

**EL LIDER HUMANISTA Y LAS
TENDENCIAS PLANETARIAS PARA
LIDERAR EN EL SIGLO XXI**

Autora: Shellys Sosa
sosashellys@gmail.com

RESUMEN

El líder del siglo XXI, ante los retos que plantean las diversas tendencias planetarias, entre ellas: la complejidad, la incertidumbre, la globalización, los diferentes cambios en los procesos económicos, así como las innovaciones tecnológicas y los diferentes cambios ecológicos, lo obligan a visionar con un enfoque gerencial el futuro organizacional e

institucional de su liderazgo. Al considerar estos planteamientos, se focaliza en este artículo la manera de abordar las tendencias planetarias para liderar en el siglo XXI, y contribuir de esta manera a las exigencia que plantea el nuevo liderazgo para poder hacer frente a los diferentes cambios impredecibles, demandando un alto dominio de tecnología, el conjugar un nuevo conocimiento, cultivar el humanismo, ser creativo e innovador y aplicar estrategias permeables a las diferentes actividades que como líder le toca realizar. En este siglo XXI, emerge a cada instante paradigmas de carácter obligatorio para el líder, lo llevan a pensar y repensar en la creación de nuevos conceptos paradigmáticos para ampliar su radio de acción y poder actuar con responsabilidad ante este gran compromiso epocal. Esta realidad sentida, exige al líder en este siglo XXI, prestar atención a los diferentes cambios, lo cual hace necesario reinventar un nuevo liderazgo con atención a cada tendencia para fortalecer su accionar.

PALABRAS CLAVE:

tendencias, liderazgo, siglo
XXI.

THE HUMANIST LEADER AND PLANETARY TRENDS TO LEAD IN THE 21ST CENTURY

Author: Shellys Sosa
sosashellys@gmail.com

ABSTRACT

The leader of the 21st century, faced with challenges posed by the various planetary trends, including: complexity, uncertainty, globalization, different changes in economic processes, as well as technological innovations and different ecological changes, force him to visioning with a managerial approach the organizational and institutional future of your leadership. When considering these approaches, this article focuses on how to address the planetary trends to lead for the 21st century, and thus contribute to the demands of the new leadership in order to face with the different unpredictable changes, demanding a high mastery of technology, combining new knowledge, cultivating humanism, being creative and innovative and applying permeable strategies to the different activities that have as a leader you have to carry out. In this 21st century, paradigms of a mandatory nature for the leader emerge at every moment, leading him to think and rethink the creation of new paradigmatic concepts to broaden his radius of action and be able to act responsibly in the face of this great epochal commitment. This felt reality, requires the leader in this 21st century, to pay attention to the different changes, which makes it necessary to reinvent a new leadership with attention to each trends to strengthen its actions.

Keywords: Trends, Leadership, 21st Century

PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO

Con la irrupción de la transcomplejidad, las antiguas fronteras del liderazgo y de la gerencia se diversifican para presentar escenarios interrelacionados, multiculturales y pluriculturales que respetan las diferencias y todas las manifestaciones del ser humano, abarcando espacios sin fronteras y sin límites. Es así como este artículo, nos ubica en la cultivación de un liderazgo formado dentro de las tendencias que requiere el visionar los cambios del siglo XXI, tomando en cuenta la ubicación de un mundo transcomplejo, permeable a transformaciones, a las corrientes del pensamiento, dando paso a una nueva sociedad y a una nueva organización.

El escenario actual en donde se desarrollan las organizaciones, entre ellas la universidad se encuentran definido por megatendencias como: la globalización, la vertiginosa producción de conocimientos y los rápidos cambios en los entornos social, económico, político y

tecnológico; marcadas por nuevas reflexiones que avanzan en la ruptura de algunos paradigmas de la modernidad y donde tienden a imponerse otros sentidos de fragmentación, subjetividad y ausencia de certezas. Y es precisamente en este contexto donde cobra una gran vigencia y pertinencia el tratamiento descriptivo de este artículo, cosmovisionado desde un escenario en donde los elementos gerenciales para el liderazgo del Siglo XXI y la propia gerencia se conjugan en la transcomplejidad.

Intento ofrecer a la luz del liderazgo humano y gerencia del desarrollo humano, reflexiones que desde el eco de mi esencia como gerente y líder, me han hecho mirar y romper con ciertos paradigmas internos con la finalidad de ir construyendo escenarios gratificantes, basado en la legitimación de poder crear espacios diferentes para que el encuentro gerencial permita una aproximación transcompleja ante el compromiso de entender y comprender que nuestro transitar por ese camino planetario, es difícil, es

cambiante; sin embargo, como lo señala Moreno León (2004), para poder sobrevivir en este entorno, hay que hacerlo con la vista puesta en el futuro, y sólo mirando hacia atrás, para no repetir los errores del pasado.

Este recorrido a través del pensamiento reflexivo origina una preocupación epistémica, por cuanto existen líderes, gerentes, así como actores sociales, actuantes en la tranquilidad del tiempo que su mundo le presenta, no atreviéndose a destejer la urdimbre de las complejas tendencias planetarias ofrecidas para aceptar el desafío, así como plantear aquellas ausencias que pueden remitir a lo silenciado, creando un paradigma emergente orientado hacia una nueva manera de pensar.

