



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

NUEVAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Tomado de Universidad del Istmo



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

NUEVAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

La Administración también conocida como Administración de empresas es la ciencia social, técnica y arte que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, etc.) de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines que persiga la organización.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ES LA CIENCIA SOCIAL, TÉCNICA Y ARTE QUE SE OCUPA DE LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DE LOS RECURSOS (HUMANOS, FINANCIEROS, MATERIALES, TECNOLÓGICOS, EL CONOCIMIENTO, ETC.) DE LA ORGANIZACIÓN, CON EL FIN DE OBTENER EL MÁXIMO BENEFICIO POSIBLE; ESTE BENEFICIO PUEDE SER ECONÓMICO O SOCIAL, DEPENDIENDO ESTO DE LOS FINES QUE PERSIGA LA ORGANIZACIÓN.

La Administración moderna de la organización, es un proceso compuesto por las funciones clásicas siguientes:

- **PLANIFICAR:** Es el proceso que comienza con fijar objetivos, las Estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el Mapa estratégico; todo esto teniendo en cuenta las fortalezas/debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto (Análisis FODA).
- **ORGANIZAR:** Responde a las preguntas de, ¿Quién? va a realizar la tarea, implica diseñar el organigrama de la organización definiendo responsabilidades y obligaciones; ¿Cómo? se va a realizar la tarea; ¿Cuándo? se va a realizar; mediante el diseño de Proceso de negocio, Cursogramas que establecen la forma en que se deben realizar las tareas y en que secuencia temporal; en definitiva organizar es coordinar y sincronizar.
- **DIRIGIR:** Es la influencia, persuasión que se ejerce por medio del Liderazgo sobre los individuos para la consecución de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelos lógicos y también intuitivos de toma de decisiones.



- **CONTROLAR:** Es la medición del desempeño de lo ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijados; se detectan los desvíos y se toman las medidas necesarias para corregirlos. El control se realiza a nivel estratégico, nivel táctico y a nivel operativo; la organización entera es evaluada, mediante un sistema de Control de gestión; por otro lado también se contratan auditorías externas, donde se analizan y controlan las diferentes áreas funcionales de la organización.

EL OBJETO DE ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN SON LAS ORGANIZACIONES; POR LO TANTO ES APLICABLE A EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS; INSTITUCIONES PÚBLICAS Y ORGANISMOS ESTATALES, Y A LAS DISTINTAS INSTITUCIONES PRIVADAS.

El objeto de estudio de la Administración son las organizaciones; por lo tanto es aplicable a empresas privadas y públicas; instituciones públicas y organismos estatales, y a las distintas instituciones privadas. Por ejemplo: iglesias; universidades; colegios, escuelas, gobiernos y organismos municipales, provinciales, nacionales; hospitales; fundaciones, etc.; y a todos los tipos de empresas privadas; e incluso las familias y hogares.

LAS NUEVAS FUNCIONES DE LA GERENCIA

¿RECUERDA USTED LAS CUATRO FUNCIONES «CLÁSICAS» DE LA ADMINISTRACIÓN - PLANEAR, ORGANIZAR LIDERAR Y CONTROLAR - QUE LE ENSEÑARON EN LA UNIVERSIDAD?

Esas funciones constituyen la plataforma sobre la cual trabajan todos los gerentes o administradores. Aunque esas funciones básicas están bien para abarcar la mayoría de los deberes cotidianos de un gerente o administrador, no reflejan la nueva realidad de las organizaciones ni la nueva sociedad de gerentes y trabajadores, lo que se necesita es un nuevo conjunto de funciones que amplifiquen las cuatro funciones clásicas de la gerencia.



MOTIVAR

Los gerentes de hoy son maestros en hacer que las cosas sucedan –comenzando por ellos mismos. Si ha de hacerse, deberá comenzar conmigo. Piense en los mejores gerentes que conozca ¿Cuál es esa cualidad que los diferencia del resto? ¿Se trata de sus habilidades organizacionales, su equidad o su capacidad técnica? Quizás sea su habilidad para delegar o las largas horas que ellos trabajan.

Aunque todos estos rasgos son importantes para el éxito de un gerente, todavía no hemos nombrado la cualidad única que hace al gerente excepcional. Esa función crucial de la gerencia es motivar e inspirar a la gente.

Usted puede ser el mejor analista del mundo, el ejecutivo más organizado del planeta, o el más justo entre los justos, pero si el nivel de actividad que puede generar se parece más a un trapo que a una bujía, entonces siempre se quedará corto en sus esfuerzos por crear una organización verdaderamente excepcional (“todos síganme”, dijo ella mientras su personal volvía a dormir).

