

LA FUERZA IMPULSORA DETRÁS DEL LIDERAZGO: ¿UN LÍDER NACE O SE HACE?

Autor: José Orozco
orozcojose0165@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Liderazgo – gerencia – aprendizaje

RESUMEN

La gerencia moderna está asociada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, creatividad, excelencia, competitividad, calidad para lograr objetivos económicos además de generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control. Por ello, la gestión gerencial tiene como objetivo central lograr el equilibrio a través de una adecuada optimización de la eficiencia y la eficacia del proceso administrativo de la educación. Pero quien ejerce esa gerencia, por lo general posee perfiles específicos no solo académicos, sino también de liderazgo para ejercer sus funciones. El cómo lo hace, si es propio de su constitución genética o no, es lo que pretendo analizar en el presente artículo. El motivo de ésta inquietud surgió luego de leer la historia planteada por David Fischman, en su referencia al experimento sobre los elefantes, perteneciente al libro “El Camino del Líder”, y donde plantea que los elefantes desde bebés son amarrados a un árbol fuerte con una cadena, por lo que ellos aprenden que no se pueden deshacer de este amarre aunque traten, continúa señalando que los elefantes, una vez adultos pueden ser amarrados a cualquier cosa y no escapan porque en su mente, ya tienen fijado que estar amarrados les impide moverse. Mi inquietud fue ¿los amarres son cuestiones psicológicas? ¿Puede una persona aprender a dirigir una empresa, una multitud? o ¿debe nacer con las condiciones para hacerlo? El éxito o fracaso de una gran empresa o de una pequeña entonces, podría depender de este concepto, pues aún durante la crisis existente en el país por ejemplo, hay pequeñas empresas que han sobre vivido y grandes consorcios que han claudicado. Interesante saberlo.

DRIVING FORCE BEHIND THE LEADERSHIP: A LEADER IS BORN OR MADE?

Author: José Orozco
orozcojose0165@gmail.com

KEYWORDS

Leadership - management - learning

ABSTRACT

Modern management is associated with concepts such as efficiency, effectiveness, productivity, creativity, excellence, competitiveness, quality to achieve economic goals and generate social benefits, under planning, organization and management control. Therefore, management practice has the objective to achieve balance through proper optimization of efficiency and effectiveness of the administrative process of education. But who exercises that management usually has specific profiles not only academics but also leadership to perform their duties. How it does, if their own genetic constitution or not, that is what I intend to discuss in this article. The reason for this concern arose after reading the story presented by David Fischman, in its reference to experiment on elephants, belonging to the book "The Way of the Leader" and which states that the elephants from infants are tied to a strong tree with a chain, so they learn that you cannot undo this tie even try to declare that elephants once adults can be tied to anything and do not escape because in his mind, have already set to be tied prevents them move. My concern was: the moorings are psychological issues? Can a person learn to run a business, a crowd? or should it be born with conditions to do ?. The success or failure of a large company or a small then, could depend on this concept, because even during the crisis in the country, for example, there are small businesses that have lived and on big corporations that have caved. Interesting to know.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno globalizador, ha mantenido a la sociedad mundial en un constante cambio. La permutación constante de este tipo de eventos coexiste con la sociedad de la información orientada hacia el conocimiento, la cual según Arostegui y Martínez (2008) “se vincula con la posmodernidad, para algunos pensadores de los países desarrollados y latinoamericanos pudiera encontrarse en un interregno entre la modernidad y la transmodernidad”. (p. 15)

Reflexionar sobre este fenómeno, introduce factores de cambio que involucran esferas vitales de la comunidad; como la educación, el trabajo, las finanzas, las tecnologías de la comunicación que inciden en la disminución del espacio-tiempo al crear un micro-espacio virtual que proporciona un esquema social diferente, que acepta como incluidos los que participan en la sociedad en red y ve como excluidos los que no lo hacen.

Asimismo actúa sobre espacios vitales donde la gerencia actúa de manera irremediable, pues la misma está asociada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, creatividad, excelencia, competitividad, calidad para lograr objetivos económicos además de generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control. Por ello, la gestión gerencial tiene como objetivo central el lograr el equilibrio a través de una adecuada optimización de la eficiencia y la eficacia del proceso administrativo. Por lo tanto, el gerente de una organización debe ser una persona competente, con conocimientos que faciliten la orientación profesional del personal.