Este ensayo, ofrece un recorrido por el liderazgo humanista y la gerencia del desarrollo humano. Ciertas reflexiones plantean un sentido de responsabilidad que emerge del proceso acucioso y de experiencias que como líder y gerente me motivó a evidenciar esta intencionalidad en la aspiración de aportar desde una perspectiva crítica

interpretaciones a través de la voz de otros actores o teóricos, y que por medio de su consulta fortalecieron este producto reflexivo.

Por último he de decir a mis colegas que los momentos difíciles que estamos viviendo o transitando, debemos como líderes y gerentes detenernos para analizar con mucho cuidado lo que significa para una nueva sociedad el liderazgo humanista y la gerencia para el desarrollo humano. Que no debemos resistirnos a conocer estos cambios planetarios porque es allí, en la construcción del escenario de la existencia donde podemos inventar, reinventar, construir y reconstruir, pensar y repensar con nuestra presencia un mundo diferente, en donde líderes y gerentes trabajen desde el enfoque del desarrollo humano.

Tendencias planetarias para liderar en el Siglo XXI

Las sociedades cambian constantemente, organizadas sobre la base de relaciones de orden y conflicto, que bajo un marco de

incertidumbre se hace necesario analizar con un sentido crítico, que como producto de ciertas reflexiones pueda retomar el rumbo conveniente para identificar posibles soluciones. Indudablemente que para dar respuesta a estos desafíos exige una demanda para reconstruir una sociedad que se mueva alrededor de nuevos ejes socioculturales, a partir de actitudes y prácticas de una gran responsabilidad solidaria como base en la formación de una conciencia ciudadana; por eso, frente a estos grandes retos se crean escenarios para plantear una serie de reflexiones que permitan enfrentar el impacto de la crisis a través del pensar y repensar, de las acciones que los líderes y gerentes manifiesten para conducir las nuevas formas sociales que están emergiendo, producto de las tendencias planetarias.

Como se evidencia en los párrafos anteriores se habla de la sociedad actual, de su complejidad, sus cambios, incertidumbre, situaciones inesperadas que obligan al manejo de una gerencia y liderazgo proactivo, además de sinérgico, que

atienda los signos distintivos de la época, articulando entre ellos una visión más global y profunda de los cambios. Partiendo de lo que muchos autores, entre ellos, Drucker (1996), llaman el quiebre de la modernidad, se puede decir que en este mundo teórico existen numerosas corrientes de pensamiento que participan para llenar el vacío que ha dejado la modernidad, así como plantean ideas que puntualizan cómo debe orientarse de ahora en adelante los procesos psicológico, social, económico, político, educativo y gerencial.

Plantea McFarland (1996), que nunca antes las organizaciones habían enfrentado tantos retos, ni nunca antes había existido tal necesidad que gerentes y líderes formulen nuevas respuestas. Ante este planteamiento se observa que abunda la incertidumbre y la complejidad, de allí que al echar una mirada al Siglo XXI, pareciera que los cambios repentinos, parecen haber puesto al mundo al revés. Asimismo Waterman (1992), afirma que nosotros como individuos, como seres humano, somos como los personajes

de espectros, que están controlados por ideas y normas que han sobrevivido a su utilidad, pero tienen tanta influencia sobre nuestro comportamiento como si estuviera viva. Las ideas de hombres como Ford, Taylor y Weber, son los espectros que siempre rondan por nuestra gerencia y liderazgo.

Repensando lo planteado, no podemos continuar bajo la tutela de los espectros: de los poderes de los sistemas burocráticos, ni clásicos; sin embargo, de vez en cuando consultarlos, porque necesitamos del liderazgo humanista y el comportamiento del desarrollo humano, construir una nueva definición inspirada en el ser humano y en lo transcomplejo; entendiendo que para el mismo el pasado no basta para explicar el futuro.

En este mismo sentido Drucker (1997), destaca “vivimos en un periodo sin paralelo en la historia. Los cambios que se están operando son tan profundos que se hace necesario reinventar, no sólo las instituciones u organizaciones, sino nosotros mismos como personas y como líderes” (P.25)

El autor del párrafo sostiene que los cambios paradigmáticos bajo una transformación fundamentada en la transcomplejidad permite inferir que ésta no debe verse en forma generadora, sino como una oportunidad que nos obliga a aprender, a innovar y a operar con eficiencia, calidad y excelencia, para poder estar en los nuevos escenarios que se están formando; por eso, se hace importante también la cultivación del liderazgo humanista con una fuerza de trabajo más inteligente, donde se respete la diversidad de los individuos y habilitarlos en la búsqueda de maximizar su talento, creatividad y potencialidad.

El liderazgo es uno de los conceptos más utilizados en las ciencias sociales, con un gran interés propio en el mundo empresarial, político, educativo y en otros escenarios; sin embargo, se observan pocos estudios que de modo sistemático ponga en relación el liderazgo humanista. Álvarez de Mon (2016) plantea lo siguiente: “no me gusta hablar de liderazgo, y sí de liderazgos” (p. 166). En esta cita el

autor identifica al liderazgo con fuentes de alta gerencia, pero también existen liderazgos en otros niveles sin olvidar la creciente importancia del liderazgo en equipo, que son aquellos que en la organización actúan como auténticos líderes de otros equipos, buscando el logro de mejores resultados para la institución.

