



**Nombre de la materia:
Alta dirección y gobierno
corporativo.**

**Nombre de la alumna:
Fabiola Ruiz Abarca.**

**Nombre del maestro:
Luis Eduardo López Morales.**

**Nombre del trabajo:
Súper Nota.**

ALTA DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO

LA PERSONALIDAD DE JEFE

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. Para efectos prácticos de este apartado, se mencionan sólo las dos siguientes dimensiones de personalidad: extrovertida e introvertida. Una persona extrovertida "es sociable, gregaria, segura de sí misma, parlanchina o activa".⁴⁰ Posee mayores intereses al medio que le rodea, se entrega con bastante vigor y mantiene su entusiasmo en la ejecución de sus actividades. 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.



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. En otras palabras, a menudo el subordinado tiene reflejada dicha condición por medio de un contrato de trabajo.

Otras veces, dicha dependencia viene precedida de factores no tácitos como la experiencia y antigüedad en una compañía, la formación profesional, etc.



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.

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.
- Los objetivos que se persiguen.
- Los niveles de producción que se asumirán.



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.

COMPONENTES DE LA CULTURA EMPRESARIAL

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

