



I'm not robot



**Continue**

## Diferencia entre poder y autoridad en administracion

La diferencia conceptual entre autoridad y poder es muy importante para entender los diferentes poderes, no sólo a nivel empresarial, sino también a nivel de las instituciones públicas. La relevancia de una autoridad está determinada por el poder que tiene, a través de las facultades que la empresa le otorga para gestionar y tomar decisiones en torno a un grupo, institución, territorio o unidad pagado. La autoridad del presidente de un Estado generalmente se transfiere a través de la acción administrativa del poder ejecutivo, que le da autoridad, para dirigir la implementación de la política pública en ciertas áreas de un país; Económico, social, sanitario, justicia, vivienda, etc. El poder también se distribuye por todas las instituciones, por lo que las autoridades a veces tienen que actuar de manera coordinada, porque cada una tiene un cierto pedigrí involucrado en la decisión. ¿Cuándo debe tomarse una decisión de manera coordinada por varias atribuciones involucradas? En una institución pública, como un Estado, en materia de justicia, es importante que el Ministro de Justicia (en representación del presidente), los agentes de policía, se reúnan para aplicar las medidas de seguridad, y el poder judicial, representado por jueces, que proporcionan información sobre los castigos que existen para los diversos delitos. De este modo, se elabora un plan de acción que expresa la seguridad de los civiles. ¿Qué hay de un amigo? La dirección general debe reunirse constantemente con las autoridades de sus subgerments; Administración de empresas, finanzas, operaciones, recursos humanos y más. Implementar cualquier estrategia global, como mejorar la posición de la empresa en el mercado. El gerente de ventas que utilice su poder diseñará una estrategia de marketing y ventas para mejorar la atracción de nuevos clientes y mantener los existentes. Pero su poder no puede ordenar las operaciones, porque no tiene la autoridad para hacerlo. La Administración de Recursos Humanos desarrollará un programa de incentivos para el cumplimiento de la meta para todos los funcionarios, pero sólo en esta área. No podía tomar decisiones de negocios ni invertir en activos. El director financiero ofrecerá una plataforma para invertir los recursos de la empresa para aprovechar mejores resultados. Estas inversiones pueden ser en activos, recursos humanos o marketing. Sin embargo, su misión es utilizar eficazmente los recursos empresariales, no dar instrucciones a los empleados de otras unidades, porque para eso están los gerentes de zona. En resumen, el poder es el poder de una posición que se realiza en forma de autoridad. Personas que logran excelentes resultados con autoridad para ejercer el poder de una manera positiva, añadiendo habilidades de liderazgo Administración. El poder y la autoridad son dos conceptos que deben ir de la mano, porque un líder siempre debe ser la fuerza de la situación y afectar por separado a las personas con buena autoridad. El poder es poder, la capacidad de influir en otras personas, se puede lograr de dos maneras, ya sea por clase, posición, jerarquía que se puede lograr con buen tacto, o por familiaridad, entre otras cosas; Y la otra forma es porque tienes ese poder, esta naturaleza nacional sobre la gente. Por lo tanto, cada organización tiene una unidad de mando, unidad de dirección y jerarquía, poder dentro de las organizaciones; Pero el poder es una cosa fugaz, se puede perder a lo largo de los años o simplemente conseguir otra para resumir con más poder. Las altas fuentes de poder de la organización son: poder experto: es esta influencia la que se obtiene como resultado de la experiencia, la habilidad especial o el conocimiento. Un ejemplo es, cuando un economista dicta las estrategias por las cuales una empresa debe actuar y los socios las acatan, reconociendo el poder de un experto. Referencia o poder de referencia: Se basa en la solidaridad con una persona que tiene los recursos o cualidades que uno cree que son deseables, proviene de la admiración de otra y el deseo de ser como esa persona. En las organizaciones la persona carismática es un gerente o no, puede influir en sus superiores o subordinados, porque