

DIRECCION

DEF:

Es la etapa del proceso administrativo que comprende la influencia del administrador en la realización de los planes, obteniendo una respuesta positiva de los subordinados mediante la ☆Comunicación, la ☆ Supervisión y la ☆ Motivación. Es la función del proceso administrativo que consiste en guiar las acciones hacia el logro de los objetivos.

Consiste en LOGRAR que los empleados trabajen adecuadamente, o que los dirigidos realicen el trabajo para el que fueron contratados!!!

Tipos de Dirección.

- ⇒ **Alta Dirección:** Hace inversiones, inventa productos, compra o absorbe otras empresas, etc. En resumen, hace cosas a largo plazo. Supervisa lo que hace la dirección intermedia.
- ⇒ **Mandos Medios:** Selecciona a la gente, decide la zona de actuación, desarrolla los planes de la alta dirección. Evalúa el trabajo de los individuos. Supervisa la dirección operativa
- ⇒ **Control Operativo:** Controla y supervisa a los de primera línea. Deciden las tareas a realizar diariamente. Está en contacto con los trabajadores continuamente

Para que la Dirección sea efectiva, debe cumplir los siguientes **PRINCIPIOS:**

- A. **Autoridad - Responsabilidad:** Los Jefes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Pero para que exista obediencia, deben tener la suficiente Autoridad.
- B. **Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de un único superior.
- C. **Centralización – Descentralización:** Los Jefes deben conservar la responsabilidad final pero también deben Delegar la autoridad suficiente para poder mandar. El problema consiste en encontrar el mejor grado de centralización en cada caso. (La responsabilidad **NO** se delega).
- D. **Disciplina y Motivación:** Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la empresa e Implantar una estructura de sanciones y recompensas.
- E. **Comunicación:** Debe de ser clara cuando se expresa en un lenguaje y se trasmite en forma tal que el receptor la comprenda. Coherencia en mensajes escritos y orales.
- F. **Liderazgo:** Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (Liderazgo).
- G. **Principio de Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos

ESTILOS DE DIRECCION (CLASES DE JEFES):

Estos son algunos de los estilos de Dirección más utilizados en la práctica.

1. AUTÓCRATA → Es una forma extrema de dirección, donde el jefe tiene el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Algunos miembros del staff dan sugerencias. Las personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera, tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Se puede utilizar para algunas tareas y trabajos sin calificación.

2. BUROCRATA → Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro o Manual". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o material peligroso) o cuando grandes sumas de dinero están en riesgo.

3. CARISMÁTICO →

Estos Jefes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy enérgicos al conducir a los demás. Los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

4. PARTICIPATIVO →

Democrático, invita a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Aumenta la satisfacción por el trabajo y ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo están motivados a trabajar duro. Es recomendable para lograr un buen resultado, a pesar de su dificultad para que la gente se involucre. Se aplica cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

5. LAISSEZ-FAIRE →

Esta expresión francesa significa "*Dejar hacer*" y es utilizada para describir los jefes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los jefes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. Es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, no es muy aplicado.

6. HUMANISTA →

Es el liderazgo orientado a las personas, se preocupan en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a **empoderar** al equipo y a fomentar la colaboración creativa.

7. NATURAL →

Se da cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo (Por que le tocó). Algunos lo llaman liderazgo servil, es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Los líderes naturales pueden perder autoridad.

8. Liderazgo orientado a la tarea →

Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.

9. Liderazgo transaccional →

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea. El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo.

10. Liderazgo transformacional →

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.

Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional.

Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que el transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

TEORIAS ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO

TEORIA X Frederick Taylor	TEORIA Y Henry Fayol	TEORIA Z William Ouchi
<p>1) La gente tiene una aversión al trabajo.</p> <p>2) Debe ser castigado y amenazado para que trabaje.</p> <p>3) Prefiere ser dirigido para evitar responsabilidades.</p> <p>Sin la intervención activa de la administración, <u>las personas permanecerían pasivas frente a las necesidades de la organización</u>, e incluso se resistirán a cumplirlas. Por consiguiente, las personas deben ser persuadidas, recompensadas, castigadas, coaccionadas y controladas; es decir, sus actividades deben ser dirigidas.</p> <p><u>El hombre es negligente por naturaleza</u>; evita el trabajo o trabaja lo mínimo posible y prefiere ser dirigido.</p> <p><u>Carece de ambición</u>: evita responsabilidades y prefiere verse libre de obligaciones.</p> <p><u>Es fundamentalmente egocéntrico</u> frente a las necesidades de la organización.</p> <p><u>Es crédulo, no es muy lúcido</u>, y siempre está dispuesto a creer en charlatanes y demagogos.</p> <p><u>Su propia naturaleza lo lleva a oponerse a los cambios</u>, pues ansía la seguridad.</p>	<p>1) El desgaste y el esfuerzo físico y mental en el trabajo es natural.</p> <p>2) El común de la gente aprende en condiciones adecuadas - Capacitación.</p> <p>3) El individuo logrará los objetivos de la empresa siempre y cuando la empresa alcance sus objetivos personales.</p> <p>4) La capacidad de la gente sólo se utiliza en parte. Pues tienen creatividad e ingenio</p> <p>La teoría Y propone un estilo de administración bastante participativo y democrático, basado en los valores humanos. Mc Gregor recomienda ideas renovadoras y enfocadas totalmente hacia la aplicación de la teoría Y:</p> <p>1- <u>Descentralización y delegación</u> Es delegar las decisiones a los niveles inferiores de la organización para permitir que todas las personas se involucren en las actividades - autorrealización.</p> <p>2- <u>Ampliación del cargo</u> mayor significación del trabajo. La reorganización, el rediseño y la ampliación del cargo implican más actividades, las cuales provocan innovación y estimulan la aceptación de responsabilidad en la organización - autoestima.</p> <p>3- <u>Participación</u> y administración consultiva. La participación en las decisiones que afectan a las personas, y la consulta que busca obtener sus opiniones, que son creadoras dentro de la organización - satisfacer necesidades sociales.</p> <p>4- <u>Auto-evaluación</u> del desempeño. Algunos programas tienden a tratar al individuo como si fuera un producto en línea de montaje. En algunas empresas se ha experimentado con éxito que las mismas personas formulen sus propias metas u objetivos y auto-evalúen su desempeño frente a objetivos.</p>	<p>1) A la gente le gusta sentirse importante - Reconocimiento</p> <p>2) La gente quiere ser informada de lo que sucede en la empresa - Participación.</p> <p>3) Quiere que se le tome en cuenta el trabajo que efectúa en forma bien hecha – Especialización.</p> <p>La teoría Z destaca el sentido de responsabilidad comunitaria como base de la cultura organizacional.</p> <p>Sostiene que las condiciones laborales deben favorecer la participación personal, las relaciones respetuosas en el trabajo, y eso a su vez fomenta la confianza, indispensable para la eficiencia del grupo de trabajo.</p> <p><u>Crear en el empleado satisfacción, autonomía y sentido de Pertenencia</u>; Así pues, la teoría Z establece que esas condiciones favorecen la productividad. Ha sido criticada por varios motivos, algunos de los cuales se refieren a los hechos en que se funda, las supuestas relaciones entre sus variables y a su lógica.</p> <p>La teoría Z debe verse más bien como una idea estimulante y no como una teoría cuya validez ha sido probada. Debido a lo radical de las teorías X y Y se ve la necesidad de crear una teoría que equilibra a las dos anteriores, quien logra esto es la teoría Z. Esta teoría analiza que el ser humano tiene una actitud variable.</p> <p>Dado que todas las empresas norteamericanas carecen del imperativo cultural que caracteriza a la empresa japonesa, compete a los gerentes crear una filosofía corporativa que de origen a un clan industrial. Ouchi afirma que algunas compañías norteamericanas de gran éxito han hecho exactamente eso, han producido la misma serie de condiciones y efectos que ocurrieron en Japón. Este desarrollo, indica que los estadounidenses no necesitan imitar los métodos administrativos de Japón. (El empleo para toda la vida; incluso las personas más incompetentes tienen cierta seguridad en la vida.)</p>