

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión *Empresarial*

Integrantes

- Katherine Torres
- Lesly Castillo
- Jairo Ajila

Docente

Ing. Edison Toapanta

Ciclo:

6to “A”

Guion de Podcast: Dirección e integración en la gestión empresarial.



Enlace del Guion: <https://crisdaa7.github.io/Podcat/>

Introducción:

Lesly: ¡Hola a todos nuestros oyentes! Bienvenidos a otro emocionante episodio de nuestro podcast sobre gestión empresarial. Soy Lesly, y hoy tengo el placer de estar acompañada por mis increíbles colegas, Kathy y Jairo. En este episodio, nos sumergiremos en el fascinante mundo de la "Dirección e Integración en la Gestión Empresarial", centrándonos en el liderazgo y la gestión eficaz.

Kathy: ¡Hola, oyentes! Estamos entusiasmados de explorar estos temas cruciales que influyen directamente en el éxito y la eficiencia de cualquier empresa. Con la experiencia de Jairo y Lesly, este episodio promete ser muy informativo.

Jairo: ¡Hola a todos! Estoy emocionado de profundizar en la dirección y la integración en la gestión empresarial. Son elementos esenciales para alcanzar el éxito organizacional. ¡Comencemos!

Segmento 1: Dirección en la Gestión Empresarial

Lesly: Empecemos hablando sobre la dirección en la gestión empresarial. Jairo, ¿puedes explicarnos qué implica realmente la dirección?

Jairo: Claro, Lesly. La dirección es la conducción hacia un rumbo concreto con un objetivo por lograr. Es un nivel jerárquico en la estructura empresarial con funciones específicas. Todos los niveles jerárquicos requieren habilidad directiva, adaptada según la responsabilidad. Implica liderazgo, planificación estratégica y una comunicación efectiva.

Lesly: Entiendo, Jairo. ¿Podrías ahondar un poco más en la importancia del liderazgo en la dirección empresarial?

Jairo: Por supuesto, Lesly. El liderazgo es esencial en la dirección empresarial porque impulsa y motiva a los miembros del equipo hacia el logro de metas y objetivos comunes. Un buen líder inspira confianza, fomenta la colaboración y toma decisiones efectivas. Además, debe adaptarse a diferentes situaciones y liderar con empatía para comprender las necesidades y preocupaciones de su equipo.

Lesly: ¿Y cómo se relaciona la planificación estratégica con la dirección?

Jairo: La planificación estratégica es fundamental en la dirección empresarial porque establece el camino a seguir para alcanzar los objetivos a largo plazo de la organización. Un director debe tener una visión clara, definir metas realistas y diseñar estrategias para alcanzarlas. La planificación estratégica ayuda a anticipar desafíos, identificar oportunidades y optimizar los recursos de la empresa de manera eficiente.

Lesly: Y, por último, Jairo, ¿cómo influye la comunicación efectiva en la dirección?

Jairo: La comunicación efectiva es un pilar en la dirección empresarial. Un director debe ser capaz de transmitir claramente las metas, expectativas y cambios en la organización. Además, debe escuchar activamente a su equipo, fomentando un ambiente

de trabajo abierto y colaborativo. La comunicación eficaz fortalece la cohesión del equipo, minimiza malentendidos y facilita la resolución de conflictos.

Lesly: Excelente, Jairo. Gracias por clarificar estos puntos sobre la dirección en la gestión empresarial.

Kathy: Y no podemos olvidar los elementos clave de la dirección. ¿Cuáles son esos pilares fundamentales, Jairo?

Jairo: Exacto, Kathy. Los pilares de la dirección son liderazgo, estrategia y comunicación. El liderazgo implica influencia y ejemplo; la estrategia abarca la planificación y ejecución; y la comunicación es clave para la alineación y el éxito.

Kathy: ¿Podrías profundizar un poco más en cada uno de estos pilares?

Jairo: Por supuesto, Kathy. El liderazgo es la capacidad de inspirar, motivar y guiar a un equipo hacia el logro de metas comunes. Un buen líder establece un ejemplo positivo y construye relaciones sólidas con su equipo.