Existen motivos relevantes para el estudio del liderazgo, en primer lugar importancia para el buen funcionamiento de la organización, en segundo lugar, la propia complejidad inherente al liderazgo, que desde diferentes enfoques se ha intentado responder a esta complejidad, y por último, su riqueza tanto teórica, pero sobre todo práctica del liderazgo. Estos motivos responden al interés por el liderazgo de los gerentes y académicos, convirtiendo así al liderazgo en objeto de análisis y revisión, siempre recurrente en la organización.

Todo liderazgo se distingue por su capacidad de conducir, dirigir a otros en la consecución de unos objetivos. No pueden existir liderazgos sin seguidores. De hecho, como

afirma Zaleznik (1999) “el liderazgo es en realidad dirigir el trabajo que realizan otras personas” (p.68). Asimismo, Frank y Porter (1997) cuando afirman que “dirigir es ayudar a los demás a saber cómo se tiene que trabajar para alcanzar los objetivos estratégicos” (p.17). Es fundamental en estas citas tomar en cuenta el concepto de trabajo, ya que la proyección de un líder se focaliza en inspirar a los liderados al trabajo, al desarrollo de su quehacer diario.

Ahora bien, las nuevas realidades tendenciales que afectan a la sociedad mundial, exigen repensar los enfoques desde una perspectiva diferente: el enfoque de desarrollo humano y el liderazgo humanista desde un pensamiento transcomplejo que coloque el acento en las capacidades de las personas. Una de estas realidades es la globalización que ha generado cambios en los campos de la tecnología, la economía, la comunicación y otros, creando situaciones problemas en torno a la matriz social, tanto a nivel de desarrollo humano como del liderazgo.

Podríamos preguntarnos:

¿Qué significa el Liderazgo Humanista desde la Transcomplejidad?

Es preocupante hablar hoy de un liderazgo que trascienda las barreras y permita alcanzar las metas del progreso y la superación de las naciones; sin embargo, pienso que ante este mundo tan impredecible, incierto, inestable y complejo, debemos estar en primera fila para abordar conjuntamente con el líder la nave gerencial, y sumergirnos en las aguas profundas de las tendencias gerenciales para obtener respuestas y poder enfrentar las diversas realidades que en nuestra acción de líder a diario se nos presenta.

Ante esta realidad, necesitamos líderes emergentes, con una serie de competencias focalizadas hacia el trabajo organizacional y permita el logro de objetivos como beneficio del bien común; es decir, líderes que cada día en su repensar se reconstruyan a sí mismo, y para lograrlo, deben usar su concentración en el éxito y poniendo en práctica su inteligencia emocional. Por eso, Barker (2017), en

una de sus conclusiones del seminario del Siglo XXI y los Recursos Humanos, afirmaba que la figura del líder es el alma del nuevo modelo organizacional, ya que su personalidad y su rol debe estar revestida de una carga mítica, capaz de conducir a sus seguidores hacia grandes experiencias de autorrealización y éxitos colectivos.

Es decir que la personalidad del líder es el fundamento de su función, su conocimiento es la base de su accionar y su rol es el reconocimiento por su visión. Pienso que además de esta focalización, el líder para la complejidad que presentan las organizaciones hoy, para la incertidumbre a la cual se presenta el gerente en estos momentos, debe ir más allá de ese poco visionar de las cosas, avanzar desde su óptica intuitiva y traspasar las barreras de la complejidad para construir o reconstruir su nueva manera de liderar en la incertidumbre; es decir, que empiece a buscar dentro de sí la manera o forma de incorporarse a ese escenario humanista que está construyendo.

Importante es señalar también que en este liderazgo humanista deben existir acciones de transformación personal y social, tales como el mantenimiento de su equilibrio, de su salud física y emocional, la vida espiritual, competencias, virtudes, gerencia del tiempo como un recurso natural no renovable, ser objetivo y mantener la integración de los valores espirituales y materiales. Esto nos da a entender, como dice Senge (1992), el liderazgo no debe estar asociado siempre a una figura de autoridad; sino a la de responsabilidad, ya que ésta jugará un papel preponderante ante las aptitudes del líder, lo que permitirá comprender la complejidad, clarificar esa visión intuitiva, mejorar sus modelos mentales y ese sentido de inspiración para poder diseñar los pilares del líder humanista.

Y esto se evidencia porque el líder humanista debe centrarse en mantener la habilidad de conectarse con sus liderados y otras personas desde el saber y las emociones, con la capacidad de poderse convertir en un elemento de inspiración en la

organización donde lidera. Este tipo de liderazgo Pardo (2004) lo denomina óptimus, considerando que se impulsa al profesional a alcanzar metas personales y laborales, ya que es un concepto integral que puede utilizar elementos académicos y prácticos como: el conocimiento, las habilidades y el talento.

