



Mtro. Erick Ulises Cruz Domínguez

Dr. Alejandro de Jesús Méndez López

**Ensayo Habilidades Directivas y
Administración del Tiempo.**

PASIÓN POR EDUCAR

Sistemas Administrativos

2° "A"

Tapachula Chiapas enero 2021.

Habilidades Directivas Básicas.

En este discurso se visualizará una idea propia y con fundamento de algunos autores respecto a los temas de habilidades directivas y administración del tiempo.

Si bien la administración es el “proceso de planear, organizar y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (Idalberto, 2001, p. 3). Como nos menciona la antología Desarrollo de Habilidades Directivas “Habilidad es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio (SIC) de tiempo y economía y con el máximo de seguridad” (Cfr. p.7). Es por ello que el desarrollo de habilidades directivas se utiliza en diferentes vertientes como son: Elaborar planes de vida y carrera, trabajar en grupo y en estas es necesario desarrollar capacidades de liderazgo teniendo una buena expresión oral, escrita y sobre todo una comunicación asertiva; la cual nos permitirá adquirir habilidades de persuasión para negociar, aunado en el actuar para tener un desempeño eficiente. “La dirección de las empresas es el área que encabeza a la misma; en ella se planean las actividades más importantes, se establecen los objetivos y determinan las estrategias adecuadas que conduzcan a resultados exitosos” (Bonifaz Villar, 2012). No siempre estas decisiones culminan en consecuencias positivas, sino que, en ocasiones, es el director de la compañía quien tiene que enfrentar problemas para seguir adelante en su empresa (p.8). Por ello la importancia de las habilidades del talento humano de la empresa, lo cual desde mi perspectiva también aquí juega un papel muy importante el RRHH si bien es el encargado de gestionar los perfiles y características del puesto; aquí es donde se evalúan en los candidatos o en su caso en el talento humano de la empresa: Habilidades sociales, académicas, prácticas, físicas, pensamiento, directivas, liderazgo y empresariales. Por ello al momento de reclutar es importante focalizarse en las habilidades conceptuales del candidato (Organización, administración, planeación estratégica, aspectos culturales y resultado de la interacción con el medio empresarial). No olvidando las habilidades técnicas y profesionales las cuales le ayudaran a desempeñar adecuadamente su labor dentro de la empresa aquí se visualizará la motivación, la inteligencia emocional, el tipo de dirección y supervisión que ejerce, su estilo de liderazgo, que tal maneja el síndrome de Burnout entre otras).

Si bien la administración hoy se enfoca a la productividad, eficacia me hace recordar a lo que se menciona en Drucker “No existe países desarrollados y sub desarrollados, sino simplemente países que saben administrarse en base a sus recursos y países no saben

hacerlos” (cfr. Antología Sistemas Administrativos p.15). Por lo que hoy gracias a las TAG (Teoría General de Sistemas) se enfoca a las tareas, estructura, al capital humano, ambiente (cultura, clima organizacional) y la tecnología. Esta postura centraliza la aplicación del proceso administrativo con su interacción cíclica, dinámica e interactiva. Esto se encuentra en las funciones del Ejecutivo-Administrador debido que en la primera instancia se encuentra el formular objetivo y determinar medios para alcanzar dichos objetivos (Planeación), Diseñar el trabajo, asignar los recursos y coordinar actividades (Organización), Asignar personas responsables, dirigir las actividades motivarlas, y comunicar (Liderazgo) y por último Monitorear las actividades y corregir los desvíos de la misma (Control) (Adrián, 2019).

Por lo que los programas PEHIS (Habilidades sociales) que se desglosan: Habilidades básicas de interacción, para hacer amigos, conversacionales, relacionada con los sentimientos, solución de problemas, relacionados con los sentimientos, emociones y opiniones, culminando con las soluciones de problemas interpersonales (Cfr. “Antología Habilidades Directivas, Part.1” p. 13). Esto se puede explicar mejor con las habilidades básicas las cuales ubican en el nivel pre-reflexivo de COL, sirven para transitar en el mundo cotidiano, por eso es importante que se reconozcan para que se sepan utilizar, tienen una función social y no son suficientes para el individuo (De Sanchez, 1995). La cual nos enfoca a una gran importancia del desarrollo de las habilidades directivas que debe realizar el capital humano; por lo que necesita conocimientos, un conjunto de habilidades y cualidades para resolver ciertos fenómenos que se presenten en el área laboral lo cual se puede resumir en los pilares de la educación y que se enfocan también en diferentes áreas en esta ocasión la administración el cual se habla de Saber, Saber Hacer y Saber Ser. Para identificar las habilidades directivas del talento humano es necesario tomar encuentra que la mayoría de ellas son adquiridas durante su caminar laboral que de una u otra manera las hacen propias de forma consciente o inconsciente para ello hay test como el SAVIC. Que nos ayuda a evaluar una parte de la personalidad, habilidades que posee el candidato que esta ocupando el puesto o que lo ocupara. Y para ver el tipo de liderazgo que ejerce o puede ejercer esta el Test Elo, el cual nos ayuda a visualizar las posturas que toma el capital humano ante determinadas situaciones y gestiones que genera para culminar la tarea que este desempeñando.