En cuanto a la estrategia, implica la formulación de planes a largo plazo y la toma de decisiones para alcanzar objetivos específicos. La dirección debe identificar oportunidades, evaluar riesgos y diseñar estrategias que lleven a la empresa por el camino correcto.

La comunicación, por último, es esencial para alinear a todos los miembros del equipo. Un director eficaz se comunica de manera clara y abierta, asegurándose de que todos comprendan las metas, roles y expectativas. La retroalimentación y la escucha activa son también aspectos cruciales de la comunicación efectiva.

Kathy: ¿Cómo se relacionan estos pilares entre sí para lograr el éxito empresarial?

Jairo: Los pilares están interconectados de manera integral. Un liderazgo sólido establece las bases para una comunicación efectiva, ya que un líder inspirador fomenta un ambiente donde la información fluye de manera abierta. La estrategia, por su parte, es

guiada por el liderazgo y comunicada eficazmente para alinear a todo el equipo hacia los objetivos comunes. En conjunto, estos pilares trabajan en sinergia para impulsar el éxito empresarial.

Kathy: Gracias, Jairo. Es fundamental comprender la interconexión de estos pilares para una gestión efectiva.

Segmento 2: La Alta Dirección y su Responsabilidad Directiva

Lesly: Ahora, centrémonos en la alta dirección. ¿Cómo interpreta y gestiona la alta dirección su responsabilidad directiva, Kathy?

Kathy: La alta dirección tiene la responsabilidad de diseñar y hacer comprensible la estrategia de la empresa para alcanzar objetivos. Deben interpretar las condiciones externas dinámicas, identificar oportunidades y guiar a todos los miembros hacia un destino común. Además, deben ejercer un liderazgo motivador para integrar psicológica y emocionalmente al factor humano.

Jairo: Y no olvidemos la importancia de la supervisión continua. La habilidad gerencial implica dar seguimiento a las órdenes o acuerdos de los equipos de trabajo, ajustándolos según la variación normal. Todo esto requiere una hábil supervisión.

Lesly: Muy interesante, Kathy y Jairo. Parece que están resaltando la importancia de la alta dirección en la formulación de estrategias, la adaptación a cambios externos y la motivación del equipo humano. Kathy, ¿puedes profundizar en cómo la alta dirección puede ser efectiva al diseñar y comunicar la estrategia de la empresa?

Kathy: Claro, Lesly. La efectividad en el diseño y comunicación de la estrategia implica primero entender el entorno empresarial, analizar las tendencias y factores externos que puedan afectar a la organización. Luego, la alta dirección debe traducir esta comprensión en una estrategia clara y alcanzable. La comunicación efectiva de esta

estrategia es crucial, asegurándose de que todos los miembros de la organización comprendan su rol en la consecución de los objetivos.

Lesly: Entiendo. Y Jairo, mencionaste la supervisión continua como una parte esencial de la habilidad gerencial. ¿Puedes expandir más sobre cómo la alta dirección puede llevar a cabo una supervisión eficiente?

Jairo: Claro, Lesly. La supervisión continua implica estar atentos a la ejecución de las tareas y al progreso hacia los objetivos. La alta dirección debe establecer sistemas de seguimiento y evaluar regularmente el desempeño de los equipos. Esto no solo implica corregir desviaciones, sino también ajustar las estrategias y planes según sea necesario. Además, es importante fomentar un ambiente donde los miembros se sientan cómodos compartiendo sus ideas y preocupaciones, facilitando así una comunicación abierta y eficaz.

Lesly: Entendido. Ambos han destacado aspectos fundamentales en la gestión de la alta dirección. ¿Hay algo más que quieran añadir sobre este tema?

Kathy: Solo agregaría que el liderazgo motivador es clave. La alta dirección debe inspirar a los empleados, crear un sentido de propósito y alinear los valores de la empresa con las metas individuales. Esto contribuye a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Jairo: Totalmente de acuerdo, Kathy. Un liderazgo que fomente la motivación y la integración emocional es esencial para el éxito a largo plazo de la organización.

Lesly: ¡Gracias, Kathy y Jairo! Han proporcionado una perspectiva valiosa sobre la alta dirección y su papel fundamental en la gestión empresarial.