Como se evidencia en las afirmaciones de este autor, el conocimiento y otros elementos o factores, juega un papel importante; sin embargo considero que además de éstos, hoy la complejidad para liderar o gerenciar las organizaciones necesita que cada uno de ellos, repiense sus acciones, y una manera o forma de hacerlo es atravesar las barreras de la complejidad para aprender a manejar las incompetencias, evidenciar la pobreza creativa, y mantenerse activo en ese paradigma emergente que está ofreciendo un nuevo modo de liderar y de un pensar reflexivo para dar respuesta con un significado profundo a ese abanico de inquietudes que debemos aprender a liderar.

Al atravesar las barreras de la complejidad para convertirse en arquitecto de un liderazgo humanista, debemos tener en cuenta sus virtudes y fortalezas humanas, tanto de orden intelectual y moral. En primer lugar, la virtud es una cualidad permanente o estable de la condición humana, o una energía positiva que se orienta hacia la excelencia y radica en ese líder; por lo que citando a Lucena (2003), Aristóteles esquematizó cuatro virtudes fundamentales en la persona: prudencia, justicia, fortaleza y templanza. Las llamó virtudes cardinales por ser el conjunto de ejes (cardo) en donde se engrana el obrar y el quehacer humano, y que unidos entre sí, forman la columna dorsal de toda actuación gerencial.

Si analizamos este planteamiento, estas cuatro virtudes desde el punto de vista gerencial, las acciones humanas son como el fruto de un tronco común del que sacan su energía, su equilibrio y su medida justa; por ejemplo, la prudencia es la virtud que transforma el conocer en querer y el querer en hacer. Abarca un proceso deliberativo de la realidad de

las cosas, hechos y medios disponibles. Se apoya en la conciencia de principios universales, racionales y éticos.

Presenta también un proceso imperativo que supone la orden que mueve la voluntad a la acción, y se funda en la conciencia práctica. En cuanto a la justicia, es una voluntad constante y perpetua de darle a cada uno lo que le corresponde. El líder al aplicar la justicia debe tener presente como lo señala el Evangelio de Mateo (7,12) "todo lo que harías que hagan con vosotros los hombres, hacedlo también vosotros con ellos". Lo que uno exige como derecho propio ha de conocerlo y respetarlo también como derecho de los demás.

Al hablar de fortaleza, es importante señalar que ésta actúa en grandes organizaciones, difíciles y ante dificultades graves. Sin embargo, debe potenciarla con la magnanidad para concebir, planificar y acometer obras grandes. Es la grandeza del ánimo, la nobleza del carácter. Este líder magnánimo, eleva, entusiasma, compromete, es franco, sincero, fiel, forma equipo. Debe potenciarse

también con la magnificación, ya que estimula a ejecutar lo grande sin reparar en la magnitud del trabajo. Utiliza la paciencia o longanimidad, la perseverancia y la constancia.

La última virtud de la realización humana representa el equilibrio justo. Es un hábito que requiere de una praxis continua. Al poner en práctica esta virtud, pienso que el líder jamás podrá sentir temor para enfrentar la realidad cambiante en el mundo de hoy, ya que la historia de la vida no pasa, ni deja que nos detengamos, porque está hecha de líderes que sienten, están vivos. La historia continúa, mientras que los actores se ponen de acuerdo y cambian la dirección de su camino. Como lo señala López (2005), Es la hora de la metanoia, es la hora del cambio de vida del líder, de la organización y de su gerente, ya que la era de las posibilidades requiere líderes con profundidad creativa, tacto, perspectiva, flexibilidad, concentración y perseverancia.

El líder, como lo señala Peter y Tatemán (1984), tiene necesidad de dar sentido a su vida y dispuesto a

hacer sacrificios por la organización, ya que ésta debe ser vista como una comunidad, como un mismo interés, un mismo afán, con un mismo anhelo de servicio en la sociedad y al ser humano. Si pensamos y repensamos presentar a un líder humanista en el escenario de la transcomplejidad, debemos empezar desde ahora buscando lograr en él el desarrollo permanente de su potencialidad humana, la cual es infinita, un comportamiento impecable y ético, aptitudes para desarrollar compasión y amor incondicional, una visión y comprensión de la realidad trascendental, sabiduría espiritual, trascendencia, escucharse y comprenderse a sí mismo, adquisición del lenguaje, filtros perceptuales, identificación de las trampas mentales y un conocimiento total del entorno. Al ir concluyendo estas reflexiones relacionadas con el liderazgo humanista, pudiéramos decir que es más fácil reconocer un tipo de liderazgo que definirlo; sin embargo, son necesarios para afrontar con verdadero éxito los tiempos de

complejidad en los cuales estamos incorporados.

Por último he de decir que, un verdadero líder humanista es aquel que es capaz de penetrar en lo más hondo de la conciencia humana, ayudando a sus liderados a redescubrir el valor y la direccionalidad profesional de lo que están haciendo, ya que esa visión humanista crea oportunidades de humanización en los diferentes escenarios de su vida. Recordando siempre que un liderazgo humanista con todo el sentido de liderar ayudaría a gerenciar el desarrollo humano; más hoy, cuando los enfoques sobre el desarrollo humano tienen que responder de manera específica y con nuevos códigos a estos cambios y orientarse de dirección, intensidad y pertinencia.

Sería interesante hacernos varias interrogantes:

¿Qué significa Gerenciar el Desarrollo Humano desde la Transcomplejidad?