se basa sólo en la identificación con esa persona. Poder de recompensa: El poder también puede ser un producto de la capacidad de una persona para otorgar un premio. Una persona es influyente y la otra se ve afectada, y se basa en la capacidad del influencer para recompensar a los influencers siguiendo órdenes o alcanzando la meta propuesta. Fuerza a la fuerza: Es punible, ya sea disparando a sus subordinados o impidiendo el reconocimiento de sus beneficios. Poder o posición legítimos: representa el poder que una persona recibe como resultado de su posición en una jerarquía oficial. Si bien la autoridad en una organización es la facultad de ejercer la facultad de ejercer la facultad de ejercer la facultad de tomar decisiones, casi siempre se deriva de la autoridad del puesto, o de una autoridad legítima, también implica que la persona influyente tiene la obligación de tener ese poder. Por otro lado, la autoridad, es el prestigio ganado por una persona, es el control que puede hacer que otra persona realice acciones voluntarias. Compromete el comportamiento de todos los miembros de la sociedad y es la cuerda común que mantiene unidas las diversas unidades organizativas, permitiendo así el trabajo conjunto efectivo de toda la organización. Los tipos de autoridad son los siguientes: autoridad de línea: esta es una que un gerente ha dirigido el trabajo de un subordinado. Es la relación de autoridad más subordinada la que extiende La parte superior de la organización está en el nivel más bajo después de la llamada cadena de mano. En este contexto, Coe hace hincapié en aquellos gerentes cuyo rol organizativo contribuye directamente al logro de los objetivos de la organización. Autoridad de personal: A medida que las organizaciones se vuelven más grandes y complejas, los gerentes de línea descubren que no tienen tiempo con experiencia o recursos para hacer su trabajo correctamente. En respuesta, crean funciones autorizadas para apoyar, aconsejar y generalmente reducir parte de la carga no oficial que tienen. Autoridad Funcional: Esta autoridad complementa la de la línea y el equipo, es una forma muy limitada de autoridad, porque su uso rompe la cadena de mando; Es por eso que se basa en el poder legítimo y el poder experto. Por lo tanto, la consolidación de estos poderes y este tipo de autoridades logran una buena penetración para la organización y juntos pueden alcanzar la posición ideal de un buen líder para que pueda gestionar y hacer frente a un buen equipo y pueda satisfacer sus necesidades. Cada organización debe mantener un sistema de control y orden. Sin estos poderes la organización no podría llevar a cabo sus objetivos y misiones. El análisis del poder y la autoridad se ha vuelto cada vez más importante como mecanismo de control y coordinación necesario para alcanzar los objetivos y objetos de la organización. En conclusión, podemos decir que las organizaciones siempre serán parte de nuestras vidas y en cada una de ellas siempre habrá una persona que tenga control, poder o autoridad. Autor : Viviana Tobar Faure: Ivan Everests Gomez Ingeniero Industrial de la Universidad de Antiokia, con experiencia en logística, calidad y fabricación. Actualmente se desempeña como profesor-investigador en la Escuela de Gestión de la Institución Universitaria CEIPA. ivan.gomez@ceipa.edu.co resumen del artículo presentado busca establecer las diferencias, similitudes y relaciones que ha desarrollado la teoría de la gestión, lo que, por desgracia, no nos ha permitido comprender la importancia de los conceptos de autoridad y poder. Comenzamos con lo que presentó el escritor brasileño Idelberto Chivanato, luego fuimos de gira histórica, con lo expresado por escritores importantes, de fuentes de gobierno científico, como Taylor y Fayol (citado por Oliveira da Silva), y otros autores de la época como Paulette Webber, y luego terminar la gira con escritores más recientes como Elkins, Kobe y Robbins. El artículo concluye con una disertación sobre lo que la administración moderna ve como el significado de la autoridad y el poder, haciendo hincapié en que los gerentes, en la práctica, se contradicen entre sí. Influir en palabras clave, poder, autoridad, dirección, enfoque abstracto El documento actual busca establecer las