

**Universidad Centroamericana de Ciencias Empresariales**

**Administración General Nocturno Prof. Minor Picado**

**Profesor:** Minor Picado

**Tarea:**

Enfoques administrativos

**Estudiante:**

Cesar Carrión Artavia

**I I Cuatrimestre**

**Año 2023**

**Índice**

**PORTADA………………………………………………………………………………….1**

**ÍNDICE………………………………………………………………………………………2**

**INTRODUCCIÓN…………………………………………………………………………..3**

**DESARROLLO…………………………………………………………………………….4**

**CONCLUSIÓN……………………………………………………………………………..6**

**Introducción**

Conoceremos diferentes enfoques administrativos tales como: La teoría Z, el enfoque de la calidad total, la teoría de la contingencia, el enfoque de sistema, el enfoque de las relaciones humanas y el desarrollo organización.

**Teoría Z.**

La teoría Z se basa en la idea de que las empresas pueden obtener mejores resultados al combinar prácticas gerenciales japonesas con ciertos elementos de las prácticas occidentales. Esta teoría se basaba en valores como la lealtad mutua, el empleo de por vida y la participación de los empleados en la toma de decisiones, tenían un rendimiento sobresaliente y una mayor satisfacción de los empleados.

**Enfoque de la calidad total.**

El enfoque de la calidad total lo que busca es la excelencia en todos los aspectos de una organización. Se basa en la idea de que la calidad no debe ser solo responsabilidad de un departamento o de un grupo de personas, sino que debe ser una preocupación y un compromiso de todos los miembros de la organización. Se centra en la mejora continua, la satisfacción del cliente y el trabajo en equipo.

**La teoría de la contingencia.**

La teoría de la contingencia es un enfoque de la administración y la organización que sostiene que no existe un único enfoque o método universalmente aplicable para gestionar una organización eficazmente. En cambio, argumenta que la eficacia de una estructura organizativa o de gestión depende de las circunstancias y las variables específicas de cada situación. Diferentes factores situacionales pueden influir en la elección de una estructura organizativa o en la adopción de prácticas de gestión específicas. Algunos de los factores que se consideran relevantes incluyen el entorno externo de la organización, la tecnología utilizada, la dimensión de la organización, la cultura organizacional y las características de los individuos que forman parte de ella.

La teoría de la contingencia sostiene que los administradores y líderes deben adaptar sus enfoques y prácticas de gestión según las condiciones específicas en las que operan.

**El enfoque de sistemas**

El enfoque de sistemas es una perspectiva y metodología utilizada en diversas disciplinas, incluyendo la administración, la ingeniería y la psicología, entre otras. Este enfoque considera a una entidad, ya sea una organización, un proceso o un fenómeno, como un sistema compuesto por elementos interrelacionados que interactúan entre sí y con su entorno.

En el enfoque de sistemas, se analiza y comprende un objeto de estudio como un todo integrado en lugar de enfocarse únicamente en sus partes individuales. Se consideran las interacciones, las relaciones y las influencias mutuas entre los componentes del sistema, así como las influencias del entorno en el sistema y viceversa.

**Enfoque de las Relaciones humanas.**

El enfoque de las relaciones humanas se basa en la premisa de que los empleados son seres humanos con necesidades sociales y emocionales, y que sus actitudes, motivaciones y relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en su desempeño y en el funcionamiento de la organización. Se destaca la importancia de la comunicación efectiva, el liderazgo participativo y la satisfacción de las necesidades de los empleados para lograr un mayor compromiso y productividad.

**Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional es un enfoque y una disciplina que se centra en el cambio y la mejora de las organizaciones.

El desarrollo organizacional se basa en la idea de que las organizaciones son sistemas vivos y complejos, y que el cambio organizacional efectivo requiere una comprensión profunda de los procesos, las interacciones y las dinámicas internas de la organización.

El desarrollo organizacional se enfoca en la participación de los miembros de la organización y utiliza una variedad de técnicas y metodologías, como diagnósticos organizacionales, capacitación, facilitación de grupos, coaching y desarrollo de liderazgo, entre otras, para promover el crecimiento y el cambio positivo.

**Conclusión**

Los enfoques mencionados representan diferentes perspectivas y metodologías que buscan mejorar el funcionamiento y los resultados de las organizaciones. La teoría Z destaca la importancia de valores como la lealtad y la participación de los empleados para lograr un alto rendimiento y satisfacción en el trabajo. El enfoque de la calidad total se centra en la excelencia y la mejora continua en todos los aspectos de la organización, con un enfoque en la satisfacción del cliente y el trabajo en equipo. La teoría de la contingencia subraya la importancia de adaptar las prácticas de gestión a las circunstancias específicas de cada situación, reconociendo que no hay un enfoque único que sea aplicable universalmente. Por último, el enfoque de sistemas considera a la organización como un sistema interrelacionado que interactúa con su entorno, y busca comprender las interacciones y las dinámicas dentro del sistema para lograr un funcionamiento óptimo. El enfoque de las relaciones humanas y el desarrollo organizacional se enfocan en la importancia de las personas, las relaciones y el cambio organizacional positivo para alcanzar un mayor compromiso, motivación y éxito en la organización. En conjunto, estos enfoques ofrecen perspectivas valiosas y herramientas para gestionar y mejorar las organizaciones en diferentes contextos y circunstancias.