



Nombre del estudiante: Jose Ignacio Bermudez Pérez

Nombre del tema: Ensayo

Parcial: I

Nombre de la materia: Alta dirección y gobierno corporativo

Nombre del profesor: Cuauhtémoc Guillen

Licenciatura: Lic. Administración y Estrategia de negocios

Grado: 9no cuatrimestre

Introducción

En este ensayo hablaremos de los diferentes antecedentes de los enfoques de dirección, las variables mismas que determinan la dirección y el entorno general que son los jefes y los subordinados, estas son piezas claves que determinan el funcionamiento óptimo y correcto en una empresa, al tener estas piezas se debe de tener una buena comunicación para tener una óptima producción en los indicadores generales (KPI's)

Desarrollo

2.1.- Antecedentes de los diferentes enfoques de dirección.

Importancia de la gestión: el autor determinó que la gestión debía estar presente en todas las escuelas y en cualquier tipo de profesión, incluso en los cursos de las carreras universitarias. Proceso de gestión. Lo denominó como operaciones; hoy se le entiende como proceso, es decir, una serie de pasos o actividades dirigidas a conseguir un objetivo: previsión, organización, dirección, coordinación y control. Fayol define la administración como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En este sentido, es importante mencionar que prever implica la tarea de estructurar el futuro a través de un programa de acción (plan o proyecto rector de gestión). Organizar se relaciona con establecer la estructura

Fayol dijo que los principios son muchos. No hay número exacto; aunque los más importantes, según él, son los siguientes: 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. 7. Retribución a las capacidades del personal. 8. Centralización frente a descentralización. 9. Jerarquía. 10. Orden. 11. Equidad. 12. Estabilidad del personal. 13. Iniciativa. 14. Espíritu de grupo o unión del personal.

2.2.- Variables que determinan el estilo de dirección de acuerdo a situación

Uno de los factores más críticos para entender lo previamente mencionado es la Comunicación, que implica un proceso mediante el cual se puede transferir información de una entidad a otra. Los procesos de dirección son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un repertorio común de signos y tienen reglas semióticas compartidas. Para el exterior, la Dirección se ha definido como "la utilización de conocimientos en la toma de decisiones; para la decisión que se deba tomar en función del beneficio o futuro de la organización". La dirección es el componente fundamental y central de la administración, al cual se deben subordinar y organizar todos los demás elementos. A continuación, se presentan los antecedentes de los enfoques de dirección mencionados anteriormente y algunas características distintivas que tiene y aporta la diferencia entre tener dirección y no tenerla para el adecuado y óptimo funcionamiento de una organización.

Enfoque de Contingencias de Mary Parker Follet Sugiere a los gerentes que su liderazgo y la dirección de los colaboradores generarían menos resentimientos y confusiones si ellos mismos pudieran identificar y seguir la lógica o ley de la situación, evitando así tanto un exceso como una insuficiencia en la dirección de las personas. Este enfoque proviene de la investigación sobre estilos de liderazgo que consideran tanto la atención a las personas como la estructura organizativa. Las investigaciones iniciales se llevaron a cabo en las universidades de Michigan y Estatal de Ohio, abarcando empresas de diversos sectores, como la fabricación de camiones y ferrocarriles; el líder que es altamente considerado logra una productividad y un nivel de satisfacción laboral ligeramente superior.

2.3.- La personalidad del jefe.

Respecto a la personalidad de un líder, es fundamental que se caracterice por tener determinación en las tareas, energía, perseverancia, iniciativa, creatividad y, además, un gran sentido de responsabilidad en la ejecución de las actividades asignadas por la organización. Un líder debe confiar en sí mismo y aceptar tanto los resultados como las consecuencias de las decisiones que toma, además de ser capaz de crear relaciones sociales y alcanzar los objetivos establecidos. Una de las características más relevantes que se analiza para comprender los factores que afectan la personalidad de los individuos es el entorno que los rodea, el cual va cambiando y moldeando su conducta de acuerdo con las circunstancias que se presenten. Por otro lado, en las organizaciones es esencial que exista un liderazgo participativo, enfocado en las personas, que les permita influir en 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.

2.4.- Los subordinados.

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. En ese sentido, un jefe cuenta entre sus funciones con la de gestionar y supervisar la acción de sus correspondientes subordinados. 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. Toda contratación supone al mismo tiempo una posición de subordinación formal y normativa. Es 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.

Conclusión

la elección del estilo de liderazgo más efectivo depende de la situación específica y de las características del equipo y la organización. No existe un único "mejor" estilo de liderazgo; la adaptabilidad y la capacidad de ajustar el enfoque según las circunstancias son cruciales. Factores como el clima organizacional, la cultura de la empresa, la complejidad de las tareas, y las necesidades individuales de los colaboradores son determinantes.

Referencia Bibliográfica

Giraldo D.y Naranjo J. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto LIBRO: Lussier R. y Achua C.(2010). Liderazgo.

Zuzama J., (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.

Teorías científicas del Liderazgo (Panorama de todas las teorías de liderazgo)

Rodríguez, A. (1991). Psicología Social. México: Trillas