Segmento 3: Competencias Intelectuales y Gerenciales en la Dirección

Lesly: Excelente, qué les parece si hablamos de las competencias necesarias. Jairo, ¿cuáles son las habilidades que los niveles gerenciales necesitan para ejecutar eficientemente la estrategia?

Jairo: Las competencias necesarias incluyen ejecutividad, estrategia, ser "cerebral" en la toma de decisiones, creatividad, capacidad sintetizadora y entusiasmo. Estas competencias son esenciales para alcanzar los objetivos y estrategias de la empresa.

Lesly: Maravilloso, Jairo. Ahora que hemos mencionado estas competencias cruciales, profundicemos un poco más en cada una de ellas. ¿Podrías explicarnos cómo la ejecutividad juega un papel fundamental en la dirección?

Jairo: Por supuesto, Lesly. La ejecutividad implica la capacidad de hacer realidad el futuro planeado. En el contexto gerencial, esto significa llevar a cabo acciones concretas y efectivas que conduzcan a la realización de los objetivos estratégicos. Los líderes ejecutivos deben ser impulsores de la acción, asegurándose de que los planes se traduzcan en resultados tangibles.

Kathy: Y hablando de estrategia, ¿cómo conceptualizas y sintetizas la problemática de la situación presente y futura, Jairo?

Jairo: La estrategia gerencial implica la capacidad de ver el panorama completo. Los líderes deben analizar la situación actual y futura de la empresa, conceptualizando los desafíos y oportunidades. Esto implica una planificación cuidadosa y la toma de decisiones estratégicas clave para guiar a la organización hacia el éxito a largo plazo.

Lesly: Muy interesante. Ahora, la capacidad de ser "cerebral" en la toma de decisiones suena intrigante. ¿Cómo se aplica esto en el contexto de la dirección?

Jairo: Ser "cerebral" en la toma de decisiones implica razonar y evaluar económicamente y socialmente las causas y efectos de las diversas alternativas. Los

líderes deben tomar decisiones objetivas, calculando los riesgos y consecuencias de cada acción. Esta capacidad es esencial para liderar con eficacia y asegurar que las decisiones contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

Kathy: Ahora, cambiemos de marcha hacia la creatividad. ¿Cómo genera soluciones innovadoras un líder y por qué es fundamental para una empresa?

Jairo: La creatividad es clave para generar soluciones únicas que diferencien a la empresa. Los líderes deben pensar fuera de lo convencional, proponer ideas innovadoras y encontrar enfoques distintivos para los desafíos empresariales. Esto no solo atrae a los clientes y usuarios, sino que también impulsa el crecimiento y la competitividad de la empresa en el mercado.

Lesly: Y, por supuesto, la capacidad sintetizadora es crucial. ¿Cómo puede un líder conceptualizar situaciones complejas de manera concisa?

Jairo: Ser sintetizador implica definir situaciones complejas de forma clara y concisa. Los líderes deben poder explicar en pocas palabras lo que está sucediendo y por qué está sucediendo. Esto facilita la generación de estrategias claras y directrices para el equipo, permitiendo una comprensión rápida y eficaz de la situación.

Kathy: Finalmente, el entusiasmo parece ser una competencia que va más allá de lo técnico. ¿Cómo influye el entusiasmo en la dirección?

Jairo: El entusiasmo es esencial porque los líderes deben estar convencidos y apasionados por los proyectos. Motiva y contagia a los miembros del equipo, llevándolos hacia los objetivos. En lugar de simplemente empujar a los equipos, el entusiasmo actúa como un imán, atrayendo la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la organización.

Jairo: Las competencias necesarias incluyen ejecutividad, estrategia, ser "cerebral" en la toma de decisiones, creatividad, capacidad sintetizadora y entusiasmo. Estas competencias son esenciales para alcanzar los objetivos y estrategias de la empresa.

Kathy: Y no podemos ignorar la influencia del entorno en la dirección. La adaptación y la identificación de oportunidades son cruciales. La dirección no solo se trata de mirar hacia adentro, sino también de interpretar el entorno externo.

Segmento 4: La Influencia del Entorno en la Dirección

Lesly: Hemos explorado a fondo las competencias necesarias para la dirección, Kathy, mencionaste la influencia del entorno en la dirección. ¿Cómo interpretar el entorno externo y qué importancia tiene para los líderes?