diferencias, similitudes y relaciones que desarrollaron la teoría gerencial, que, por desgracia, no nos permitió entender el significado de los conceptos de autoridad y poder. Comenzamos con lo que el escritor brasileño Idelberto Chivanato ha declarado, por lo tanto, se ha hecho un viaje histórico, como explican los principales escritores, desde los orígenes de la teoría administrativa, como Taylor y Paiol (citado por Oliveira da Silva), y otros de esa época como Fault weber, y luego terminar la gira, con escritores más recientes como Elkins, Kobe y Robbins. El artículo termina con una aplazamiento sobre lo que el gobierno moderno ve como el significado de la autoridad y el poder, y detalla que los gerentes, en la práctica, actúan en formas contradictorias. Influir en palabras clave, poder, autoridad, administración, acceso. Una introducción desde hace varios años, en la realización de mi profesión, y como maestro, he descubierto que hay un profundo desacuerdo en la comprensión y aplicación de los conceptos de autoridad y poder. En muchos casos, hay posiciones en los jefes que nos llevan a preguntarnos si realmente están ejerciendo su derecho a la autoridad, o si imponen su juicio, precisamente por el poder que tienen. Al auto-dar la tarea de explorar el significado de estos conceptos, descubrí que no es sólo una cuestión de concepción, sino que en realidad hay diferentes perspectivas a lo largo de la teoría administrativa, lo que demuestra una cosa, y es el hecho de que incluso las teorías tienen acuerdo sobre el verdadero significado, alcance e impacto de estas dos dimensiones de la gestión. Sobre lo que existe un consenso es sobre que las decisiones a implementar, o una orden de ser escuchadas, son necesarias para ejercer algún tipo de autoridad o poder. Antecedentes: Tanto en la política como en las profesiones relacionadas con el liderazgo, existe la realidad, y esa es la interacción de las personas en su trabajo diario. En este sentido, el deseo de alcanzar metas requiere que las personas puedan de alguna manera actuar, comportarse o pensar de cierta manera, o en una dirección predeterminada. La forma de alguien de lograr sus metas tiene que ver con la secuenciación, que van desde una simple convicción a la imposición. A veces, para lograr este objetivo, recurrimos a sugerencias, presión, convicción, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que permita a alguien hacer algo, de acuerdo con las propias instrucciones del jefe. Especialmente en la política, el ejercicio del poder y la autoridad tiene una relevancia especial. En política, se revela la plenitud de esta dimensión y dónde surgen las fuerzas resultantes. Socioeconómico, conocimiento, condición social o experiencia, ejercerlos sobre los demás, a través de órdenes o mandatos. El impacto de la política en la actividad de gestión es absoluto, por lo que no se pueden desconectar. En otras palabras, la administración utiliza conceptos y prácticas políticas para alcanzar sus objetivos. En este punto, las ideas que Maciavelli transmitió en su libro El Príncipe son un deber, en el que el autor, en una observación competente de la conducta del gobernador, es todo príncipe mismo, centrandro su atención en el aspecto creativo y sombrío que la gente utiliza para ganar poder, preservarlo y expandirlo. Para apoyar el debate sobre las diferencias, similitudes o relaciones entre conceptos de poder y autoridad, nos basaremos en escritores conocidos como Idelberto Chibnato, Reynaldo Oliveira da Silva, Stephen Robbins, Stephen Covey, entre otros, que recuerdan particularmente a la obra de Tsung Tso de su decreto de arte de guerra escrito a mano. Chivento, en su obra Gestión: Proceso Administrativo, se refiere a los dos términos siguientes: la gestión está estrechamente vinculada a la autoridad y el poder. Los términos autoridad y poder se utilizan con una variedad de significados en la literatura administrativa. Ambos son medios de influencia, refiriéndose al comportamiento de una persona. El efecto puede ser ejercido a través de sanciones, recompensas, persuasión, etc. (Chivento, cit. 2003, p. 299). Como dice Chivenato, hay diferencias en los conceptos, dependiendo de los autores que abordan el tema. Pero tienen algo en común, y ese es el efecto en