



**Mi Universidad**

**CUADRO SINOPTICO**

***NOMBRE DE LA ALUMNA: NELY LUCINDA ORTIZ DIAZ.***

***NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD II.***

***PARCIAL: 2°***

***NOMBRE DE LA MATERIA: ALTA DIRECCION Y GOBIERNO CORPORATIVO.***

***NOMBRE DEL PROFESOR: ICEL BERNARDO LEPE.***

***NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS.***

***CUATRIMESTRE: 9°***

***FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 15 DE JUNIO DEL AÑO 2025.***

ESTILOS DE DIRECCION

Antecedentes de los diferentes enfoques.

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, y las áreas funcionales de las organizaciones, las cuales se consignan a continuación

Importancia de la administración: el autor logró establecer que la administración debía existir en todas las escuelas y en todo tipo de profesión, incluso en cursos en las carreras universitarias.

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.

Entendidos como las guías generales de acción, se les consideran universales puesto que son aplicables en cualquier tipo de organización humana; en realidad, son axiomas (sentencia breve, tan clara que no requiere

- 1. División de trabajo.
- 2. Autoridad y responsabilidad.
- 3. Disciplina.
- 4. Unidad de mando.
- 5. Unidad de dirección.
- 6. Subordinación del interés individual al general.

VARIABLES QUE DETERMINAN EL ESTILO DE DIRECCION.

Como sabemos, Dentro de una organización existen diversos factores por los cuales mantiene su función y actividades en correcto orden y manejo una de las partes más importantes es saber la opinión y delegación de actividades que se desean realizar para bien de la empresa.

Para el exterior la Dirección ha sido descrita como "la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la decisión que se tenga que ejercer como beneficio o futuro de la organización"

Los antecedentes de los Enfoques de Dirección antes mencionado y cuales son algunas características más distintivas que posee y aporta la diferencia de tenerla y no tenerla para el buen y mejor funcionamiento de una organización.

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

El desarrollo de la reflexión en términos de contingencias (denominada también pensamiento situacional) no se puede atribuir a ninguna persona en particular, Fayol dice: que podía permitirse a los administradores hacer concesiones cuando aplicara sus principios en circunstancias distintas

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.

ESTILOS DE DIRECCION

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.

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."<sup>41</sup> Existen factores importantes que establecen la personalidad, como la herencia.

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.

Éstas, mientras más consistentes sean, más relevantes se vuelven al describir al individuo. Para efectos prácticos de este apartado, se mencionan sólo las dos siguientes dimensiones de personalidad: extrovertida e introvertida. Participativo, orientado a los individuos, que les brinde la oportunidad de influir sobre los acontecimientos de la organización.

Los clientes, por su parte, están satisfechos cuando hay un liderazgo dirigido a las tareas y se les clarifican las metas y los métodos de trabajo y, además, cuando son congruentes con la misión y visión de la empresa.

Vale resaltar que las expectativas de los trabajadores tienen relación directa con los factores motivacionales que les son proporcionados, así como por el estilo de liderazgo prevaleciente en la empresa, para, con ello, los colaboradores se muestren satisfechos con el logro y el cumplimiento de los objetivos de la empresa

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.

Este fenómeno se conoce con el nombre de disonancia cognoscitiva. Antes de tomar una decisión, los decisores suelen dedicar un tiempo excesivo a concentrarse en los beneficios del nuevo plan y en las desventajas del plan actual o alternativo.

una vez que se ha adoptado una decisión definitiva, que el proceso de aplicación comienza y los primeros problemas inevitablemente hacen su aparición, parece que se dedica bastante tiempo a revisar las ventajas del plan anterior, o desplazado, al mismo tiempo que se formulan observaciones sobre los defectos del nuevo plan que se está aplicando.

Toda contratación supone al mismo tiempo una posición de subordinación formal y decir, el subordinado lo es también de la legislación que rija en su territorio, así como del convenio laboral que le afecte en su actividad económica. Por ejemplo, un contable de una empresa no solamente se limita a respetar y acatar las normas de conducta y las cláusulas establecidas en su contrato

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.

A su vez, la figura del empleado o trabajador subordinado depende directamente del concepto de superior o jefe. En ese sentido, un jefe cuenta entre sus funciones con la de gestionar y supervisar la acción de sus correspondientes

ESTILOS DE DIRECCION

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.