Quizás conceptualizarlo es penetrar en infinitudes de versiones teóricas que redundarían en la

construcción del constructo. Sin embargo, no de capacidades, opciones, oportunidades y logros de las personas. También el desarrollo humano puede concebirse como la ampliación de sus libertades, y nos preguntaríamos ¿Cuáles libertades?, la de libertar sus sueños, vivir con dignidad, creatividad y productividad, para vivir la vida que valoran. Analizar cada uno de estos elementos que conforman conceptualmente el desarrollo humano, sería agotar irremediablemente horas que el tiempo inagotable del reloj nos cansaría. Sin embargo, podemos aplicar el sentido de conciencia de existencia, tomando en cuenta opciones multidimensionales, complementariedad y complejidad.

Surge otra interrogante: ¿Existe necesidad ante estos cambios violentos, en donde las tendencias mundiales abren las puertas principales y auxiliares para que nos incorporemos a ese escenario?. Claro que existe la necesidad de un enfoque del desarrollo humano; sin embargo, habría que registrarlo para replantear el gerenciar y liderar el desarrollo

humano; por eso, pensar en la teoría del desarrollo humano implica, necesariamente pensar en una gerencia para el desarrollo humano. Adoptado el paradigma del desarrollo humano, éste debe marcar la pauta, establece los criterios, marca las orientaciones, brinda los elementos, los principios, bases axiológicas.

Nuevamente surge la duda: ¿Cómo sería esta gerencia para el desarrollo humano desde la transcomplejidad?

. Orientada al mejoramiento de vida, concebir a la persona en su más alta dignidad mejorar estilos gerenciales, Desarrollar y fortalecer aptitudes. La persona debe ocupar el centro del escenario en atención, preocupación y ocupación. El desarrollo humano es de personas, por la personas y para las personas, mediante una actitud dialogante, tolerante y abierta a la crítica.

Esta gerencia para el desarrollo humano y el liderazgo humanista compete al sector público, privado y a la sociedad civil organizada; sin embargo, para accionarlo debe incorporar elementos para su ámbito

de reflexión y acción; tales como: la importancia del capital social, la cultura, la responsabilidad social de las organizaciones, y darle un enfoque paradigmático de desarrollo orientado hacia un objetivo común. Plantea Méndez, (2015), que al adaptar el paradigma de desarrollo humano, éste precisa de un estilo gerencial que forme parte del mismo, que sea consecuente con él; ya que no es igual desarrollar una gerencia pública o privada que una gerencia social, y de ninguna manera es igual desarrollar una gerencia social que una gerencia para el desarrollo humano.

Este teórico tiene razón en sus planteamientos, ya que en este mundo transcomplejo, el ser humano marca pautas para accionar su vida, establece criterios, marca las orientaciones, brinda los elementos, los principios e incluso las bases o fundamentaciones axiológicas que permea su condición de líder y gerente, y lo lleva a conformar un nuevo estilo de gerencia; es decir, el de la Gerencia para el desarrollo humano. En esta nueva Gerencia para el desarrollo humano, toda acción,

decisión o pensamiento debe estar orientado al mejoramiento de vida de las personas como objetivo fundamental para poder concebirla en su más alta dignidad; concepción que permitirá valorar y mejorar el estilo gerencial mediante el desarrollo y fortalecimiento de aptitudes.

Importante es señalar que cuando hablamos del desarrollo humano, la persona debe ocupar la motivación fundamental del mismo; es decir, ser el centro de atención, de preocupación y ocupación de lo que significa el desarrollo; su preocupación por el foco de acción que tenga la gerencia; bien sea: educativo, productivo, económico, sanitario, jurídico, político o de otra índole. Sin embargo, considero que tener a la persona como centro del desarrollo, de una manera implícita, tampoco es suficiente, ya que al percibir a la persona como se señaló al principio y visualizado desde el enfoque del desarrollo humano, obliga a un abordaje de su problemática desde una perspectiva donde se tome en cuenta una serie de dimensiones

orientadas hacia tal cual es la persona y como ella misma es.

Ante este planteamiento, asumo que el gerente para el desarrollo humano debe tomar en cuenta qué capacidad, opciones y oportunidades posee la persona para ampliar sus libertades, no sólo la libertad de las carencias o necesidades, o privaciones, sino la libertad para vivir con dignidad, creatividad y productividad, para vivir la vida que valora. Por eso, para aprender a gerenciar el desarrollo humano hay que tomar en cuenta los cambios planetarios que se están dando en el universo, para ello se necesita de una gerencia con una alta proactividad, que genere cambios para la inacción, la incertidumbre y permita la participación de los actores sociales que hacen vida en las organizaciones, actores con una visión futurista que propongan categorías relevantes para buscar los cambios que la misma sociedad le está exigiendo.

Hoy, lo importante de un gerente para el desarrollo humano es estar preparado para direccionar las

acciones complejas y transcomplejas que los cambios acelerados del momento están originando, para ello, debe estar preparado para manejar las cosas fáciles y complejas, con el fin de no vivir acosado en la incertidumbre, sino que debe integrarse para fortalecer a los líderes y gerenciados que interactúan en los diferentes escenarios. El gerente de hoy, para llevar a cabo su acción gerencial en el desarrollo humano, debe tener conocimiento de los diferentes paradigmas de acción humana, más hoy, cuando la inestabilidad, el desequilibrio, lo impensante o impensable, otorgan al gerente elementos indescriptibles que lo llevan a construir, deconstruir y reconstruir nuevos constructos para ubicarlos en escenarios incomprensibles, pero llenos de realidad.

