

VISIÓN DEL LÍDER DESDE SU PRAXIS GERENCIAL

Autor: López Zuly
zlopezpz@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Lider, praxis gerencial

RESUMEN

En este orbe globalizado inmerso en controversias, plagado de paradojas e incertidumbres, en cuyos espacios organizacionales se generan cambios dinámicos que conducen a transformaciones significativas, el líder encargado de la praxis gerencial debe adaptarse a las demandas de una sociedad emergente con nuevas tendencias y necesidades. Cabe destacar, que el ámbito gerencial no escapa a estos procesos de innovación es por ello, que consideré de gran relevancia abordar el estudio de la visión del líder desde la praxis gerencial, para lo cual tomé como piedra angular, la perspectiva de los actores sociales que hacen vida activa y con variadas tendencias hacia la postmodernidad. En la realización de esta investigación me apropié del paradigma interpretativo, coherente a una consideración ontológica basada en la multiplicidad de realidades, holísticas y divergentes; una epistemología construccionista social y una metodología instaurada en los estudios fenomenológicos hermenéuticos. Los principales hallazgos que menciono a continuación: praxis gerencial, habilidades del líder, estilos de liderazgo, Sobre la base de estos hallazgos, se generara un constructo teórico y filosófico de la visión del líder desde la praxis gerencial.

VISION OF THE LEADER FROM HIS PRAXIS MANAGEMENT

Author: López Zuly
zlopezpz@gmail.com

KEYWORDS

Leadership, managerial praxis.

ABSTRACT

In this globalized world immersed in controversies, plagued by paradoxes and uncertainties, whose organizational spaces generate dynamic changes that lead to significant transformations, the leader in charge of managerial praxis must adapt to the demands of an emerging society with new trends and needs. It should be noted that the managerial field does not escape these processes of innovation, which is why I considered it of great importance to approach the study of the leader's vision from managerial praxis, for which I took the perspective of the social actors as the cornerstone. Who are active and with varied tendencies towards postmodernity. In the realization of this research I appropriated the interpretative paradigm, coherent to an ontological consideration based on the multiplicity of realities, holistic and divergent; a social constructionist epistemology and a methodology established in hermeneutical phenomenological studies. The main findings that I mention below: managerial praxis, leader skills, leadership styles. Based on these findings, a theoretical and philosophical construct of the leader's vision will be generated from managerial praxis.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la realidad que circunda las organizaciones en el siglo XXI se erigen nuevas formas de gerenciar, en donde el corpus de gestión lo configuran los entes responsables de las organizaciones sean el producto de decisiones concertadas y matizadas por un clima de participación y compromiso mutuo de todos los involucrados.

Cabe rescatar que en los tiempos actuales debe permear la gerencia hoy día, que a decir de Mijares (2002) apuesta por nuevos esquemas de organización caracterizados por su complejidad y novedad. En el contexto actual de las instituciones, esto se traduce en la irrupción de cambios en las estructuras de la organización, en la forma de acometer las actividades, en las responsabilidades compartidas y en una nueva forma de liderazgo.

La sociedad cada vez más demanda de organizaciones que respondan a las exigencias y necesidades actuales de nuestra sociedad, que no tienen que ver con

las que tenía hace unos años y de ahí la importancia de fomentar la práctica del liderazgo, el cual sí involucra a todos. Desde esta perspectiva, el líder es el resultado de las necesidades de un grupo. En consecuencia, tácticamente, un equipo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo.

La necesidad de un líder es evidente y real, ésta aumenta conforme los objetivos del colectivo, son más complejos y amplios para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del mismo para lograr sus objetivos y sus habilidades personales son valoradas en la medida que sean útiles en el desempeño gerencial.

De lo antes expuesto, se puede inferir que el líder es el producto no de sus características, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación particular. Por lo que, en toda organización, el gerente debe cumplir con un liderazgo efectivo para el logro

de los objetivos propuestos en la misma. Asimismo, se evidencia la importancia del liderazgo, pues el líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio dentro de las organizaciones y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud.

Considerando lo anterior, también en la actualidad la sociedad viene asumiendo los cambios generados en el entorno, es allí donde entra en juego la postmodernidad. Época de imperativos diversos que perturban la práctica, la ciencia, la política, la economía, la educación, la tecnología, la comunicación y a la sociedad misma.