Tomando en consideración el hecho que, impulsados por esa naturaleza humana, siempre han existido seres identificados con posiciones de liderazgo, cuyos propósitos más evidentes son guiar a los demás, bien sea con el propósito del preservar la especie o con el fin de ayudarla en su ascenso cognitivo-existencial, es que surge la

interrogante sobre si este tipo de personas se construye o proviene de su ADN el ser un líder. Lo anterior implica, la concepción del liderazgo gerencial como la capacidad de influir en otras personas; propietarios, colaboradores y la sociedad, a fin de obtener un propósito determinado o visión compartida, es por esto que su dimensión ontológica se orienta hacia el conocimiento de los aspectos genéricos, esenciales, relaciones y las posibilidades de transformación que ostenta sobre su entorno, así como su forma particular de ser que los hace reconocer como líderes, percibida por todos los integrantes de su clase empresarial.

Partiendo de lo anterior, la finalidad del presente artículo se orienta a precisar la importancia de un liderazgo gerencial con actuación propia derivada de su medio, pues muchos de estos líderes tienen estrategias gerenciales y de desarrollo organizacional que van contra la corriente representada en las prácticas convencionales y por lo tanto diferenciadas de las enseñadas en la amplia literatura gerencial y en las

escuelas de negocios. Dentro de los grandes procesos de cambios económicos que se suceden, algunas empresas parecen pasar la prueba manteniendo inclusive su propia identidad, mientras otras fracasan en ello, por lo tanto ¿por qué algunas organizaciones llegan a tener éxito y otras no?. El conocer esa fuerza impulsora detrás del liderazgo, para determinar si un líder nace o se hace, es el reto que se pretende plasmar de una manera sucinta con este artículo. Las fuerzas impulsoras detrás de liderazgo

El concepto de liderazgo, definido por Silíceo, Casares y González (2002) como “el influir en otros para un fin valioso” (p.19), solivianta a pensar que el líder no solo actúa en su propio desarrollo, sino que al hacerlo genera un efecto transformador en su comunidad, creando un espacio donde otros pueden acceder a nuevas formas de ser, lo cual es develado por Frances (2008), cuando manifiesta que “induce, dentro de su grupo, fuerzas en los espacios vitales de los miembros individuales” (p.542), que a

su vez están sometidos al ámbito donde se desarrollan, de su ambiente y de lo que están viviendo, por lo que cada situación determinada es única, cambiante y dependiente de las interrelaciones existentes entre el líder y su área de influencia.

Al considerar tales elementos, se percibe el avatar de la acción gerencial pasando del director tradicional, que se limita sólo al cumplimiento de procesos administrativos, a una gerencia centrada en procesos donde éste asuma un nuevo perfil y una función integral del hecho gerencial. En otras palabras, se requiere asumir el seguimiento, planificación, para explotar y desbloquear el potencial de la persona para maximizar su desempeño en la calidad de servicio. De esta manera, pasa a ser de un simple administrador a convertirse en un líder dogmático.

En consecuencia, y con fundamento en la frase de Wilson (2011) respecto a que "... el cambio es la única constante de todo proceso", el cual planteó para manejar en tal situación un nuevo enfoque en las formas o esquemas de dirección y de

organización de las empresas e instituciones contemporáneas, basado en el concepto de desarrollo de "equipos de trabajo de auto - dirección". Tales equipos representan la evolución natural de un nuevo tipo de liderazgo como respuesta a los complejos retos del entorno competitivo actual, que atiende de manera integral tres aspectos clave que son el rol de los individuos dentro de la organización; la dirección de las reacciones al cambio y el logro de éste en la conducta de esos individuos, a pesar del factor de resistencia al cambio.

Es preciso considerar a este nivel, que el liderazgo gerencial debe ser capaz de pensar de manera paradójica y anti-intuitiva, aceptar la ambigüedad y el caos, ser rápido en la ejecución, ejercer la comunicación fácil y contar con la debida información técnica, estando dispuesto a compartirla. Su presencia en las organizaciones, obliga a tener capacidad de responder positivamente ante el fenómeno, debe estar pendientes de lo que ocurre alrededor, escuchar clientes, observar

a competidores y monitorear mercados en profundidad, disponiendo para ello de los medios necesarios para interpretar toda la información que esto produce. Además se contemplan las decisiones a adoptar para impedir la desmotivación del personal que genera bajo rendimiento, desenfoque de los objetivos, y al contrario implantar esquemas de alta motivación.

Desde esta perspectiva, el liderazgo gerencial empresarial, se ve sometido a componentes situacionales que actúan a través de fuerzas y grupos sociales que se mueven con un sentido independiente de las leyes descifrables de la economía y de las tradicionales dificultades empresariales, en instituciones sometidas al impacto de la globalización y a los cambios de carácter socio-políticos-económico como el de Venezuela.