Cuando se estudia o analiza al ser humano desde su condición social, cultural y afectiva, debemos hacerlo, no como un ente aislado, sino tomándolo en cuenta e incorporarlo al escenario de la lucha con la finalidad de potenciar su participación política y

social, así como su realización cultural; es decir, considerar en su estudio y análisis el aspecto económico, clima político, valor cultural, desigualdades sociales, exclusión y otros.

Como puede evidenciarse, todo ser humano es actor clave en el desarrollo de sus propias capacidades; por eso, el desarrollo humano es de las personas, por las personas y para las personas de acuerdo a sus potencialidades, competencias, capacidades y oportunidades, o como lo plantea Schneider (2006), resistencia para afrontar situaciones de continuos cambios; es decir, el principio de resiliencia; y que sólo así, se vería empleada su acción de vida reducida por una serie de circunstancias como la pobreza, la exclusión y otras que de una manera u otra causan desequilibrio en su accionar de la vida. Ante este planteamiento sostiene Méndez (Ob.cit),

“el objetivo es liberar al ser humano de la inseguridad, el hambre la ignorancia, la incertidumbre, la

desesperanza, para realizar su plan de vida. En realidad los pobres no son libres, porque está preso hasta de las necesidades más elementales” (p.3)

En esta cita el autor refleja que el ser humano debe ser un actor y sujeto, y no sólo observador y objeto de un proceso que lo utiliza para conseguir beneficios para su sistema, sin tomar en cuenta sus capacidades, preocupaciones y oportunidades que la vida le presenta. Por eso, en este mundo transcomplejo, cuando el mundo cambia tan vertiginosamente, pienso que en el enfoque del desarrollo humano y su gerencia, debe visionar una serie de objetivos a corto, mediano y largo plazo; bien sean de carácter social, económicos o políticos, quizás de carácter simultáneos o contradictorios; es decir, un foco encendido de fuerza política y económica que pueda restringir su acción gerencial, donde una gran variedad de actores sociales que aún estando en el escenario puedan ser indiferentes, puedan ser aliados o críticos ante un contexto tan

complejo, cambiante, turbulento y hasta impredecible.

Ante esta realidad, el gerente para el Desarrollo Humano, deberá desarrollar además una capacidad de liderazgo con sentido humanista, conciliatorio y analista, manejar escenarios polivalentes en el ámbito social, económico, político saber negociar, resolver conflictos, generar consensos, adaptarse a los cambios del entorno, promover la participación, reemplazar lo sectorial por lo multisectorial e integral. En este contexto donde existen muchas miradas hacia la gerencia del desarrollo humano, se hace necesario ubicarnos en el centro de este mundo planetario con un sentido de existencia, esto con la finalidad de generar fundamentos conceptuales y teóricos que permitan la transformación de esas perspectivas modernas hacia unas perspectivas transcomplejas, que nos induzca a buscar y rebuscar elementos complejos y desconocidos para formar y conformar una nueva episteme y forma de pensar.

Lógico es que el desarrollo humano no concluye allí, ya que como gerentes debemos construir momentos interesantes e importantes y valorativos, que van desde la libertad política, económica y social hasta las diferentes oportunidades de presentar una vida creativa y productiva, de respeto y garantía para seguir conviviendo e interactuando en la complejidad de su entorno. Los desafíos que nos está deparando la realidad planetaria debemos comprenderla, ya que los retos que esta misma realidad nos impone, exige un replanteamiento en los enfoques gerenciales y de liderazgo. Sin duda, esto implica cambios cualitativos profundos en el contexto de las organizaciones e instituciones humanas, para poder enfrentarnos con un mundo global lleno de oportunidades y amenazas.

Estos desafíos nos obligan a avanzar en el camino que hemos trazado hacia el encuentro de cada una de estas tendencias planetarias, y estar consciente que no podemos resignarnos a ser gerentes o líderes pasivos, sino protagonistas de un

futuro promisorio con sentido humano y partícipes de una visión trascendente en un escenario donde los actores sociales aceptan su compromiso de la responsabilidad en el manejo de esta situación cambiante, y el líder humanista y el gerente para el desarrollo humano desde la transcomplejidad, consoliden su accionar en un mayor compromiso social.

Al gerenciar el desarrollo humano desde lo transcomplejo, debemos considerarlo como un concepto nuevo, que debe debatirse tomando en cuenta ciertas categorías, entre ellas: la participación, vista como una sensación de cohesión social basada en la cultura, valores y creencias, y que deben ser compartidas. De esta manera, el gerenciar el desarrollo humano debe ser preocupación de cada uno de los líderes y gerentes que dirigen organizaciones, instituciones o naciones.

Otra categoría es la sustentabilidad. Entendida ésta como una serie de elementos o argumentos que nacen en la misma organización,

institución o movimientos sociales, que deben mantenerse a través del tiempo; también deben irse construyendo a lo largo de la acción gerencial. Esta categoría debemos focalizarla atendiendo a las diferentes necesidades que puedan presentarse en la acción gerencial del desarrollo humano; lo que daría una mejor y más eficiente atención social, una mayor promoción en calidad de vida y una mayor capacidad para lograrlo.