Kathy: Interpretar el entorno externo es crucial para anticipar cambios y oportunidades. Los líderes deben ser conscientes de los factores dinámicos que afectan el cumplimiento de metas. Esto no solo implica adaptarse a las circunstancias, sino también identificar oportunidades de negocio. La dirección efectiva no se limita solo a la gestión interna; también implica una comprensión profunda del contexto empresarial externo.

Jairo: Exacto, Kathy. La adaptación y la identificación de oportunidades son las claves para mantener la relevancia y el éxito en un entorno empresarial en constante cambio. Los líderes deben estar sintonizados con las tendencias del mercado y ser proactivos en la búsqueda de oportunidades que impulsen el crecimiento y la innovación.

Lesly: ¡Increíble! Estamos conectando todos estos elementos de manera brillante. Pero, ¿cómo se traduce esta interpretación del entorno en acciones tangibles dentro de la empresa?

Kathy: Buena pregunta, Lesly. La interpretación del entorno debe llevar a acciones concretas. Esto puede implicar ajustar estrategias existentes, explorar nuevos mercados o

incluso redefinir la propuesta de valor de la empresa. Los líderes deben ser ágiles y estar dispuestos a tomar decisiones informadas basadas en su comprensión del entorno.

Segmento 5: Integración en la Gestión Empresarial

Lesly: Cambiemos nuestro enfoque hacia la integración. Kathy, ¿puedes explicarnos qué implica la integración en la gestión empresarial?

Kathy: Por supuesto, Lesly. La integración implica conservar y desarrollar las capacidades de los recursos humanos, reclutar a los mejores talentos disponibles y cohesionarlos en la visión y valores de la empresa. Es un proceso vital para construir equipos cohesionados.

Jairo: Y la integración no es solo sobre competencias laborales, sino también sobre la experiencia, rasgos psicológicos y el clima laboral. La empatía entre el gerente general y sus colaboradores es fundamental para una comunicación plena y una dirección eficaz.

Kathy: Ampliemos un poco más sobre la integración en la gestión empresarial. Además de conservar y desarrollar las capacidades de los recursos humanos, la integración se centra en alinear todos los aspectos de la empresa para trabajar de manera armoniosa hacia metas comunes. Esto incluye la creación de una cultura organizacional sólida y la promoción de la colaboración entre diferentes departamentos y equipos. Por ejemplo, supongamos que una empresa de tecnología decide integrar nuevas tecnologías en su proceso de gestión empresarial. Esto no solo implica la adopción de herramientas y sistemas avanzados, sino también la formación del personal para utilizar eficientemente estas tecnologías. La integración en este caso no solo se trata de la adquisición de habilidades técnicas, sino también de fomentar una mentalidad abierta hacia la innovación y el cambio en toda la organización.

Jairo: Exacto, Kathy. También es crucial considerar la integración desde una perspectiva interdepartamental. Un buen ejemplo sería cuando distintos departamentos, como marketing y ventas, trabajan de manera integrada para lanzar una nueva campaña. La comunicación fluida y la comprensión mutua de los objetivos ayudan a maximizar la eficacia y aseguran que todos estén alineados con la estrategia general de la empresa.

Lesly: Además, la integración no solo se limita a los empleados internos. También se extiende a las relaciones externas, como con proveedores y clientes. Por ejemplo, una empresa que integra a sus proveedores de manera eficiente no solo optimiza la cadena de suministro, sino que también fortalece las relaciones a largo plazo. La colaboración estrecha con los clientes, a través de la integración de sus comentarios y necesidades en el desarrollo de productos, puede mejorar significativamente la satisfacción del cliente y la lealtad a la marca.

Kathy: Correcto, Lesly. En resumen, la integración en la gestión empresarial implica un enfoque holístico que abarca tanto los recursos internos como las relaciones externas, todo con el objetivo de crear un entorno cohesivo y eficiente para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Segmento 6: Desarrollo Humano e Integración por Ética y Valores

Lesly: Excelente punto, Kathy. Profundicemos más en la relación entre ética, desarrollo humano e integración en el contexto empresarial, Jairo.