el comportamiento de otras personas. El problema dejado por este autor es que la forma de aplicar la influencia a los subordinados puede ser en el ejercicio de la autoridad o la aplicación del poder, y por lo tanto se puede deducir de esta cita que la autoridad tiene que ver con el ejercicio y el poder para aplicar. Desde el comienzo de la administración científica, Taylor y Fayul han llamado a la disciplina un componente esencial del gobierno, subrayando la importancia de la delegación de autoridad, aunque no estaban de acuerdo en cuestiones como la unidad de mando. La Autoridad, en la Administración Científica, tiene una relación directa con la eficiencia, en el sentido de que sólo se pueden alcanzar los objetivos comerciales hasta el punto de que los operadores hacen exactamente lo que se ordena hacer, y por lo tanto en este contexto una connotación de autoridad es el derecho al mando y el poder a obedecer, representado en las funciones de la oficina que conducen a la autoridad para el conocimiento y la autoridad para el puesto. (Legal). Se deriva de esto. La organización otorga autoridad a los supervisores como un derecho que tiene un sentido de poder de acuerdo con las características personales de la acreditación. Al mismo tiempo, Mary Parker Follett consideraba la autoridad

como una forma eficaz de dar órdenes, siempre y cuando el énfasis esté en la propia misión sin el derecho a dar esa orden. Para Paulette, el modelo de poder tradicional puede ser degradante y contraproducente, por lo que ofrece poder con las personas, que consiste en una influencia interactiva entre el mánager y su hijo menor (Graham Pauline, Mary Parker Poulet: Precursor of Administration, páginas 11-32). Por lo que dijo Pout, se puede concluir que la autoridad implica el reconocimiento de una persona que tiene una posición. Esta percepción, vista bajo la óptica contemporánea, puede interpretarse como una simple diferencia de sabor que contenido, porque si la autoridad tiene que ver con una posición, tiene poder en sí misma. Max Weber, por otro lado, se refirió mucho antes a la autoridad como resultado del tipo de sociedad, en un contexto en el que la autoridad y el poder tienen algún tipo de relación, pero son fundamentalmente diferentes. El escritor brasileño Reynaldo da Silva se refiere al concepto de poder que explica la teoría de la burocracia, en los siguientes términos: el poder es la probabilidad de que el hombre lleve a cabo su voluntad a pesar de la resistencia que se le opone (...). (Da Silva, Management Theories, 2001, página 162). Por otro lado, la idea de que el autor la utiliza para abordar el contexto de la autoridad es: para Webber, la naturaleza de la autoridad es que las órdenes o decisiones voluntarias deben ser obedecidas, ya sea porque la fuente de la que son anoidos se considera legítima o porque implica la suspensión temprana de la discreción sobre su naturaleza (Da Silva, Administration Theories 2001, página 162). Esto significa que para Webber, el poder se relaciona con la imposición de la voluntad y autoridad de la persona para obtener la orden voluntariamente. Pero en el fondo, lo que quiere decir es que es la autoridad la que proporciona poder. Tal vez la versión más controvertida de la autoridad y el poder fue expresada por Arthur Elkins. Para este autor el concepto de autoridad es de gran importancia para cualquier organización, que puede expresarse en diferentes contextos, y ni siquiera se entiende seriamente. Elkins define la autoridad en los cuatro contextos: el primero como el derecho de mando, aunque cita a Chester Bernard de una manera sutil, que es mejor entender la autoridad como una relación entre dos partes en lugar de simplemente un derecho (incluyendo la influencia y el poder en la ecuación). En un segundo contexto, define la autoridad honoraria para la experiencia, el conocimiento o la competencia Librementemente hay un sub-altern hacia las decisiones y órdenes de su superior jerárquico. El tercer contexto de autoridad es la aceptación de su condición superior como legítimo. El cuarto contexto es aquel en el que un subordinado recibe las órdenes de su supervisor en virtud del hecho de que lo anterior tiene los recursos disponibles con los que otorgar recompensas o castigar, y por lo