

IMPORTANCIA DEL RAZONAMIENTO DEL GERENTE FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES Y DESAFIOS DEL 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *La gerencia en la sociedad de la información*

AUTOR: Peraza, J.

RESUMEN

El presente ensayo argumentativo tiene como propósito plantear la importancia del razonamiento del gerente frente a las transformaciones y desafíos del 2020. Metodológicamente es de naturaleza cualitativa, una investigación documental tomando como base fundamental artículos, análisis, ideas propias, sustentadas con fuentes bibliográficas. Ser gerente es una actividad humana muy importante en el contexto de cualquier organización. Requiere generar confianza para favorecer el diálogo y la comunicación. Transmitir sus palabras y acciones con excelente dominio y razonamiento. Es tener la visión de futuro, delegar funciones con objetividad, discernir la transformación e innovación en todas las áreas, poseer y a su vez lograr alcanzar una alta capacidad al entrenar a los equipo, ser un gerente competente, líder efectivo, líder ejecutivo. Crear excelentes perfiles de líderes, significaría descubrir facultades para luego realizar cambios y esta evolución implicará romper paradigmas y seguir enfrentando nuevos desafíos. Hoy es el futuro, hacen falta gerentes líderes que puedan transmitir con conciencia una visión a su equipo y al mismo tiempo poseer empatía, capacidad de conectarse emocionalmente y espiritualmente con ellos, estar presente cuando se le necesita, ser comprensivo a nivel personal como atender las necesidades de cada miembro del equipo así mismo estimular a ejecutar mejor y excelentemente el objetivo que se debe alcanzar.

Palabras Clave: Razonamiento, Gerente, Transformaciones, Desafíos.

IMPORTANCE OF THE MANAGER'S REASONING IN THE FACE OF THE TRANSFORMATIONS AND CHALLENGES OF 2020

ABSTRACT

The purpose of this argumentative essay is to raise the importance of the manager's reasoning in the face of the transformations and challenges of 2020. Methodologically it is qualitative in nature, a documentary research based on articles, analyses, own ideas, supported by bibliographic sources. Being a manager is a very important human activity in the context of any organization. It requires building trust to promote dialogue and communication. Transmit your words and actions with excellent mastery and reasoning. It is to have the vision of the future, delegate functions with objectivity, discern transformation and innovation in all areas, possess and in turn achieve a high capacity by training the team, being a competent manager, effective leader, executive leader. Creating excellent leader profiles would mean discovering faculties to then make changes, and this evolution will involve breaking paradigms and continuing to face new challenges. Today is the future, we need leading managers who can conscientiously convey a vision to their team and at the same time possess empathy, ability to connect emotionally and spiritually with them, be present when needed, be understanding on a personal level as well as meet the needs of each team member as well as encourage to better and excellently execute the goal that must be achieved.

Key word: Reasoning, Manager, Transformations, Challenges.

1. Introducción

En el contexto mundial, el fenómeno de la globalización ha generado grandes cambios por la constante evolución vertiginosa y rápida de la tecnología y las comunicaciones como la reestructuración de las estrategias utilizadas en las empresas lo que ha causado nuevas formas de hacer negocios, proyectos, servicios, proyecciones, innovaciones, y esto implica a su vez el éxito de éstas en las actividades comerciales pues mientras más esté a la vanguardia evidentemente será mucho más competitivo en los mercados.

La economía y organizaciones mueven al mundo cada una con sus respectivas diferencias y operaciones empresariales, las desarrollan siempre con la necesidad de estar con las innovaciones y transformaciones que se requieren de ellas hoy día. En cuanto a esto cito a Sagasti (2013) quien hace alusión a las capacidades con las que cuenta el capital humano para liderar procesos creativos que dinamicen los resultados productivos en las

organizaciones, más sin embargo, muchas veces los logros en cuanto a innovación y capital intelectual aún son limitados, donde existen países con escasa inversión en ciencia, tecnología e innovación.

En Venezuela, durante los años 80, los autores Naim y Piñango (1989), iniciaron una serie de estudios relacionados con la gerencia organizacional, y aportaron planteamientos en sus investigaciones, aproximaciones teóricas tratando de generar conocimientos basados en las empresas venezolanas en su verdadera realidad. Los estudios de estos dos (2) investigadores arrojaron que una tasa alta de empresarios no poseía formación profesional en el área de la gerencia. A quien ellos llamaron gerente empírico.