Estas incógnitas llevan a reflexionar, sobre las formas cómo los venezolanos enfrentan los retos exigidos para su supervivencia empresarial-económica en el entorno

descrito, o sea las maneras que presenta la cultura criolla de asumir responsabilidades sociales, económicas, políticas e incluso vitales y si el proceso de transformación hacia otros modelos de vida que se está dando, corresponde a un comienzo de transformación social evolutiva como el “socialismo de mercado” chino, o sea solo uno de los fenómenos temporales que de vez en cuando aparecen en las naciones del tercer mundo.

Es por este cúmulo de razones que se plantea que para comenzar a gerenciar es importante aplicar la inteligencia financiera, es decir, planificar y buscar estrategias de inversión del dinero que luego generen ganancias a corto plazo, en consecuencia de esta inversión y hablando de una organización se debe analizar cuál será la vía más efectiva para que ese dinero invertido sea productivo, en algunas oportunidades es necesario tener un equipo de trabajo bien adiestrado para conseguir resultados más provechosos tanto para la empresa como para sus trabajadores. Otra manera sería saber

aprovechar todos los recursos que se tienen para llegar al objetivo que se quiere lograr. Para gerenciar se necesitan tanto cualidades como habilidad técnica, emocional, liderazgo, creatividad y toma de decisiones, o como expresa Robbins (2004) “un líder eficaz debe ser lo suficiente flexible para adaptarse a las diferencias existentes entre subalternos y entre las situaciones...” (p. 212).

Este indica que los estilos de liderazgo varían considerablemente de una situación a otra y, además, estiman que el estilo de liderazgo es el patrón de conducta que una persona utiliza cuando ejerce influencia sobre los demás pero que la misma estará determinada por la manera como sea percibida por esa persona. En consecuencia, los líderes empresariales influyen en las relaciones que pueden derivarse del análisis de la esfera emocional que rodea al eje producción-producto-calidad, en lo laboral a través de las relaciones que mediante el consenso necesario, proporcionan condiciones, ambiente de trabajo, premios,

reconocimientos y viabilizan la organización, en la praxis de la responsabilidad socio ambiental y la ética-humanista empresarial, que se conjuga con un matiz propio de transmodernidad.

Es de hacer notar que el tránsito modernidad-postmodernidad hacia la transmodernidad trae consigo un acercamiento hacia un modo holístico-trascendente y visionario de vida, lo cual incide en que aparezcan nuevos tipos de liderazgo fundamentados en conductas éticas-humanísticas, desarrollo personal y efectos transformantes, adoptando diferentes denominaciones como el liderazgo transaccional, transformador, basado en valores, y el centrado en principios, que sugiere que el ejercicio del liderazgo debe ser a nivel personal, interpersonal, gerencial y organizacional.

Desde otras circunstancias, se infiere que existen líderes que muestran varias combinaciones de estilo, dadas por las conductas directivas y de apoyo determinado que éstas no pertenecen a estilos extremos, sino que más bien son

patrones de conductas de liderazgo que pueden ser graficados en dos ejes separados, permitiendo varias combinaciones. Este es un proceso que ha existido siempre puesto que nació y evolucionó a la par del ser humano siendo su ejercicio de innegable presencia en el hogar, la escuela, comunidad, iglesia, empresas y en otras actividades de la vida cotidiana, por lo que es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre el líder y el seguidor.

Bajo el fundamento de lo expuesto, se puede asumir que el liderazgo es uno de los aspectos de mayor significación dentro de la actividad humana, pues el buen ejercicio del mismo es fundamental para cualquier organización sin escapar a ello las de índole pública, esto refleja el clima que prevalece dentro del recinto, de allí la singular importancia que tiene para una organización contar con la presencia de líderes que en todo momento puedan conducirla hacia el logro de los objetivos deseados.

Tomando en consideración que una persona líder es solo un ser que presta su ayuda a otros para alcanzar los objetivos, se deduce que esta acción lleva implícito el que deben ayudar a las personas a su cargo a evolucionar y desarrollarse, aspectos que en innumerables ocasiones son cualidades que a veces son innatas en algunas personas, quienes tienen una habilidad natural que los hace tomar decisiones, lo cual es también una característica inherente a algunas personas y resulta ser una cualidad esencial de un líder.

Otro factor importante a tomar en cuenta es que si bien algunas de las cualidades necesarias para un buen liderazgo puede ser natural para algunas personas no todas las habilidades necesarias para el liderazgo están presentes en cualquier individuo, pues muchos de ellos tienen que aprender algunas habilidades por su cuenta haciendo grandes esfuerzos.