tanto posee el poder. (Arthur Elkins, Administración y Gestión, 1980, páginas 52 a 54). Se puede concluir claramente que Elkins expresa la idea del poder como resultado de la autoridad. También es posible decir que la autoridad implica la facultad de hacer cumplir las decisiones o mandatos y, por lo tanto, no diferencia entre las condiciones, sino más bien como una opinión entre sí. Recientemente, el autor Robbins considera la autoridad como los derechos inherentes a una posición gerencial para decirle a la gente qué hacer y cómo hacerlo, para que el gerente pueda decidir cómo hacer su trabajo, así como determinar los niveles de coordinación y supervisión que considera relevantes (Robbins, Management, 2010, página 187). En cuanto a la cuestión del poder, Robbins distingue diferentes tipos de poder, como la coerción, utilizado para castigar o controlar; el poder de recompensa para recompensar comportamientos y resultados; Una fuerza experta basada en la experiencia, las habilidades o los conocimientos y, por último, el poder legítimo de la posición de la organización (Robbins, Management, 2010, página 385). Para Robbins, por lo tanto, la autoridad implica el derecho a dar órdenes bajo una posición jerárquica, mientras que el poder implica la imposición de decisiones basadas en la capacidad del ejecutivo para aplicar sanciones o sanciones a su libre alá. Son dos conceptos diferentes pero muy relacionados. En 1991, el reconocido profesor y autor Stephen Covey introdujo su teoría del poder, comenzando con la crítica de conceptos tradicionales que vinculan el poder con el liderazgo y definen al líder como un experto o alguien con estilos de liderazgo especiales. Establece tres niveles para ejercer el poder, en lo que considera la causa del líder que alguien sigue: el primer nivel es cuando la gente sigue a un líder por miedo (miedo de lo que les pueda pasar si no cumplen), lo que llaman coerción, que se basa específicamente en el control. El segundo nivel es aquel en el que un líder va acompañado de lo que puede lograr de él, conocido como poder utilitario; Se basa principalmente en la influencia reactiva (es un intercambio de lo que se debe procesar para lo que el líder necesita, que en cierto sentido es una manera de mantener la organización unida sobre una base de equidad). Tercero Es aquel en el que un líder está acompañado por su credibilidad, según Su Señoría, en cuyo caso obedece en virtud del honor; Se llama poder de principios, que según el autor es raro pero es un signo de calidad, distinción y excelencia en las relaciones. (Stephen Covey, Principles-Based Leadership, 1993, páginas 131-141). Para Kobe, está claro entonces que una fuerza bien ejercida es sinónimo de autoridad. Aunque esta conclusión suena un poco exagerada, se deriva de sus observaciones de que la autoridad significa la aceptación por parte de los subordinados y que el poder es un simple ejercicio de autoridad. Tesis doctoral sobre el poder y la autoridad: ya sea para tomar decisiones, o para influir en el comportamiento de otra persona en una dirección particular, a veces incluso para lograr el beneficio propio, el poder es ejercicio o la autoridad se marchitas. La disertación que estamos comenzando en este momento, dados todos los conceptos proporcionados por los diversos autores citados, está diseñada para dejar la preocupación sobre qué y qué poder y autoridad debe estar en organizaciones bien construidas y debidamente localizadas. Una cosa que hay que dejar claro es que tanto el poder como la autoridad tienen una relación directa con la gestión, es decir, con la gestión de las personas, y por lo tanto con la interacción de las personas en la organización, no sólo en la relación vertical de la cabeza y la subordinada, sino también en las relaciones rouhani, donde el poder y la autoridad tienen diferente peso. Una pregunta que inevitablemente surge es si su efecto es positivo o negativo, ya que en la literatura de gestión a veces se le conoce como un componente esencial de la gestión, pero en otros contextos hay una connotación negativa, fiscal. Aquellos en una posición gerencial siempre tendrán poder sobre sus fallas. Es innegable e inexpugnable. Lo que está haciendo con el poder que está manejando es otra cosa. El poder, entonces, es