Como lo expresa el investigador Kliksberg (2002), quien planteó acerca de la gerencia, lo siguiente al respecto; es la necesidad de establecer lineamientos claros en el manejo de la gerencia, sustentado en ofrecerle las herramientas necesarias para manejarse con criterios de

excelencia. Es decir, es darle al gerente una formación gerencial acorde con sus necesidades propias de capacitación, en forma localizada. Ser gerente tiene varios sinónimos: es un director, administrador, apoderado, asesor, gestor, organizador, jefe y manager. Esto nos hace evidenciar la prioridad de visionar a los actuales gerentes que no caigan en improvisaciones que los lleven al caos sino todo lo contrario que tenga un compromiso organizacional donde según sea su razonamiento de ello dependerá el éxito o fracaso de su empresa.

La realidad actual del gerente es cada día más comprometida en varios aspectos, administrativamente, organizacional, económica, política, ecológica, social entre otras. ¿Es importante en el año 2020 el razonamiento de los gerentes frente a las transformaciones y desafíos que se les presentan como los líderes de este siglo en las organizaciones? Es por ello lo importante de preguntarnos, comenzar a buscar las informaciones, reseñas bibliográficas en cuanto a este interesante tema

pues es el futuro al cual debemos avocarnos en estos tiempos de transformaciones y desafíos; indagar y conseguir las respuestas idóneas para saber cómo estar a la vanguardia en este tiempo de tantas vicisitudes y cambios sin precedente

2. Desarrollo Argumentativo

Al investigar el significado de transformación y desafío, estos términos nos permiten entender que es una alteración de la estructura social, la cual nos inclina a entender las causas y efectos promotores del cambio. Al abordar los atributos que identifican a los gerentes líderes del Siglo XXI, es comprender la importancia de los caracteres, propulsores del gerente pues la dinámica general del mundo indica la necesidad de dejar atrás a las empresas resistentes al cambio e impulsar las que comienzan a tener clientes que cada vez son más exigentes, están bien informados y con la tecnología de avanzada.

Una reseña importante es como lo sostiene uno de los grandes líderes

en cuanto a la investigación y estudio de la actividad organizacional en lo referente a liderazgo y gerencia como lo es Maxwell, (2006). Quien asevera en uno de sus libros sosteniendo lo siguiente: “Líderes que desean tener éxito maximizan cada recurso que tiene para el beneficio de su organización”. (p. 92). Hoy día es importante crear y fomentar entornos de innovación, pues los tiempos actuales son otros; en esta época las transformaciones y desafíos requieren hombres integrales, que piensan, reflexionan, motivan, innovan, se desarrollan a nivel emocional y espiritual, crea, propone, desafía al hombre que cambia. Esto crea un contexto donde todo el mundo puede aportar ideas, y eso genera la creación de un entorno de descubrimientos y rupturas de patrones o modelos rápidamente.

Ante este escenario, el liderazgo del gerente debe encontrar un camino que le permita acumular experiencia y establecer un ambiente de trabajo con motivación, energía y confianza dentro de su empresa. Es de gran relevancia que este tenga un alto

razonamiento para enfrentar día a día las transformaciones y desafíos con mucha sabiduría transmitir el dominio del conocimiento, la capacidad, aptitud, competencia y la preparación permanente acompañado de su equipo de trabajo en la organización donde se desempeña logrando generar ambientes positivos y de confianza entre los trabajadores y la gerencia de acuerdo con Maxwell (2009) en su libro: Desarrolle el líder que está en usted, expresa una frase de Nicolás Maquiavelo quien afirmo: “el primer método para calcular la inteligencia de un dirigente es mirar a los hombres que tiene a su alrededor”. (p. 200). El crecimiento de todo gerente líder es muy valioso pues incidirá en el crecer de su organización como también originaran equipos triunfadores a su alrededor.

En relación a este tema nos conseguimos con una frase interesante de un representante de la Iglesia el Papa Pablo VI quien dijo: “No hay organización por profundamente arraigada que esté, inmune a las amenazas y cambios

del entorno”, es algo que se percibe en las angustiosas palabras pronunciadas por el Papa en Roma el año 1971. El Papa a su vez dijo que “la vida se ha convertido en un tormento de cambios continuos que causan impaciencia y deserción de las filas de la Iglesia, y que impiden una comprensión profunda de los problemas de la vida moderna”. Estamos ante tiempos complicados, difíciles. Todas las cosas cambian, de un momento a otro; todo parece alejarse de la religión, de la fe y las leyes morales, destrucción de la familia. Todo ha sido convertido en un problema.