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.

MODELOS ESTRUCTURALES EN LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Sabemos que es función organizacional el establecer modelos estructurales que ayuden a la empresa a mejorar su forma organizativa por lo cual se proponen diferentes modelos que dependen de:

- La magnitud de la empresa.
- Los recursos con los que se cuentan.

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

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.

Respecto al nivel externo de la cultura organizacional tiene que ver con el comportamiento de la entidad de cara al exterior, de su actitud social. Es la sumatoria de sus empleados y de la imagen corporativa que brinda fuera –a los clientes y en general–. Se encuentra determinada por cuestiones como su filosofía ecológica, si participa en actividades de caridad, gubernamentales y similares.

La idea es que esta cultura organizacional sea coherente y permita al trabajador identificarse con lo que se transmite socialmente. Es justo por esa razón por lo que es clave a la hora de reclutar nuevos empleados, como decíamos hace unas líneas.

Llegados a este punto podemos establecer algunos componentes básicos de la cultura organizacional de una empresa. Estos son:

- Las normas organizacionales
- Estructura de poder o tipo de liderazgo
- Las relaciones de la plantilla
- Los valores de la empresa

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

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

ESTILOS DE DIRECCION

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.

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.\*

Tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados.

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.

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.

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.

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

Es indispensable que toda esta labor se haga constar en papeles de trabajo. En la etapa de análisis debe hacerse una cuidadosa determinación de las causas del problema, pues conociendo adecuadamente dichas causas, se simplifica el estudio relativo a las posibles soluciones.

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.

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 de una sesión deben relacionarse casi siempre con las metas del curso en general. Resulta útil conocer las metas generales del curso y de los otros formadores de la biblioteca

- Las metas deben ser claras y alcanzables. Hay que concentrarse en nombrar los conceptos amplios más importantes.

ESTILOS DE DIRECCION

El proceso de motivación

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.

El proceso motivacional, al ser un proceso dinámico, se compone de tres fases o etapas secuenciales, las cuales veremos a continuación.

En esta segunda fase sobre la conducta activa y la retroalimentación del propio rendimiento, es aquella en la que la persona se encarga de realizar una serie de acciones que van dirigidas hacia un objetivo que se ha marcado previamente, de manera que le permitan a esa persona poder acercarse o distanciarse.

1. La etapa de anticipación y dirección  
Esta primera fase, la de anticipación y dirección, es aquella en la que la persona tiene una serie de expectativas en torno a una emergencia y/o la satisfacción de algún motivo

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. A continuación, veremos las etapas o fases esenciales del proceso motivacional que transcurren de manera secuencial y ordenada.

Esta última fase, la del resultado final, es esa en la que la persona experimenta las consecuencias por la consecución del objetivo que había escogido alcanzar en etapas anteriores y hacia el cual había encaminado su conducta.

Puesto que hay diversas teorías acerca del proceso motivacional, vamos a explicarlas en los siguientes apartados, con el fin de poder ver que, aunque tengan una visión un tanto diferente, todas han sido ampliamente validadas dentro del terreno de la psicología.

Diversos Modelos de Motivación

Este método se basa en una mezcla entre las recompensas y los castigos donde el individuo actúa con una meta definida basada en el estímulo, ya sea positivo o negativo, es de hacer notar que este método no funciona para todos los individuos y circunstancias y en todo momento sus efectos pueden ser de corto plazo

El modelo de autorrealización lo desarrollaron Maslow y Herzberg, basándose en su análisis de las necesidades y en su convicción de que las más importantes, desde el punto de vista de la motivación a largo plazo, son las concernientes a la plenitud personal o autorrealización

El problema de este modelo es que probablemente subestima el papel del dinero como motivación. Puede argumentarse que el dinero debe ser el motivador primordial, ya que es el medio para satisfacer tantas

Este modelo fue desarrollado por la escuela de relaciones humanas cuyo creador es Elton Mayo. A través de la investigación, ellos demostraron que los sistemas formales de incentivos suelen no funcionar, ya sea porque pueden ser manipulados e incluso saboteados por los empleados, actuando individual

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.

El modelo identifica dos factores primordiales que determinan el esfuerzo que una persona ponga en un trabajo:

El valor de las retribuciones al individuo, en cuanto a la probabilidad de que éstas satisfagan sus necesidades.