Sin embargo Zapata (2007), plantea que para gerenciar el desarrollo humano, es necesario entender que nos enfrentamos a un proceso de inmensa y a la vez necesaria complejidad, que debemos tener claro y preciso que somos seres humanos integrales, y al hablar de integridad, un gerente o líder para poner en práctica su forma o manera de actuar, debe atenderlo como un ser social, humano, familiar, profesional y organizacional, evidenciando que su acción es parte activa de la organización, de su dinamismo y de una gran proyección para incorporar los diferentes cambios que afectan al desarrollo humano.

Ante estos planteamientos, infiero que en esta acción gerencial o de liderazgo desde la transcomplejidad, debe tomarse en cuenta que las condiciones humanas de todos los actores sociales son un factor importante y fundamental en los procesos de transformación para gerenciar el desarrollo humano; es decir, que debe romperse con el quietismo cultural para responder o dar respuesta a estos procesos a través de vías posibles de renovación, utilizando mecanismos sociales de participación y compromiso.

González (2009), afirma que en la gerencia y en el liderazgo se ha venido hablando de complejidad y transdisciplinariedad, asumiendo que estas categorías no encajan en el parcelamiento del conocimiento. Sin embargo, tanto en la gerencia como en el liderazgo considero que hemos venido construyendo una base epistemológica y filosófica para entender los fundamentos conceptuales en el cual se sustenta esta visión paradigmática.

En el liderazgo humanista y gerencia del desarrollo humano, la

complejidad y la transdisciplinariedad se vinculan para dar paso a la transcomplejidad; es decir, que es ir a buscar con nuestro pensamiento de gerente o líder, lo que está entre, a través y más allá de las disciplinas mismas para interactuar y convivir en la humanidad, dándole paso a una nueva forma o manera de repensar lo que significa el liderazgo humanista y la gerencia del desarrollo humano desde la transcomplejidad. Indudablemente que todo fenómeno es complejo, y hoy nos enfrentamos a un mundo en el cual la interacción social refleja una crisis profunda, a la vez que reclama a través de sus líderes y gerentes nuevas formas de pensar, sentir, valorar y actuar en diferentes escenarios donde la acción social está dirigida al desarrollo humano como un reto para el pensamiento humano, como una realidad compleja, de relaciones complejas y de paradigmas complejos.

Ante esta realidad, gerenciar el desarrollo humano desde la transcomplejidad, nos lleva a la construcción de una gerencia aún más

compleja, que dé respuesta a ese marco creador en donde el gerente pueda sentir, pensar y actuar, y oriente el conocimiento organizacional o institucional mediante la toma de decisiones con criterios y con suficiente y válida criticidad, con la finalidad de posicionarse y cambiar el sentido y forma de la acción gerencial. Planteada de esta forma, la acción gerencial del desarrollo humano desde la transcomplejidad, constituye una opción de nuevas posibilidades para una revolución conceptual del mismo, y abre caminos para la formación de un gerente con capacidad de pensar y repensar, que vea más allá de lo que significa una nueva visión de la acción gerencial en el contexto de la transcomplejidad, que dé respuestas al desafío de la incertidumbre, al temor, la duda, el caos, y a las diferentes tendencias mundiales a las cuales no hemos podido entender.

Ahora, ¿Qué respuestas puede dar un gerente y un líder humanista ante el desafío transcomplejo?. Pienso y sostengo que una respuesta sería la de repensar una nueva

realidad social con una actitud diferente, de auto-confianza, de auto-comprensión y de reflexión permanente a las diferentes posturas teóricas con la finalidad de destejer la compleja urdimbre del pensamiento, e ir construyendo un nuevo discurso planetario que nos permita incorporar nuevas condiciones sociales, crear nuevos escenarios como centro de diálogo para toda reflexión, que con una episteme renovada trascienda el liderazgo humanista y la gerencia del desarrollo humano desde la transcomplejidad. Debemos buscar un nuevo camino, para que en este tiempo que abre su abanico planetario llenos de incertidumbre, complejidad, dudas, caos y temor, reaceptemos el compromiso de liderar y gerenciar con un propósito muy definido el desarrollo humano desde la transcomplejidad

POSTURA CONCLUSIVA

La transcomplejidad no puede verse sin la agudeza cristalina para abordar el liderazgo humanista y la gerencia del desarrollo humano, ya que el avance del tiempo y los

cambios vertiginosos en los diferentes escenarios, nos induce a inventar y reinventar senderos o tomar caminos desconocidos para plantear estrategias y dar posibles respuestas a situaciones muchas veces indescriptibles e impredecibles. Esta actitud epistemológica presenta su base fundamental en toda la complejidad de la realidad, ya que la construcción de su esencia se fortalece de las diferentes acciones puestas en escenas, ya que el líder humanista y el gerente para el desarrollo humano en un escenario transcomplejo debe construir un saber dialógico para una nueva organización, centrado en la diversidad, en la revalorización del ser humano y de su aspecto axiológico, en la comprensión del mundo gerencial.

