

Autoridad y Responsabilidad



Autoridad y Responsabilidad en la organización están íntimamente relacionadas. Es fundamental delegar la autoridad adecuada para cumplir con las responsabilidades.

Existe una relación entre ambos:

Si a una persona se le da algo de responsabilidad sin autoridad suficiente, no podrá desempeñarse mejor y quizás no logre la meta deseada.

Si hay exceso de autoridad delegada para un individuo sin cumplir ninguna responsabilidad, entonces se hará mal uso de la autoridad delegada de un modo u otro.

Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. 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).

A veces la relación entre la dirección y los empleados se ve muy afectada por la no delegación de la autoridad apropiada.

Autoridad y Responsabilidad



RESPONSABILIDAD

Indica el cometido asignado a una posición. La persona que ocupe la posición tiene que realizar la tarea asignada, es su responsabilidad.

El término responsabilidad se refiere a menudo a la obligación de realizar una misión específica. En una organización, la responsabilidad es la obligación de acuerdo con las directrices emitidas.

Definiciones de Responsabilidad

Según Davis, “La responsabilidad es una obligación del individuo para realizar las tareas asignadas a la medida de sus posibilidades, bajo la dirección de su líder ejecutivo.”

En palabras de Theo Haimann, “La responsabilidad es la obligación de un subordinado para realizar la función solicitada por su superior”.

McFarland define la responsabilidad como “las funciones y actividades asignadas a una posición o un ejecutivo”.

Autoridad y Responsabilidad

Características de la Responsabilidad



- La esencia de la responsabilidad es la obligación de un subordinado para realizar la tarea asignada.
- Siempre se origina a partir de la relación de superior a subordinado.
- Normalmente, la responsabilidad se mueve hacia arriba, mientras que la autoridad fluye hacia abajo.
- La responsabilidad está en la forma de una obligación permanente.
- La responsabilidad no se puede delegar.
- La persona que acepta la responsabilidad es responsable de la realización de las funciones asignadas.
- Es difícil concebir responsabilidad sin autoridad.

Según Fayol, "No se concibe la autoridad sin la responsabilidad, es decir, sin una sanción -recompensa o penalidad- que acompaña al ejercicio del poder. La responsabilidad es un corolario de la autoridad, su consecuencia natural, su contrapeso indispensable. En cualquier lugar donde se ejerza la autoridad, nace una responsabilidad. La necesidad de sanción, que tiene su fuente en el sentimiento de justicia... (se aplica) en beneficio del interés general, (dado que) es menester alentar las acciones útiles e impedir las que no tienen ese carácter"



Autoridad y Responsabilidad

Autoridad

La autoridad es un derecho que la organización le otorga formalmente a los supervisores, a la vez, es un poder que si bien también otorga la organización, está condicionado a la capacidad de cada jefe en particular.

Es decir, que se hace la distinción entre una autoridad legal que otorga la organización y otro tipo de autoridad, la personal, cuyo ejercicio queda en manos del propio supervisor quien, para ejercerla, deberá poseer ciertas condiciones.

Líder formal: es quien tiene la autoridad conferida por la organización.

Líder informal: es aquel que logra que sus compañeros lo apoyen y lo sigan. La situación ideal –al igual de lo que estableciera Fayol– es que el líder formal obtenga también la “autoridad” informal, la cual solo puede serle conferida por él.

Es el derecho o el poder asignado a un ejecutivo o un gerente con el fin de lograr ciertos objetivos de la organización.

Un gerente no será capaz de funcionar eficazmente sin la debida autorización.

Sin autoridad, un administrador deja de ser un gerente porque no puede hacer que sus políticas sean llevadas a cabo por medio de otros.

La autoridad es fundamental en las organizaciones formales e informales. Una organización no puede sobrevivir sin autoridad.

Indica el derecho y el poder de tomar decisiones, dar órdenes e instrucciones a los subordinados.

No basta con la delegación de autoridad desde arriba, sino que debe ser aceptada desde abajo; es decir, por los subordinados.



Autoridad y Responsabilidad

Definiciones de Autoridad

Según Henri Fayol, “La autoridad es el derecho a dar órdenes y el poder de exigir obediencia”.

Según Rodríguez Aldana (2011) “La autoridad es el principio en la raíz de la organización y por lo importante que es, es imposible concebir una organización en absoluto, a menos que, alguna persona o personas estén en condiciones de exigir la acción de los demás.”



Rendición de Cuentas

Cada empleado / gerente es responsable de la tarea que tiene asignada, deben completar el trabajo de acuerdo con las expectativas e informar a su superior en consecuencia. La rendición de cuentas es la obligación creada para el uso de la autoridad. Es la answerability (u obligación de responder) por el desempeño de las funciones asignadas.



Definición de Rendición de Cuentas

De acuerdo a McFarland, “la rendición de cuentas es la obligación de un individuo para informar formalmente a su superior sobre el trabajo que ha hecho para cumplir la responsabilidad”.



Autoridad y Responsabilidad

Cuando la autoridad se delega a un subordinado, la persona es responsable ante el superior para el rendimiento en relación con las funciones asignadas. Si el subordinado hace un trabajo pobre, el superior no puede evadir la responsabilidad al afirmar que el mal rendimiento es culpa del subordinado. Un superior es normalmente responsable de todas las acciones de los grupos bajo su supervisión, incluso si hay varias capas abajo en la jerarquía. En pocas palabras, la rendición de cuentas significa que el subordinado debe explicar los factores responsables del incumplimiento o falta de rendimiento.

REFERENCIA:

- Chiavenato, I. (2001). Administración del Proceso Administrativo. Colombia: Editorial Mc Graw Hill, C.A.
Chiavenato, I. (1995). Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia: Editorial Mc Graw Hill, C.A.
Davis, K. y Newstrom, J. (1978). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill, C.A.