Los gerentes excepcionales pueden crear mucha más energía de la que consumen. Los mejores gerentes son catalizadores de la organización de la organización. En lugar de tomar energía de ella, la canalizan y la amplifican para entregársela a la organización. En todas sus interacciones, los gerentes eficientes toman la energía natural de sus empleados y la intensifican para dejarlos en estado de mayor vitalidad del que tenían al comienzo de la interacción.

La gerencia se convierte en un proceso de transmitir a sus empleados, el entusiasmo que usted siente acerca de la organización y de sus metas, en términos que ellos puedan comprender y apreciar. Muy rápidamente, sus empleados sentirán tanto entusiasmo acerca de la organización como usted, y entonces usted podrá dejar que esa energía los impulse hacia adelante.

Dicen que una imagen vale más que mil palabras. Esta afirmación es tan cierta para las imágenes que se pintan en la mente de los demás como para las que se pintan en los lienzos o se imprimen en las páginas de las revistas y los libros. Imagine unas vacaciones con su familia o sus amigos.



A medida que se acerca el gran día, usted mantiene esa meta viva y emocionante en la mente de cada uno de ellos creando una visión del viaje que les espera, las descripciones vividas de arenas de playa blanca, árboles gigantescos, cielos despejados, lagos escondidos, comida deliciosa y alojamiento especial, pintan imagen en la mente de sus compañeros de viaje. Con esa visión, cada cual contribuye a la meta común de pasar unas vacaciones memorables.

Los gerentes de éxito crean visiones estimulantes - Imágenes de una organización futura que inspiran e inducen a los empleados a desempeñarse de la mejor manera posible.

FACULTAR

¿Alguna vez ha trabajado para alguien que no le permitía hacer su trabajo sin cuestionar cada una de sus decisiones? Quizás ha dedicado todo un fin de semana a trabajar en un proyecto especial, solo para encontrarse con el rechazo de su jefe.

¿Por qué cree que tenemos políticas? Si hiciéramos excepciones con todo el mundo, quebraríamos. ¿Cómo se sintió usted al ver pisotear sus esfuerzos sinceros por hacer bien las cosas? ¿Cuál fue su reacción? Lo más seguro es que nunca volvió a tomarse la molestia de hacer ese esfuerzo adicional.

A pesar de los rumores contrarios, no se deja de ser gerente cuando se faculta a los empleados. Lo que cambia es la forma de ser gerente. Los gerentes continúan proporcionando la visión, estableciendo las metas de la organización y determinando los valores comunes. Sin embargo, los gerentes

deben establecer una infraestructura corporativa -habilidad- capacitación, equipos, etc. - que les sirva de marco para facultar. Y aunque es probable que no todos sus empleados deseen ser facultados, deberá proporcionar un ambiente para nutrir a aquellos empleados que si están ansiosos por probar el dulce néctar que viene con la libertad para aplicar su creatividad personal y su experiencia dentro de la organización.

LOS GERENTES DEBEN ESTABLECER UNA INFRAESTRUCTURA CORPORATIVA -HABILIDAD- CAPACITACIÓN, EQUIPOS, ETC.- QUE LES SIRVA DE MARCO PARA FACULTAR.



Los gerentes extraordinarios les permiten a los empleados hacer un trabajo sobresaliente. Ésta es una función vital de la gerencia, porque ni siquiera los mejores gerentes del mundo pueden triunfar sin ayuda. Para lograr las metas de la organización, los gerentes deben apoyarse en las habilidades de sus colaboradores. Una gerencia eficaz es la que apalanca los esfuerzos de cada uno de los miembros de una unidad de trabajo con objeto de alcanzar un propósito común. Si usted hace constantemente el trabajo personal, no solamente pierde la ventaja del apalancamiento que puede obtener de ellos sino que se arriesga a caer presa del estrés, las úlceras o algo peor.

Sin embargo, mucho peor que la pérdida personal que se sufre cuando no se faculta a los empleados es que todo el mundo en la organización pierde. Sus empleados pierden porque usted no les permite dar más de sí o mostrar su creatividad o su iniciativa. La organización pierde los aportes de una fuerza laboral creativa. Por último, los clientes también pierden porque los empleados temen prestarles un servicio excepcional ***¿Para qué hacer?***

APOYAR

Durante mucho tiempo, el oficio de los gerentes era dar órdenes, ver que fueran cumplidas y hacer responsables a quienes no las acataran. En la actualidad todo eso está cambiando. El oficio del gerente ya no es hacer las veces de perro guardián, agente de policía o verdugo.