Vinculado a ello, para responder a lo inherente al liderazgo en el contexto postmoderno, es necesario que existan escenarios en las organizaciones que lo faciliten, para lo cual es indispensable contar con gerentes líderes comprometidos, que asuman los cambios con acciones estratégicas, oportunas, que demanden los clientes y usuarios. Es así, como el gerente en su rol de líder puede, a través de su acción

gerencial, descubrir nuevas vías e información que antes no existía, además el papel subjetivo en el quehacer gerencial es una condición que le permita desempeñarse con mayor habilidad y destreza en el logro de objetivos propuestos

El Liderazgo en los Albores Organizacionales

El liderazgo a través de los tiempos y a partir de numerosos estudios, ha tenido diversas definiciones y enfoques en su mayoría tomados de las investigaciones realizadas en el desarrollo organizacional, sugiriendo una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social. Es así, como se convierte en un tema crucial hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la

organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo.

Son en todo caso, las que ellos deben representar de la mejor manera posible para la organización, por lo tanto, la existencia de un líder que exprese su voluntad y su trabajo en equipo, vale la pena preguntarse ¿realmente el líder conoce la importancia de ejercer un buen liderazgo?. Al respecto, Stogdill (2001), define el liderazgo como un “el proceso que implica ejercer influencia sobre las actividades de un grupo organizado para que logren los objetivos propuestos” (p.17).

Agrega además, la existencia de tres condiciones que hacen sustentable el liderazgo, estas son: un grupo conformado por dos o más personas, una tarea común, la cual debe ser orientada hacia el logro de los objetivos y que cada uno tenga diferentes responsabilidades.

La palabra “liderazgo” en si misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino simplemente es una figura de respeto (como una autoridad científica). Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra “liderazgo” puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período de tiempo toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado. De la misma manera, Chiavenato, (2004) destaca que el “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 99).

Se puede Interpretar de estos conceptos o visiones de liderazgo aportado por los mencionados autores, que el mismo viene dado por

el desempeño que el líder hace en la colectividad garantizándole el alcance de sus metas. Aun cuando el líder no sea el jefe y a la vez no pertenezca al grupo, deberá orientar el proceso organizativo-grupal para consolidar las metas y propósitos de sus integrantes. Es decir, el líder tendrá la capacidad de influir en el grupo de forma positiva.

Puedo entender entonces, que el liderazgo es un proceso que asume una intencionalidad y modifica el comportamiento del subordinado para acercarlo con disposición a las metas de la organización o grupo, mediante actividades de comunicación interpersonal y de liderazgo como una función dentro de la organización se ha consolidado a la par de la teoría de la administración y de las organizaciones.

Praxis Gerencial

Porque la praxis, es un término griego y hace mención a la práctica y al construcción del conocimiento, tiene relevancia en el Marxismo, corriente del pensamiento socio-político en la

práctica propia del hombre que resulta objetiva y subjetiva a la vez y que permite que el ser humano transforme la naturaleza y por lo tanto a sí mismo.

Por tanto la gerencia es un nombre femenino y se refiere a una o varias personas que se reúnen que tiene como parte de su trabajo la labor de llevar, organizar, dirigir, o administrar un departamento o una empresa, sociedad o comunidad que tiene a su cargo una o varias personas. De allí la relación del gerente de una organización donde le corresponde reunirse y dirigirle personal humano capacitado, con habilidad para incorporar valores y principios que le van a permitir distinguir lo correcto de lo incorrecto en la toma de decisiones y elección en ámbito de la organización.

En este hacer ver destaca Drucker (2000),

que la gerencia es importante pues permite al talento humano cierta autonomía en la toma de decisiones para favorecer las acciones que se llevan en las organizaciones, la misma ha sido determinante para la

administración ya que permite mejorar y orientar los mecanismos hacia la obtención mejores resultados en las diferentes organizaciones modernas, tanto es así que se define como “la función específica de la organización de la sociedad actual” (p.66).

Por ello la gerencia en la actualidad se denota como el más extraordinario fenómeno social.

El gerente debe estar de la mano con la comunicación, que incluye la capacidad de facilitar y estimular, con respeto, ética y eficacia, a individuos y equipos a dar lo mejor de sí mismos para alcanzar los objetivos y meta que la propia organización ha trazado. La gerencia apuesta al liderazgo como un elemento clave que permita un desarrollo y crecimiento de la organización en las personas se conviertan en su principal el motor.

