, una empresa como Toyota sigue el método lean para producir, mientras que Adobe sigue una metodología Agile. Esos métodos de producción dicen mucho de ellas y ayudan a definir su cultura organizacional. Estas relaciones son las que definen cuál es el clima de la compañía, que es uno de los factores que más ayuda a distinguir a una empresa de otras. Para cuidarlas y favorecer la comunicación interna será fundamental contar con las herramientas adecuadas. Es el caso de los portales del empleado y el mángner: un canal de comunicación bidireccional clave de esta relación.

La atmósfera del grupo

El estudio de la atmósfera del grupo resulta fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales. Cuando es positivo, genera beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, mientras que cuando es negativo conduce a pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización incluso a la quiebra. La atmósfera del grupo se conceptualiza como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos

Es importante resaltar que se trata de un concepto percibido por los empleados que depende del juicio de valor que puede variar grandemente de persona a persona, pues incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales. Sin embargo, su peso radica en que tiene una influencia importante en la productividad, comportamiento y motivación de los empleados.

La importancia de buscar una buena atmósfera del grupo radica en que este influye de manera importante en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual. Ya que la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

La tecnología

Se entiende por tecnología empresarial toda aquella tecnología que puede ser aplicada en el sector empresarial con el fin de hacer más competitiva y eficiente la actividad de la empresa. En este sentido, la tecnología empresarial se puede dividir en dos grandes sectores: hardware y software. Donde el hardware representaría los dispositivos tecnológicos físicos y tangibles, y el software toda la programación que hacen posible el uso de los dispositivos físicos mencionados.

+ La tecnología es uno de los elementos fundamentales en cualquier empresa. Gracias a ella se consigue una mejor eficiencia con unos costes más bajos. Esto repercute positivamente en el balance final de los beneficios, aunque su interés va mucho más allá del aspecto puramente económico, ya que, entre los muchos beneficios que aporta, la aplicación de tecnología puntera en el sector empresarial permite mejorar la competitividad en comparación con la competencia, aumentar la seguridad interna y externa e, incluso, abrir nuevas oportunidades de negocio.

Las metas

Las metas y objetivos son el fundamento de la planificación de las actividades formativas. Si están bien escritas, el formador tendrá una estructura muy útil para debates, actividades y tareas. Las metas y objetivos sirven como recordatorio de que la formación no es un fin en sí mismo, sino el medio para un fin. Las metas explican lo que hay detrás de lo que enseñaremos en la formación. Articulan lo que queremos conseguir y ayudan a mantener la dirección. Responden a la pregunta Cuando se hayan organizado las metas, se puede decidir qué contenidos y métodos de enseñanza serán los más adecuados para conseguir estas metas

Podríamos definir el proceso motivacional como una sucesión de procesos dinámicos que movilizan a las personas hacia un objetivo, meta o la superación de alguna adversidad, cuya función principal es el aumento de las probabilidades de que consigan adaptarse al entorno y, por ende, sobrevivir y también para poder tener una mejor calidad de vida. Este proceso, además, se encuentra relacionado con el crecimiento personal y potencial de todos los seres humanos, incluyendo en el ámbito social. Por todo ello, el proceso motivacional es, ante todo, un proceso adaptativo.

La motivación es un asunto complicado: En primer lugar, porque la gente tiene una multitud de necesidades y expectativas; en segundo lugar, porque las situaciones en las que la gente trabaja varían y afectan los patrones de motivación de diferentes maneras; y en tercer lugar, porque la gente y las situaciones mismas están en continuo cambio. Los modelos asumen que la satisfacción incrementa la motivación, lo cual no puede sustentarse, y no tienen suficientemente en cuenta las expectativas, los niveles de capacidad, el valor percibido de la remuneración ni lo que podría llamarse la percepción del papel