Cada vez más, los gerentes deben ser instructores, colegas y motivadores para los empleados a quienes apoyan. El principal interés de los gerentes de hoy debe ser crear un ambiente de trabajo más favorable que le permita al empleado sentirse valorado y más productivo.

EL PRINCIPAL INTERÉS DE LOS GERENTES DE HOY DEBE SER CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS FAVORABLE QUE LE PERMITA AL EMPLEADO SENTIRSE VALORADO Y MÁS PRODUCTIVO.

Cuando las cosas se ponen difíciles, los gerentes apoyan a sus empleados. Pero esto no significa que usted deba hacer todo en lugar de ellos o tomar las decisiones por ellos. Significa que debe proporcionarles capacitación, recursos y autoridad para que puedan hacer el trabajo, y luego retirarse del camino. Usted debe estar ahí, listo para ayudar a sus empleados a recoger los pedazos en caso de que caigan, algo que deberán hacer si desean aprender. Es algo así como aprender a patinar. Si no hay caídas; no hay aprendizaje.

La clave para crear un ambiente de apoyo está en establecer una atmósfera de apertura en toda la organización. En un ambiente abierto, a los empleados se les estimula a que formulen preguntas y manifiesten sus inquietudes, sin temor a la retaliación. No hay propósitos ocultos, y las personas se sienten en libertad de decir en las reuniones oficiales las mismas cosas que dirían al salir del trabajo.

Cuando los empleados ven que los directivos se muestran receptivos a las nuevas ideas, tienden con mayor facilidad a pensar en más y mejores maneras de mejorar los sistemas, resolver los problemas, ahorrar dinero, etc.

Los gerentes también se apoyan entre sí. Los territorios personales, las luchas entre departamentos y el ocultar información no tienen sitio en la organización moderna; las compañías ya no pueden darse el lujo de respaldar esas conductas disfuncionales. Todos los integrantes de la organización - desde arriba hasta abajo - deben darse cuenta de que juegan en un mismo equipo. Para ganar, los miembros de un equipo se apoyan entre sí y mantienen a sus compañeros informados acerca de los últimos acontecimientos. **¿En cuál equipo está usted?**

COMUNICAR

No cabe duda de que la comunicación es la savia vital de toda organización y que los gerentes son los elementos que conectan los distintos niveles. Hemos visto de primera mano los efectos positivos que ejercen sobre la empresa y los empleados los gerentes que se comunican, y también los efectos negativos que ejercen los que no lo hacen. Imagine un defensa en el campo de fútbol americano tratando de llevar la ofensiva hasta la línea de meta sin gritar la jugada. ¿Qué sucedería después de que pasara la pelota? Probablemente nada - o se crearía un verdadero caos.

Los gerentes que no se comunican con eficacia están faltando a una de las funciones vitales de la gerencia.

La comunicación es una función primordial de los gerentes de este decenio y de los próximos. La información es poder, y como la velocidad de los negocios se acelera, es necesario comunicar la información a los empleados con más rapidez que nunca. A causa del cambio constante y de la creciente turbulencia en el clima empresarial, se necesita más comunicación, no menos. ¿Quién habrá sobrevivido de aquí a cinco años: el gerente que aprendió a dominar esta función, o el que no aprendió?





Con la proliferación del correo electrónico, el correo oral y los otros medios de comunicación de la empresa moderna, los gerentes sencillamente no tienen excusa para no comunicarse a cara con sus empleados. ¡Caramba, hasta se puede usar el teléfono o probar un poco de esa antigua costumbre de hablar cara con los colaboradores!

Para poder cumplir las expectativas que usted les ha fijado, los empleados deben conocer esas expectativas. Una meta es perfecta en el papel, pero si usted no se la comunica a los empleados y no los mantiene al tanto de su progreso hacia la realización de dicha meta, ¿cómo espera que la alcancen? Sencillamente es imposible. Sería como entrenar para los Juegos Olímpicos pero nunca recibir retroalimentación sobre el progreso alcanzado.

En cuestiones de gerencia, como en la vida en general, los detalles cuentan una invitación a una próxima reunión, una alabanza por un trabajo bien hecho, o una información sobre las finanzas de la organización. Compartir esta clase de información no solamente facilita el funcionamiento de la empresa sino que genera un alto grado de buena voluntad y fortalece la confianza, la cual vincula a los empleados a la organización y a la realización exitosa de las metas de la empresa.