Del mismo modo, estos ejes subyacen en la declaración de la misión y visión orientadas a la acción, la actividad diaria parece dar sentido a nuestro que hacer, sin embargo, avanzar en la senda de la excelencia

implica entre otros quiénes somos y hacia donde queremos dirigirnos teniendo claro la misión (propósito o razón de ser de la organización) y la visión (como desea ser la organización en el futuro) es importante que en la praxis gerencial se mantengan activos estos dos aspectos.

Visión del Líder de la Praxis Gerencial

Tomando en cuenta que la visión proviene del latín Visio o acción de ver al referirse en el ámbito empresarial la visión de lo que se espera alcanzar a largo plazo hacia el futuro y las expectativas que se tengan, debe ser realista, ya que su función como líder es guiar, motivar al grupo para la realización el trabajo, también visualizar hacia el futuro desde lo racional, ya que debe vincular los fines, medios, estrategias todo lo organizativo y en lo como lo emocional inspirar, incentivar, motivar y poder controlar sus emociones y saber sobrellevar las del grupo para poder canalizar situaciones desfavorables,

ya que la praxis gerencial requiere que el líder tenga en claro cuál es su misión, visión objetivos, valores de la empresa.

El liderazgo permite el enriquecimiento de las tareas, dado la oportunidad a la organización de demostrar que todos son capaces, el desarrollo de su potencial creador, oportunidad de ofrecer estímulo suficientes para identificar su labor hoy en día, la visión del gerente debe ser pensada a nivel científico, tecnológico, ser coherente, realista, un liderazgo con firmeza y autoridad, reforzando la parte humana, espiritual y centrado en el talento humano, para avanzar de acuerdo a los cambios continuos y la innovación tecnológica.

El liderazgo permite el enriquecimiento de las tareas, dado la oportunidad a la organización de demostrar que todos son capaces, el desarrollo de su potencial creador, oportunidad de ofrecer estímulo suficientes para identificar su labor.

En el camino por aprender, incluye la pasión de Drucker (2000), explica con amplitud la economía emergente, la economía del

conocimiento, su protagonista (el trabajador del conocimiento) y las implicaciones en las organizaciones, hace un análisis de la mayor transformación mundial desde la edad del capitalismo a la sociedad del conocimiento. En este hacer ver, se destaca que ambas conquistaron el globo y crearon una civilización mundial de la mano con la tecnología, la cultura, lo social, lo político, lo económico, así mismo la gerencia en la sociedad actual tiene grandes retos para los líderes.

REFLEXIONES FINALES

Las exigencias y necesidades actuales de nuestra sociedad, dejan los años atrás, considerando la importancia del liderazgo del hecho gerencial impulsando los valores como un elemento que encausé hacia el éxito y por ende, pueda contribuir con las necesidades de la organización.

El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio dentro de las organización espera lo cual

indispensable contar con gerente líderes comprometidos que asuman los grandes retos con acciones estratégicas, oportunas de manera que puedan posicionarse y enrumbarse hacia la productividad y la excelencia junto a la dinámica del talento humano y el mundo exterior a ellas.

El gerente como líder en la sociedad actual demanda una visión postmoderna, requiere consolidar al talento humano de es indispensable la comunicación y el trabajo en equipo de acuerdo a las exigencias del mundo empresarial, por lo tanto desde la dimensión humana, con mentalidad crítica, favoreciendo la autonomía social y empresarial. Requiere de un líder calificado, comprometido, motivado, capaz de buscar estrategias, consciente de la responsabilidad y el compromiso tanto personal como profesional.

Enlazando estas ideas, tomamos una de Drucker, el liderazgo no es ni rango, ni privilegios, ni dinero, el liderazgo es responsabilidad. Lo que tener presente las exigencias y la transformación social, empresarial la

cual debe ser orientada hacia el logro de los objetivos y que cada uno tenga diferentes responsabilidades, compromiso, que son valores que crecen en el individuo desde su interioridad, por ello es básico precisar la misión personal, la perspectiva dl futuro, las metas, los valores individuales, para lograr alcanzar los objetivos de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Drucker, P. (2000), **El Management del Siglo XXI** de editora y distribuidora hispano americana, s.a. (edhasa) 12/2000
- Chiavenato, I. (2004.b.). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. México: McGraw-Hill.
- Mijares, S. F. (2002). **Re-Conceptualizar Las Organizaciones: ¿Moda o Necesidad?** Revista UNESR 2000. Volumen 3, año 3, Ene – Jul, 2002.
- Stogdill, R. (2001). **Comportamiento Organizacional**. México: Trillas