Prestar atención al liderazgo humanista y a la gerencia del desarrollo humano desde la transcomplejidad es el nuevo compromiso para dar respuesta a la diversidad de una manera instantánea y con un mensaje globalizado que nos llevaría al origen de nuevas teorías que en escenarios diferentes podrán

contrastar las viejas disciplinas. En este mundo transcomplejo, que necesita con urgencia un liderazgo humanista y un gerente para el desarrollo humano, jamás tendrá fronteras, ya que su interactividad permitirá una acción y una experiencia interna para transformar los escenarios y espacios actuales llenos de incertidumbre, indiferencia, resistencia, resiliencia y entropía.

Los cambios planetarios obligan al líder humanista y al gerente del desarrollo humano a ubicarse en un sitio de honor, a buscar en su esencia la manera de pensar y repensar, aprender y reaprender, y mirar que esas ausencias que están allí atravesadas en el camino que transitamos, no como un descuido epistémico, o como algo irrelevante, sino que es el resultado de un gran proceso gerencial que implica el tomar y retomar la misión y la responsabilidad para enfrentar la preocupación que ahora estamos sintiendo.

Esta tendencia transcompleja también nos induce a decir que este líder humanista y este gerente para el

desarrollo humano, sólo puede vivir, pensar, repensar o crear algo nuevo, si ha hecho y obtenido según su propia historia; elementos necesarios para comprender y leer en los diferentes escenarios de su entorno, el comportamiento de otros e interpretarlos de acuerdo a los acontecimientos de una sociedad cambiante que así como lo involucra, también lo protege. Si crisis y cambio son los signos distintivos de la época, es urgente que como líderes y como gerentes del desarrollo humano, analicemos con el cristal paradigmático más significativo, qué tan grave es la crisis y hasta dónde el cambio afecta el contexto social desde una perspectiva transcompleja.

Focalizado el liderazgo humanista y la gerencia del desarrollo humano a través de la transcomplejidad, es un aporte para seguir buscando su construcción, su complejidad social, la realidad social de grandes transformaciones, que nos animen a mirar el futuro para desde allí sumergirnos en el mundo de lo incierto para cambiarlo por lo cierto, la incertidumbre por la certidumbre; es

decir, enfrentar las grandes realidades de un mundo que todavía no comprendemos a pesar de tener tantos años viviendo y conviviendo con los diferentes actores de nuestro entorno.

Seguro estoy que cuando comprendamos nuestro aquí y ahora, como líderes y gerentes de esta transcompleja era, abriremos la puerta del conocimiento como una plataforma planetaria, para comprender mejor los mensajes globales que ayudaría a la construcción de nuevas teorías, nuevos paradigmas, nuevos escenarios donde la voz de otros actores sabrán construir realidades epistémicas, llenas de un algo inexplicable, que sólo en el ahí podrá entenderse.

El impacto de todos estos cambios transcomplejos lo percibimos en la cultura de nuestras instituciones u organizaciones; es decir, en esa manera de gerenciar o liderar nuestras acciones. Esto implica tener presente que para un liderazgo humanista y una gerencia para el desarrollo humano hoy, se hace necesario modificar el rol de los gerentes y los estilo de

liderazgos, comprometerlos a transitar por el rompimiento de sus estructuras mentales para que puedan conformar un nuevo pensamiento, una nueva acción, un nuevo discurso que trascienda las barreras planetarias a través de esa dialogicidad con los diferentes actores sociales que encontrará en la construcción de su nuevo escenario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Mon, S. (2016) **El Mito del Líder**. Madrid. Pretrice Hall
- Barker, J. (2017), **La Diversidad y el Materialismo. Despejar el Enigma de la Complejidad**. XVII Congreso Venezolano de Gerencia. Caracas.
- Drucker, P. (1996). **The Leader of the Future**. New York
- Drucker, P. (1997), **La Sociedad Postcapitalista**. Bogotá. Norma
- Frank, R y Porter, J. (1997), **El Liderazgo y la Inspiración de la Experiencia**. Lima.
- González, J. (2009) **Fundamento Teórico Investigativo Trasdisciplinar**. Bolivia

López, N. (2005), **Equidad Educativa y Desigualdad Social**. Buenos Aires.

Lucena, A. (2003). **Modelo Holístico Creativo para la Gerencia del Capital Humano Docente**. Barquisimeto. Tesis Doctoral.

McFarland, L. (1996), **Liderazgo para el Siglo XXI**. México. McGrawHill

Méndez, J. (2015). **Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano**. Paraguay

Moreno León, J. (2004). **El Tercer Milenio y los Nuevos Desafíos de la Educación**. Caracas. Panapo.

Pardo, N. (2004), **Hacia un Nuevo Estilo de Liderazgo**. Bogotá

Pater, T y Watermans, R. (1984), **En Busca de la Excelencia**. Barcelona. Folio

Schneider, B. (2006). **Resiliencia: Cómo Construir Empresas en Contexto de Inestabilidad**. Bogotá Norma.

Senge, P. (1992), **La Quinta Disciplina**. Buenos Aires. Granica.

Waterman, B. (1996), **The Power to Change**. New York

Zapata, J. (2007). **Características del Desarrollo Humano**. Colombia

Zelznik, A. (1999). **Directivos y Líderes en Varios Liderazgos**. Harvard.