

Función Dirección

1. Definición y alcance

La dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el liderazgo.

En la dirección se realiza todo lo planeado y se ejecutan todos los elementos de la administración. Al dirigir se aplican todas las etapas del proceso administrativo y el éxito de cualquier empresa se deriva en gran parte de una acertada dirección.

2. Liderazgo y dirección

El liderazgo forma parte del proceso de dirección, junto con la toma de decisiones, la comunicación y la motivación. El liderazgo se usa para influir, guiar o dirigir a un grupo de personas hacia el logro de la misión de la empresa; este incluye el poder, la autoridad, la supervisión, la delegación y el mando.

Un buen director siempre es un buen líder debido a que siempre logra la ejecución de los planes mediante los esfuerzos grupales a través de la comunicación y el liderazgo (según la definición). Además, podemos suponer que un buen director es bueno haciendo cada parte del proceso de dirección, incluyendo el liderazgo. Por el contrario, un buen líder no necesariamente es un buen director porque la visión hacia la que guía puede no ser la mejor decisión.

3. Estilos de liderazgo

Sólo conozco dos tipos de liderazgo: burócrata, que no tiene interés por la gente ni por los resultados y permite que los subordinados trabajen como quieran; y demócrata, justo pero firme y soluciona conflictos mediante la negociación.

Considero que el estilo más efectivo de la actualidad es el demócrata, pero con una forma abierta de solucionar problemas, de manera que todos los miembros comprenden y forman parte de la solución.

4. Motivación

La motivación de manera sencilla es impulsar a una acción. Dentro de la administración, se usa para lograr que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado; esto la hace indispensable para el proceso de dirección ya que permite al dirigente conducir a los empleados a llevar a cabo las acciones planeadas de manera que se lleven a cabo correctamente.

La jerarquía de las necesidades podría aplicarse de forma que una vez que la empresa garantiza las cuatro necesidades básicas que estipula la teoría, el empleado se siente *motivado* por la necesidad de crecimiento o autorrealización.

5. Comunicación efectiva

Para ejecutar el trabajo se requiere comunicación eficaz, de manera que se vuelve indispensable manejar una comunicación efectiva dentro de la organización. Una de las barreras que puede surgir es la falta de claridad y puede solucionarse siendo más explícito a la hora de la comunicación.

6. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el medio por el cual se decide qué planes se llevarán a cabo en la organización, ya sea de forma interna o externa. Esta es de gran importancia porque tiene repercusiones internas y externas, además de poseer un efecto multiplicador que origina efectos en varias áreas de la organización y del entorno.

Para facilitar el proceso de tomar decisiones se sigue el siguiente modelo después de definir el problema de forma repetitiva hasta considerar todas las alternativas:

- Plantear alternativas
- Analizar repercusiones
- Evaluar costo-beneficio

Posteriormente se elige la alternativa con mayor beneficio a un menor costo (dependiendo de la organización y la decisión) en la cual se minimicen los riesgos. Finalmente se establecen todas las actividades para implantarla y hacer seguimiento de los resultados.

7. Empoderamiento

En el empoderamiento se manifiesta la esencia de la dirección y el ejercicio de la autoridad, ya que administrar es “hacer a través de otros”. Es la concesión de autoridad y responsabilidad para tomar y ejecutar decisiones. Algunas ventajas son que el ejecutivo puede dedicarse a funciones estratégicas en tanto que delega las funciones detalladas y rutinarias, además de que motiva a los subordinados al hacerlos partícipes de la responsabilidad y autoridad.

8. Conflictos

Personalmente los solucionaría en el momento que surjan y de forma abierta, evaluando causas y consecuencias, y escuchando argumentos tanto a favor o en contra de todas las posibles alternativas. Usaría una comunicación efectiva con base en el respeto, de manera que todo el equipo de trabajo se mantenga involucrado para que todos comprendamos y formemos parte de la solución acordada.

9. Cultura organizacional

La cultura organizacional define la forma en que trabaja el equipo y cómo colaboran entre sí para lograr la meta planeada, esta cultura es definida por el dirigente. Para fortalecer una cultura positiva promovería la productividad y aseguraría las cuatro necesidades básicas según el modelo de la jerarquía de las necesidades.

10. Desarrollo de equipos

Para desarrollar un equipo de alto rendimiento me encargaría de que cada miembro del equipo busque de forma autónoma el crecimiento propio mediante el cumplimiento de sus cuatro necesidades básicas para que se sientan motivados para realizar sus actividades designadas, además promovería una comunicación efectiva y una solución abierta de problemas para que todos comprendan y formen parte de las decisiones de la organización.

Para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, definiría una cultura organizacional interdependiente de manera que cada miembro trabaje de forma autónoma en sus actividades que contribuyan a una actividad principal en base a la acción planificada con anterioridad.

11. Gestión del cambio

Antes de realizar un cambio, me aseguraría de que este contribuyera a una mejor y más eficiente realización de las acciones planificadas; además comunicaría a todo el equipo los detalles y las razones del cambio, ya que a mi perspectiva un buen líder es transparente con sus subordinados.

12. Evaluación del desempeño

Para medir el desempeño de mis colaboradores, tomaría en cuenta algunas cosas como la entrega de actividades asignadas a tiempo, así como la calidad de estas, además su forma de comunicarse y desenvolverse con los demás miembros del equipo. Esto se relaciona proporcionalmente con el nivel de motivación del colaborador, además de que el buen desempeño en estas medidas contribuye al desarrollo profesional del mismo.

13. Inteligencia emocional

Personalmente considero que para un buen director es esencial la inteligencia emocional ya que es su medio más “humano” para comunicarse con sus demás colaboradores, de forma que sus mensajes están llenos de tacto, empatía y comprensión, fomentando una relación más amigable y contribuyendo a un entorno organizacional más tranquilo.

Pienso que para desarrollar esta habilidad es fundamental tener un sentido fuerte de empatía y considerar siempre los sentimientos y pensamientos del colaborador, de esa manera se logra una comunicación (además de efectiva) amigable y respetuosa, mejorando el entorno social de la organización y reduciendo los niveles de estrés.

14. Ética en la dirección

Considero que la integridad, la justicia, la transparencia, el respeto y la responsabilidad son principios éticos indispensables en una organización ya que la falta de alguno de ellos perjudica el entorno de la organización y altera el estado general de los colaboradores.

Para aplicarlos en situaciones complejas, los incluiría en los análisis realizados por el equipo y lideraría con el ejemplo; además buscaría siempre un balance entre lo rentable y lo correcto según estos principios (por ejemplo, en el despido de un empleado).

15. Futuro de la dirección

Creo que la dirección dejará ser tan jerárquica en el futuro, de manera que todos los integrantes tendrán (a cierto grado) un mismo nivel de autoridad para que logren realizar sus tareas de forma independiente, pero colaborando con sus resultados para lograr la acción planificada.

Considero que los desafíos y oportunidades que se presentan en esta etapa son atemporales, con esto me refiero a que siempre existirán los mismos problemas y áreas de oportunidad, independientemente de la organización y su forma.

Bibliografía

Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. PEARSON EDUCACIÓN.