Jairo: Claro, Lesly. La ética y los valores son fundamentales para la integración. Los líderes no solo deben buscar conservar y desarrollar talento, sino también asegurarse de que los empleados compartan plenamente los valores fundamentales de la empresa. Esto va más allá de simplemente cumplir con requisitos laborales; implica construir una cultura

laboral arraigada en valores éticos como compromiso, respeto, responsabilidad, lealtad y honestidad.

Kathy: Y cuando hablamos de integración, ¿cómo se logra realmente esa conexión emocional con la empresa?

Jairo: La integración del talento humano externo se logra a través de varios pasos. En primer lugar, está la búsqueda y contratación de la persona correcta. Luego, la inducción a la empresa, que abarca la comprensión de la misión, visión y valores. La gerencia de recursos humanos desempeña un papel clave en este proceso, así como el gerente responsable del área funcional de trabajo y el gerente encargado del puesto específico. Es un esfuerzo conjunto para garantizar que la persona se integre emocionalmente desde el principio.

Lesly: Y, ¿cómo afecta la empatía en esta integración?

Jairo: La empatía es crucial en la dirección. La relación entre el gerente general y sus colaboradores directos debe estar marcada por la comunicación plena, la confianza mutua y la lealtad. La dirección no es solo una tarea individual; es un equipo plenamente integrado. La empatía fomenta un ambiente donde los empleados se sienten comprendidos y valorados, lo que contribuye significativamente a la integración emocional en la empresa.

Kathy: Entonces, la dirección no es solo una función, sino un compromiso emocional y ético.

Jairo: Exacto, Kathy. La dirección efectiva va más allá de simplemente dirigir tareas. Implica liderar con valores, fomentar la integración emocional y construir una cultura laboral ética y significativa.

Segmento 7: Resumen Final y Reflexiones

Lesly: Hemos cubierto una amplia gama de temas sobre dirección e integración en la gestión empresarial. Desde las competencias necesarias hasta la importancia de la ética y los valores en la integración del talento humano. ¿Algún comentario final, Kathy?

Kathy: Solo quisiera destacar la importancia de entender que la dirección no solo es un conjunto de habilidades técnicas, sino también una expresión de valores y ética en la forma en que lideramos y gestionamos equipos.

Lesly: Muy bien dicho, Kathy. La dirección eficaz implica la integración de habilidades intelectuales, competencias gerenciales y, sobre todo, un compromiso profundo con los valores éticos.

Jairo: Y recordemos que, en última instancia, la dirección es un esfuerzo de equipo. La integración y la construcción de una cultura laboral ética requieren la participación activa de todos los miembros de la organización.

Conclusión:

Lesly: ¡Y eso concluye nuestro episodio sobre dirección e integración en la gestión empresarial! Hemos abordado aspectos esenciales de la dirección e integración en la gestión empresarial. La dirección efectiva se trata de liderar equipos hacia el logro de objetivos estratégicos, reconociendo la importancia de la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la inspiración de los colaboradores.

Kathy: Exactamente, Lesly. Además, exploramos la alta dirección como una parte fundamental del proceso de toma de decisiones y ejecución de estrategias a nivel organizacional. La colaboración y coordinación entre los líderes de alto nivel son cruciales para asegurar que la empresa avance en la dirección deseada de manera cohesiva.

Jairo: También resaltamos la importancia de la integración, que va más allá de la gestión de recursos humanos. La integración se relaciona con la formación de equipos cohesionados, la adopción de tecnologías, la promoción de una cultura organizacional sólida y la colaboración interdepartamental.

Lesly: Y no podemos pasar por alto el papel fundamental de la ética y los valores en todo este proceso. La dirección y la integración efectiva deben estar respaldadas por principios éticos sólidos para construir una empresa sostenible y socialmente responsable.

Kathy: Agradecemos a nuestros oyentes por acompañarnos en este episodio. Seguiremos explorando temas relacionados con la gestión empresarial y el desarrollo profesional. No olviden seguirnos para estar al tanto de futuros episodios.

Jairo: ¡Hasta la próxima entrega! Estamos emocionados de seguir compartiendo conocimientos y experiencias para ayudar a todos ustedes en su camino hacia el éxito empresarial. ¡Hasta luego!