Puede decirse de acuerdo a lo expuesto, que existe el líder transformacional, alguien que tiene visión y dinamismo atractivo personal

para generar un cambio organizativo total. Esta perspectiva sugiere un nuevo modo de medir la fuerza del liderazgo: la capacidad para aumentar al máximo la colaboración de los demás, ayudándolos a orientar eficazmente su propio destino, sin doblegar la voluntad de otros ante la propia.

Precisamente por ello, se demuestra que las cualidades necesarias para un buen liderazgo no son innatas en mucha gente, por lo que es preciso considerar que cualquier persona dispuesta a convertirse en un líder puede aprender los fundamentos del liderazgo y es a través del aprendizaje realizado mientras se trabaja, de donde surge el líder sólido. Otro aspecto importante es considerar que una persona que quiere ser líder ve e imita a otros líderes, lo cual lo puede ayudar mucho pero debe saber adaptarlo a la situación que se le presenta.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión de este artículo, se puede señalar que el

gerente actual debe convertirse en un líder, con una visión organizacional clara, compartir valores, orientarse hacia la calidad, el servicio y la formación de sus compañeros, otorgándoles mayor participación decisoria mediante el empowerment. Su importancia para la gerencia actual, enfatizándose su rol de motivador y orientador como elemento en el éxito organizacional es realmente imprescindible.

Es relevante mencionar que el perfil del líder del siglo XXI ha sido tratado por algunos autores e lo relativo a la praxis del liderazgo, otros resaltan las características del liderazgo en las empresas basadas en el conocimiento y algunos tratan de manera futurista las condiciones que rodearán al gerente de empresas en la nueva sociedad y las habilidades y competencias que debe desarrollar a fin de adaptarse a ella. Pero la mayoría coincide que el nuevo gerente líder debe saber impartir confianza, ser canalizador de significados, contar con suficiente carisma, guiar y motivar a sus compañeros hacia las metas establecidas, ser visionario, orientado

hacia el trabajo grupal, de contenido ético-moral y social, contar con suficientes conocimientos y un hábil manejo del cambio, la velocidad y la incertidumbre.

En resumen, hasta la fecha se han planteado diversos contornos de liderazgo en las empresas que dibujan un perfil fragmentado, debido a que cada uno destaca un aspecto particular del mismo, reflejándose en la evolución de los contenidos de las teorías, los avances producidos en las diferentes corrientes de pensamiento social y en el área organizativa-administrativa en particular. Sin embargo, se ha dificultado lograr un enfoque integral que comprenda aspectos múltiples como los psicológicos, personalidad del líder, situación y perfil del grupo y sociedad donde se desempeña, las actitudes hacia lo laboral, así como los valores personales -grupales y la orientación social-ecológica de la empresa.

Pero, ante esta serie de hechos es innegable que existe un potencial inherente en un líder que proviene de su genética y se construye también durante la infancia, no obstante sobre

esto influyen de manera determinante el conjunto de influencias externas, las cuales se adquieren a través de conocimiento, experiencia, el roce continuo con otros iguales, interacciones, más o menos guiadas y decididas por la voluntad libre de cada individuo. De allí que el verdadero líder se va forjando, haciendo a sí mismo, y cuando llega el momento preciso o se da la oportunidad, allí está para dirigir al grupo hacia la meta deseada.

De lo anterior se desprende que los requerimientos innatos para ejercer el liderazgo son muy bajos, y se pueden mencionar la inteligencia, el aprendizaje y la oportunidad, son los aspectos claves de todo liderazgo. Partiendo de lo anterior, se puede indicar que el liderazgo es el resultado de una personalidad congénita unida al aprendizaje obtenido a través de la formación y del entrenamiento, que lleva a una persona a ser la idónea para resolver una situación concreta en un momento oportuno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arostegui, J.L. y Martínez R. J.B.
(2008) **Globalización,
Posmodernidad y Educación. La
Calidad de la Coartada
Neoliberal.** Universidad
Internacional de Andalucía / Akal

Frances, K. (2008),. **Teorías y
Sistemas Contemporáneos en
Psicología.** Barcelona. Martínez
Roca

Robbins S. (2004). **Comportamiento
Organizacional.** (10^a Edic.).
(Dávila M. Traduc.) México.
Prentice Hall

Siliceo A., Casares D. y González JL.
(2002). **Liderazgo, Valores y
Cultura Organizacional. Hacia
una Organización Competitiva.**
México. Mc. Graw Hill

Wilson, A (2011), **La Dirección del
Cambio en la Empresa. Guía del
Proceso de Cambio como
Respuesta a los Nuevos Retos
del Entorno Competitivo.**
Barcelona: Ediciones Folio,
Colección Biblioteca de Empresa,
pp. 280.).