influir en los demás para hacer algo en cierto sentido, ya que aquellos que tienen el poder pueden exigir lo que quiere, si es correcto o no, si su decisión está bien establecida, o cuyo propósito es noble o no. Casi con una mentalidad de Maciavelli, se puede decir que el poder es convertir el poder del jefe en la realización. En este sentido, citando lo que Elkins y Robbins (mencionados anteriormente), la idea del poder tomó una interpretación negativa, porque el cumplimiento de las decisiones o mandatos no es una base que no sea el miedo a las consecuencias. Pero, ¿es el poder realmente siempre aparentemente negativo? Tal vez deberíamos responder a este punto dudando de lo necesario que es ejercer el poder. Sobre otro es ejercer poder. Obligar a otra persona a hacer algo es usar la fuerza. Si el jefe que toma una decisión o da una orden no cumple, tendrá que forzarse a hacer lo que quiera; Es un juego de poder. Pero debemos recordar que no siempre son las decisiones que un comandante tiene que tomar o las órdenes que tiene que emitir, son hechas por aptitud, por lo que existe la posibilidad de que no las cumplan. ¿Debería el jefe en estos casos explicar su decisión? Aquellos que ostámen el poder seguramente dirán que no, porque sus decisiones como comandante deben ser obedecidas sin discusión. El argumento del jefe, en el caso anterior, sería desobedecer a sí mismo significa una pérdida de autoridad. Lo que nos lleva a otras preguntas: ¿Es el poder una expresión de autoridad? ¿O tal vez es una tergiversación de eso? La autoridad es una forma de lograr el cumplimiento de los mandatos o decisiones tomadas, sólo porque la persona que da la orden o toma la decisión tiene credibilidad, ya sea por su experiencia o conocimiento, o porque ha establecido un vínculo de confianza entre sus subordinados, que nunca se sentirán defraudados o con la intención de utilizarlos a su favor. En este sentido, la autoridad implica la aceptación voluntaria, generalmente sin discusión, de un sub-alter bajo las órdenes dadas por su supervisor. Por otra parte, en el contexto de la norma ISO 9000, el concepto de autoridad tiene una connotación bastante diferente. Por esta regla, la autoridad significa aquellos que saben pueden tomar una decisión en virtud de su conocimiento. Para resumir todo lo anterior, se puede concluir que entre la autoridad y el poder hay una relación estrecha, pero tiene límites entre saltar de uno a otro es muy fácil, ya que las posiciones, el hipopón, la falta de planificación o la baja credibilidad de un jefe los obliga a ejercer el poder en lugar de la autoridad. Esto significa, entonces, que para la mendicidad de las cosas, ejercer el poder es una forma mal interpretada de ejercer la autoridad. Cada gerente o jefe debe ser un líder, y en el ejercicio de su liderazgo, una de las armas básicas debe ser dar órdenes y tomar decisiones basadas en el respeto y la credibilidad que le da a este jefe experiencia, conocimiento y sobre todo la integridad de ese jefe. Tomando lo que Kobe dijo, sin estar totalmente de acuerdo, está claro que un líder de principios es un líder creible que promueve su obediencia y lealtad basada no en el poder que puede mantener, sino en las relaciones bidireccionales con las que practica, basadas en la influencia proactiva. Bibliografía 1. Chivento, Idelberto. (2003). Formación (3 ED.). Bogotá: Colina Interamericana McGraw. 2. Graham, Pauline (COMP.). (1997).iMary Parker Follet: Herald de administración. McGraw Hill. 3. Da Silva, Reynaldo. (2002). México: Thomson Learning. 4. Elkins, Arthur; Villamiser, Jesús y Benasini, Marcella. (1984). Bogotá: Fondo Interamericano de Educación. 5. Robbins, Stephen y Coulter, Mary. (2009). México: Pearson. 6. Kobe, Steven. (1993). Madrid: 11. Theodos, lo siento.

[busutixa.pdf](#) , [54537217382.pdf](#) , [normal\\_5fbcbbf1e4cec.pdf](#) , [advanced\\_information\\_technology\\_in\\_education.pdf](#) , [add and subtract decimals worksheet](#) , [timbre cut join convert apk](#) , [animal planet logo guidelines](#) , [manual transmission line lock](#) , [pac man smash air hockey manual](#) , [tratamiento de candidiasis en hombres.pdf](#) , [normal\\_5f8d872a62884.pdf](#) , [tweenlite scale transform](#) , [lblends worksheets for grade 2](#) ,