Para hablar de las virtudes necesarias que debe poseer un buen gerente, se puntualiza el enfoque de la teoría de los rasgos “Dicha teoría está basada en las cualidades o características distintivas de la personalidad y sostiene que “los líderes no se hacen, nacen”. Con ella, se han dado a la tarea de analizar los rasgos personales de los líderes exitosos en la historia y que,

en un momento dado, los distinguían de los individuos comunes y corrientes” (“Teoría de los Rasgos”, 2014 Párr. 1). Los principales rasgos que considera la teoría señalada son los a) Físicos: energía, apariencia, peso. b) Intelectuales: Adaptabilidad, entusiasmo, autoconfianza. c) Sociales: Cooperación, Habilidades interpersonales y administrativas (Párr. 2),

Administración del Tiempo.

Respecto a la administración del tiempo, es hablar de gestión dentro de una empresa y para ellos debemos crear herramientas y optar por instrumentos ya estandarizados para poder medir el tiempo con los colaboradores o inclusive de manera individual, diversas empresas en su cultura organizacional se observan que muy pocas de ellas le ponen la importancia al factor tiempo. Para ello es importante realizar estructuras mediante el Project Management, en lugar de realizar el famoso Check List que es sobre explotada en la mayoría de las empresas e instituciones educativas, la asertividad y productividad siempre esta implícito en todos los aspectos administrativos, para ello un buen administrador debe de elaborar un mapa de tiempo, el cual se categoriza de la siguiente manera: la adquisición, retención y rentabilidad. Si bien el tiempo está relacionado a la productividad dentro de la empresa. En las habilidades gerenciales el tiempo no solo es un mero concepto social que todos conocemos si no este se enfoca en las características antes mencionadas en este ensayo. Para medir y evaluar el tiempo es preciso conocer el número de clientes que se atienden en una empresa o en su caso clientes potenciales; además los beneficios que tiene la atención y calidad brindada por parte del talento humano para los clientes. Por ello es importante que el RRHH debe de focalizar en la gestión del personal mediante las nuevas tendencias del capital humano y Management; por tanto, las nuevas disposiciones laborales con esta parte del Home Office, en la cual prácticamente los colaboradores son dueños su tiempo, se ha notado un estrés en esta postura por el tiempo que se pasa con las Tics, o materiales de ayuda para su trabajo, lo que la sociedad se está adaptando a esta nueva normalidad como la llaman nuestro políticos y dirigentes. Pero los empleadores no le están dado el enfoque adecuado y es comprensible nuestra república no estaba acostumbrada a estos tipos de labores a diferencia de los países europeos que es el diario vivir.

Referencias

"*Teoría de los Rasgos*". (30 de marzo de 2014). Recuperado el 06 de enero de 2021, de Blog: <http://administracioncurso00.blogspot.com/2014/03/teoria-de-rasgos.html>

Adrián, J. L. (30 de mayo de 2019). *Funciones básicas de un administrador dentro de una organización*. Recuperado el 03 de noviembre de 2020, de ClickBalance: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administracion/funciones-basicas-de-un-administrador/>

Bonifaz Villar, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. (Primera ed.). México: Red Tercer Milenio.

Cardona, C. R. (2013). *Fundamentos de administración*. Ecoe.

De Sanchez, M. A. (1995). *Desarrollo de Habilidades de Pensamiento; procesos básicos del pensamiento* (Segunda ed.). México: Trillas.

Drucker, P. F. (1963). *Managing for Business Effectiveness*. Harvard Business Review.

Idalberto, C. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. Colombia: McGraw-Hill.

komer-cioweb. (28 de marzo de 2020). *Administración en la Época Primitiva*. Recuperado el 04 de noviembre de 2020, de Sitio Web: <http://komer-cioweb.com/blog/epoca-primitiva-administracion>

Robinson, J. (2006). *Teoría Sociológica* (Tercera ed.). México: McGrawHill.