

INICIATIVA

Es preferible que los empleados dispongan de libertad suficiente para idear y ejecutar planes.

Al alentarlos a tomar la iniciativa y dar cabida a que planifiquen y desarrollen iniciativas por cuenta propia, los directivos aumentan la satisfacción laboral y aportan oportunidades de desarrollo personal.

ESTABILIDAD

Las empresas deben evitar los costos innecesarios de rotación. Por ejemplo, si un empleado necesita cambiar de trabajo cada año, le costará dinero al empleador porque tendrá que capacitar a alguien nuevo, perdiendo clientes potenciales y oportunidades de marketing en el camino. Asimismo, conviene que los empleados tengan una sensación de seguridad en el trabajo.

EQUIDAD

La equidad se presenta cuando hay una gestión justa, lo que repercute en la lealtad de los empleados, así como cuando cada quien recibe exactamente lo que merece. Todos los empleados **deben recibir un trato equitativo sin discriminación**, independientemente de su edad, género, raza, religión, etc.

ORDEN

El orden social, en este particular contexto, alude a relaciones cordiales y productivas entre personas que se rigen por reglas definidas en un espacio de trabajo. Lo anterior incluye:

1. Marcos que definen qué es un comportamiento aceptable o inaceptable y quién debe ser responsable de hacerlo cumplir.
2. Una supervisión que vigile que las normas se apliquen correctamente.
3. Un espacio en el que se promueva el respeto y la tolerancia y sea justo para los trabajadores.

JERARQUÍA

Debe existir una línea clara de autoridad y sistema de jerarquías en cualquier empresa, lo que, de otro modo, se conoce **como cadena de mando**. En ella, los jefes dan instrucciones a los subordinados para encargarse de tareas específicas.

ESPÍRITU DE EQUIPO

+Como dice la frase proverbial "la unión hace la fuerza", el trabajo en equipo y la comunicación fomentan el sentimiento de pertenencia al grupo de una empresa. Cuando las personas sienten que forman parte de algo más grande que ellos mismos, se esfuerzan más por alcanzar sus objetivos.

DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división laboral debe fundamentarse en las habilidades y el nivel de experiencia de cada integrante de una organización. **El primer principio establece que todas las tareas deben dividirse en trabajos más elementales para que cada persona pueda realizar solamente aquello que mejor sepa hacer.**

Esto implica que es preciso tener un amplio conocimiento del trabajo para poder dividirlo en partes más básicas.

AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

Si una persona ocupa un puesto de autoridad inevitablemente se verá sujeto a un mayor grado de responsabilidad. Este principio propone que los directivos tienen autoridad sobre los subordinados y, por lo tanto, asumen la responsabilidad de sus acciones. Es crucial que los puestos medios y altos mantengan expectativas claras y se encarguen de cumplirlas periódicamente.

DISCIPLINA

El respeto a los acuerdos y la obediencia son aspectos esenciales de la administración. Sin disciplina, los empleados no serán capaces de seguir las instrucciones, y en ocasiones ni siquiera querrán hacerlo. La disciplina es una forma de asegurar **que todos sigan las reglas** y los procedimientos indicados.

UNIDAD DE MANDO

Los empleados deben recibir órdenes de una única persona y responder ante las mismas. La unidad de mando conlleva también que exista un solo líder con el control máximo de una organización, éste tomará las decisiones y dará las órdenes más importantes.

UNIDAD DE DIRECCIÓN

Siempre que cumplen con sus tareas todos los empleados, deben encaminarse a un solo objetivo. Conviene que la dirección de la empresa sea la misma en los distintos niveles. Todo integrante debe trabajar para alcanzar la misma meta a gran escala. De lo contrario, su eficacia empezará a decaer visiblemente.

SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS INDIVIDUAL

La ética laboral y los intereses de una organización efectiva se hallan por encima de los intereses personales. Este principio establece que no deben anteponerse los intereses de cualquier individuo, en ninguna instancia, a los de la organización: para lo cual hay que actuar con integridad y asegurarse de que las necesidades del total de los demás miembros antecedan las propias; en definitiva, priorizar el interés general.

CENTRALIZACIÓN

La concentración de la toma de decisiones en una organización conduce a un buen equilibrio.

La centralización refiere el control de las operaciones desde un solo lugar. Aunque casi ninguna empresa mediana o grande está totalmente centralizada en la actualidad, aún en esos casos es importante que ciertas actividades y decisiones se gestionen por departamento.

REMUNERACIÓN

Sólo cuando la remuneración es suficiente los empleados se mantienen motivados. La motivación y productividad del empleado es un factor clave en el éxito de cualquier negocio. Y para atraer y retener personal de calidad, habría que enfocarse en qué los motiva.

El principio no se reduce a pagos aceptables, también hace referencia a la satisfacción con las condiciones de trabajo. Esto puede traducirse en un ambiente de trabajo cómodo, o complejo como para suponer una carrera profesional atractiva.



LOS 14 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN