

# **LA DIRECCIÓN, COMO UNA DE LAS HERRAMIENTAS CLAVES PARA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS ORGANIZACIONALES**

Jhony Antonio Aguilar Palmar  
Tutor: Docente Raquel Salgado  
Universidad Simón Bolívar, Barranquilla

**RECIBIDO:** abril 10 de 2015

**ACEPTADO:** junio 13 de 2015

## **Introducción**

Con el presente ensayo se pretende analizar aportes de diversos autores, con respecto a la función dirección, como herramienta clave para desarrollar procesos administrativos de manera efectiva, y a su vez la importancia que tiene el liderazgo en medio de su ejercicio, argumentando la importancia de la influencia que los líderes tienen sobre los empleados, y por ende sobre los equipos de trabajo, de acuerdo Loitegui, (2003), donde vislumbra las problemáticas actuales como El calentamiento global se agudiza, las crisis financieras de las compañías, la crisis alimentaria, problemas ecológicos, enfermedades y el desempleo, entre otras, pero los importante son las decisiones de los líderes empresariales para responder por la estabilidad de las organizaciones. Se analiza los diferentes conceptos de diferentes autores de liderazgo y procesos administrativos relacionándolo con el contexto de las organizaciones dentro de los grupos de trabajo, con el fin de evaluar sus aportes en el logro de los objetivos propuestos.

Hace años Aristóteles decía que los valores y las destrezas de un ser humano están en la relación con el otro, cuando un individuo interactúa con el otro este ejerce influencia para bien o para mal en la toma de decisiones, de modo que teniendo en cuenta el contexto de las compañías, se puede afirmar que las relaciones humanas guardan gran influencia en el liderazgo.

De ahí que el liderazgo sea una forma de ordenamiento humano, para este caso, en las empresas es un factor determinante porque simple y sencillamente define las dinámicas de grupo dentro de las empresas. De la misma manera hay que diferenciar el liderazgo como cualidad y como autoridad. El liderazgo como cualidad personal no solo abarca las características del individuo, sino la proyección que éste tenga en la sociedad, en el entorno en que se encuentre y las circunstancias a las que esté expuesto. El comportamiento que el individuo debe tener involucra la planeación, información, evaluación y control de las situaciones, es el caso de una empresa donde una persona tenga a su cargo varios trabajadores, que además de supervisarlos tiene que indagar la manera de estimularlos en sus tareas buscando obtener la máxima eficacia en cada una de las funciones que desempeñen.

## ARGUMENTOS

Es pertinente entonces, mencionar diferentes aportes de autores con respecto al tema de liderazgo, siendo éste una herramienta fundamental en el marco del ejercicio de dirección, como función del proceso administrativo. Al respecto, Druker (1999) sustenta que el liderazgo implica personas que se adapten al cambio; para ello es necesario desarrollar la voluntad y capacidad de pensar diferente así como proponer nuevas ideas, naturalmente esto requiere de políticas formales que permitan hacer que el presente se convierta en futuro.

De la misma manera, al tener en cuenta que la función dirección está muy relacionada con el término liderazgo, cabe mencionar que éste ejerce una gran influencia sobre el desempeño de los empleados en pro de lograr los objetivos, y por tanto es necesario que exista entre líderes y equipo de trabajo

una comunicación efectiva. (Chiavenato, 2001).

Al hablar de liderazgo, no es referirse literalmente al magnetismo sobre las personas, pero se podría resaltar el hecho de que con el buen ejercicio de este, se puede contribuir con la visión de las personas, en aras de aportar a un mejoramiento en cuanto a su personalidad, la cual puede trascender con respecto a sus condiciones y aspiraciones mínimas. (Drucker citado por Maciariello & Linkleter, 2012).

Si bien es cierto, al establecer una relación entre dirección y liderazgo, es necesario que los dos sean ejercidos de una manera efectiva, en tanto que a nivel empresarial el desacierto en la manera en que estos son desarrollados, puede repercutir en un bajo nivel de esfuerzo, dedicación y motivación de los empleados en pro de alcanzar los objetivos

organizacionales. Es por ello que, Drucker (1954) afirmó que la administración sólo puede generar las condiciones bajo las cuales las cualidades del liderazgo se vuelvan efectivas o se detengan.

Es pertinente también mencionar otras apreciaciones sobre las implicaciones de ejercer un liderazgo efectivo, el cual inspire y contribuya con el logro de las metas empresariales, al respecto, es necesario conseguir que las personas sean creativas, proactivas, lo cual puede traducirse en el logro de los objetivos comunes de la organización. (Norton, 1998).

Moreno y Espíritu (2014) señalan que “las grandes empresas conocen la importancia del liderazgo y saben aplicarlo eficientemente en sus colaboradores, permitiéndoles crear, mejorar y sostener los procesos manejados en su entorno”. (p.90)

Desde este punto de vista el liderazgo efectivo, es considerado tal vez, como la

ventaja competitiva más importante para las organizaciones tanto del sector público como del sector privado en la mayoría de los países (Choo, 2007).

El liderazgo es un proceso bastante complejo pero eficaz que resulta bastante útil, para resolver las problemáticas que se presentan diariamente dentro de las organizaciones. Para ello se hace necesario manejarlo a través de tres generalizaciones:

- La vida de los seres humanos está dispersa entre la necesidad de satisfacer y mantener el equilibrio
- Nuestra cultura tiende a llenarse o llenar los vacíos a través de las relaciones individuales
- El proceso de los individuos es un proceso activo y no pasivo donde se satisfacen todas las necesidades, la persona no espera que la interacción se dé por sí sola o de una manera natural; si no que va en busca de las relaciones con

otros entornos, lográndose llegar a las necesidades que busca satisfacer; quedando demostrado que el liderazgo depende de lo que se requiera en determinada situación.

De esta manera se reafirma la convicción que se manejó en la teoría de las relaciones humanas sobre la enorme influencia que ejerce el liderazgo en el comportamiento de las personas. De hecho el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana.

Muchos autores exponen el tema sobre el liderazgo, se podría mencionar entonces una apreciación con respecto a una característica clave del liderazgo, relacionada con el hecho de que al ejercerlo, se tiene la posibilidad de influenciar sobre los miembros del equipo de trabajo en pro de la consecución de determinados objetivos. (Hersey & Blanchard citado en Blanchard, 2007). Estos autores basan su opinión en una influencia interpersonal,

aclarando que ésta es la transacción interpersonal donde una persona ejerce cierta influencia, para que logre su cometido tratando en cierta forma de modificar su comportamiento.

Con respecto al liderazgo, es pertinente resaltar que las personas ejercen varios estilos de liderazgo, que en su momento tienen que ver con las situaciones que se estén presentando, es decir, que dependiendo de estas, el líder adopta una determinada posición en aras de sobrellevar situaciones difíciles, mejorarlas y de esta manera contribuir con los objetivos a alcanzar, los cuales previamente debieron haber sido diseñados, lo anterior aplicaría para cualquier grupo o equipo de trabajo, incluso a nivel organizacional.

Toda empresa está en busca de llevar a cabo sus objetivos, la razón social por la cual se inició y todas aquellas metas que se han impuesto para que esta llegue hacer

prospera y se posicione en los mercados tan competitivos de hoy, de ahí que se requiera de personas líderes que ayuden al beneficio de estas organizaciones, personas con capacidad para formar grandes empresas, que busquen rápidamente soluciones, que su inteligencia sea capaz de mantenerse frente a cualquier posición que pueda quebrantar en esos momentos el equilibrio de la empresas. Son líderes de empresa aquellos que manejan al personal de manera adecuada llevándolos a su mayor desenvolvimiento, que de presentarse algún problema este sea capaz de reflejar un liderazgo en aras de un restablecimiento inmediato.

El liderazgo en una situación muy común para cada empresa, incluso en cualquier circunstancia de la vida se requiere de un líder. Sin duda alguna este término se ha puesto de moda porque es lo que exige y lo que rige el entorno en estos últimos años, donde no hay empresas pequeñas y la

competencia está ahí al acecho cada día preparándose a los nuevos retos que ofrece el mercado y la nuevas necesidades que generan los clientes. Entonces de ahí la importancia de tener personal calificado que genere ideas nuevas y también que motive e inspire a los que están a su alrededor. Volviendo al objetivo de este escrito el cual se relaciona con la influencia que ejerce el liderazgo en los procesos administrativos empezando por la:

**Planeación:** esta es la máxima responsabilidad que tiene el líder y tal vez sea la más importante de todas debido al alto grado de responsabilidad que tiene. En esta parte se definen los objetivos y las metas a cumplir, del mismo modo se diseñan las estrategias y las acciones a realizar para lograrlos. Cabe recordar que muchas veces esto se hace para periodo de tiempo previamente establecido. Se responden preguntas como ¿para qué estamos? ¿Qué somos? Y hacia dónde

vamos. De esa manera se define el rumbo de la organización.

Del mismo modo, los líderes deben ayudar a sus colaboradores definiendo las reglas del juego. Los colaboradores deben saber que resultados deben obtener, cuáles son sus responsabilidades, que se espera de ellos, como van a contribuir al éxito de su organización, cuáles son sus comportamientos valorados. El ejercicio del liderazgo debe ser incluido en la planificación de todo aquel que tiene personal bajo su responsabilidad. La planificación debe explicar que van a hacer con su gente, e incluir los indicadores que permitan la evaluación de su desempeño. (Franchi, 2009, p.116)

“...Todo esto nos muestra lo necesario que es trabajar dentro de las organizaciones en el tema de planificación, y en esto es nuevamente clave el ejercicio del liderazgo...” (Franchi 2009)

Por otra parte cabe destacar que en todas las organizaciones hay líderes, uno más destacados que otros, pero de que los hay lo

hay. En todos los niveles jerárquicos hay uno que se destaca dentro del grupo, luego si se afirma que el liderazgo solo corresponde al nivel gerencial sería un error grandísimo.

..La tarea del líder será entonces reconocer la situación en la cual debe ejercer o no presión sobre el grupo; ser directivo, controlador, postergar decisiones, entre otras. Es decir actuar de manera consciente dependiendo de la situación en la que se encuentre y utilizando las habilidades técnicas y humanas con las que cuenta... (Ramírez, 2012).

Existen impactos del estilo de liderazgo, podría hablarse entonces de una posible escalera con un gran tope a su final, indicando que aquellos líderes que van forjando y subiendo escalas llegan a un cometido, emprendiendo diferentes paradigmas con respeto al estilo que puede llevar un líder a la hora de buscar un fin. Decimos entonces que cada líder tiene un estilo propio y que su cúspide siempre está al final del escalonamiento, y que tiene

variables con efectos directos sobre todos aquellos procesos decisionales y sobre resultados de las organizaciones.

Los distintos estudios sobre los estilos de liderazgos, enfocan diferentes variables, como por ejemplo la flexibilidad, la responsabilidad, los estándares, la recompensa, la claridad, y el compromiso y también hacen referencia sobre el clima organizacional. Un hecho que es bastante confirmado, es que el estilo influye en la subordinación, ya que líder directivo ejerce cierta influencia que se ve reflejada en la motivación, dando así una mejor organización.

Mirando ya el lado del género el cual guarda mucha relación con los estilos de liderazgos, destacando su influencia sobre la decisión. Otros factores influyentes son la cultura competitiva e innovativa que en tanto el tipo de cultura se ve influenciado por el estilo de liderazgo, dando entonces un resultado desempeño de la organización a

través de la cultura.

Fundamentados en la información todas estas investigaciones sobre el estilo de liderazgo, los procesos, los productos, los servicios y los enfoques a los clientes, lleva coherencia con la forma de organización. El liderazgo puede ser tomado como un determinante de la eficacia de cualquier organización.

## CONCLUSIÓN

Mediante este ensayo se puede concluir que el liderazgo es de suma importancia en todos los tipos de organización humana, y que a su vez es pertinente resaltar cuan relacionado está con los sistemas administrativos, más exactamente con la función dirección del proceso administrativo, es por ello que se hace necesario, que este sea ejercido de una manera efectiva, de tal manera que contribuya con el logro de los objetivos en

común que persigue un equipo de trabajo, lo cual se puede evidenciar a nivel organizacional.

Es de suma importancia que en la medida en que las personas que lideran, dirigen, coordinan grupos de trabajo, puedan inspirar y transformar a los miembros de un grupo, tal es el caso de organizaciones, en las cuales se evidencia una gran conexión entre dirigentes y subordinados llevando a un feliz término dicha relación que no es más que una sinergia, un trabajo conjunto mancomunado, que trasciende hasta lograr la efectividad de los procesos que en esta se desarrollen.

Lo importante no es tener empleados capacitados para un trabajo, o con una inteligencia bastante elevada, es tener la claridad y la certeza de cómo llevarlos en medio de su diario laboral, propiciar que estos puedan dar lo mejor de sí y así mismo lograr que puedan elevar su

desempeño, que en su momento será un bienestar no individual, sino por el contrario general.

La capacidad de un buen líder está en el creerse un buen líder, tener seguridad en sí mismo y saber sobrellevar cualquier situación, involucrarse con su equipo y motivarlo para facilitar el culmen de cualquier proceso.

La búsqueda del hombre por mejorar muchas de sus expectativas y metas trazadas, ha venido evolucionando con el recorrer de los años, y lo ha llevado a diseñar e implementar instrumentos en aras de lograr un mejor desempeño en esta sociedad que está actualmente acaparada por la globalización, al respecto cabe mencionar entonces , que tanto en el plano personal como laboral, el hombre requiere de ejercer un liderazgo efectivo y a su vez también necesita de personas que sepan ser buenos líderes , que guíen, orienten

positivamente acciones; para que estas puedan ser materializadas y poder aportar desde cualquier ámbito, a la sociedad en general.

## REFERENCIAS

Blanchard. K., (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Grupo editorial Norma.

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.

Choo, H. (2007). *Leadership and the workforce in Singapore: evaluations by the Singapore Human Resources Institute*. Research and Practice in Human Resource Management

Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York, USA: Harper & Row.

Druker, P.F. (1999), *Los desafíos de la administración en el siglo XXI* (p. 94). Argentina: Sudamericana.

Franchi. R. R., (2009). *Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional*. Nobuko, p.116. Doi: OCLC: 86893339.

Loitegui. J. R. (2003). *La psicología del trabajo y de las organizaciones en España*. Revista de psicología del trabajo y las organizaciones.

Maciariello J. A. & Linkleter, K. (2012). *Peter Druker y el arte perdido de la Gerencia*. España: Grupo editorial Norma. P.288

Moreno Meza, R. J.; Espíritu Olmos, R. (2014). El empowerment, el liderazgo y la innovación en empresas de servicios, como una ventaja competitiva de las medianas empresas del municipio de Tecomán, Colima, México. En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Vol., pp. 72-97. doi: <https://doi.org/10.17081/dege.6.2.468>

Norton, P. (1998). *Compitiendo en el siglo XXI. Cómo Innovar con Éxito*. España: Ediciones Gestión 2000.

Ramírez. M., (2012). *Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórico-metodológica para el análisis de la dirección organizacional*. Universidad de Zulia, Maracaibo –Venezuela