Plantear la importancia del razonamiento en el gerente actual, es acercarse con la intención de considerar cómo alcanza el comprender esos cambios pues estos implicarán romper patrones para iniciar nuevas propuestas con innovaciones ante las transformaciones y desafíos constantes en el mundo empresarial. Cuando logramos entender que hablar de la razón, no es lo mismo cuando nos referimos a gestionar,

administrar; pues todas ellas cumplen funciones diferentes dentro de la organización. Como lo comenta Kotter, (2017),

“El liderazgo, por el contrario, se ocupa del cambio. Uno de los motivos por los que el liderazgo ha adquirido importancia en los últimos años tiene que ver con que el mundo empresarial se ha hecho más competitivo y más volátil”. (p.9).

En este sentido, cuando nos vamos empoderando de estas palabras y de su verdadera función, asimilamos los distintos desempeños que cumple el personal de la empresa, esto nos induce a ir armando el tejido idóneo dentro de esta y con mucho detalle o siendo más concretos en colocar a las personas capaces según los distintos perfiles que se amerita ubicar pues son diferentes y de características puntuales. La pericia del gerente en analizar y con mucha intuición determinar lo más conveniente e idóneo para el funcionamiento de esta. El líder es realizado por un ser humano, no es un cargo. El liderazgo se practica no es un lugar. Es un

constante aprendizaje de asumir riesgos, conflictos, innovaciones, ideas; el líder sabe y entiende que las personas, los trabajadores son el activo más importante de la organización, toda vez que hacen a la misma.

Es muy importante estar al tanto del avance que hoy día tiene el gerente con su liderazgo. Para lograr el éxito, la renovación y la transformación de las empresas, organizaciones o instituciones, por lo general las personas que son eficaces y activas en las funciones de liderazgo, suelen compartir y acompañar lo máximo posible con sus experiencias profesionales al personal que ellos conducen. En la actualidad, en un entorno donde la velocidad es de un cambio exponencial, hay una disrupción continua de modelos de negocio, donde la tecnología permite resolver a gran velocidad situaciones que antes eran más engorrosas dentro de las empresas, la innovación de la industria sumergida en la nueva era digital, un crecimiento inteligente y sostenible, así como una sociedad

conectada; requiere sin duda alguna de un nuevo liderazgo que potencie las cualidades de los líderes de este siglo XXI sostenido en un buen y excelente razonamiento del gerente.

Los gerentes líderes siempre han tenido oportunidades de guiar y tutelar al personal, como de asumir riesgos y aprender de los éxitos y los fracasos. Están prestos continuamente de facilitar cómo enseñar a las personas sobre la dificultad del liderazgo, cómo debe asumirlo y abordarlo sobre su potencial para generar renovaciones, que es el punto más importante en los gerentes de hoy; ahora en la era de la tecnología digital y de todas las transformaciones que se van dando día tras día, acompañado de su liderazgo debe lograr en su personal los cambios de paradigma que se van a suscitar y que este se logre de manera positiva y satisfactoria, pero así mismo hay que tomar en cuenta la posibilidad de lo contrario; lo importante, es que se le dé frente y seguir adelante.

En el mundo de hoy 2020, la firmeza y el éxito permanente de una

organización se deben esencialmente a la capacidad de sus dirigentes para descubrir, comprender y aprovechar de las evoluciones profundas e inevitables que se abalanzan sobre sus sociedades, esto es, la capacidad para convertir los problemas de la sociedad en oportunidades empresariales. En los actuales momentos es importante saber y actualizarnos de las distintas teorías y sus autores que están en la cúspide del liderazgo porque son ellos las más importantes fuentes de referencia a los nuevos perfiles de gerentes y líderes en el siglo XXI, que favorecerán establecer las posibles propuestas con claridad, porque son épocas de cambios vertiginosos y tiempos de crisis, de ciclos decisivos y turbulentos que demandan grandes líderes movidos y motivados para realizar adaptaciones e innovaciones en forma permanente.

Por otra parte, encontramos en este orden de ideas a Collins, (2002), este menciona en su libro Empresas que Sobresalen, donde él estudia e investiga a profundidad las razones de por qué algunas compañías tienen

éxito duradero y otras no. Collins hace referencia de distintos tipos de niveles del liderazgo que son los siguientes: individuos de alta capacidad, gran contribuidor al equipo, gerente competente, líder efectivo, líder ejecutivo; como se puede apreciar, es muy importante cuando analizamos esta teoría ante tantas que vamos encontrando en la medida que seguimos investigando. El propósito de un gerente de alta capacidad es el que va más allá, pues está orientado en el beneficio de todos y también de la organización que representa, lo que conlleva a que sea un líder modesto, maduro y éste a su vez asume su responsabilidad ante la empresa y sus trabajadores. Un verdadero gerente líder busca que la visión del equipo trascienda a tal nivel, a tal punto, de preparar a todo el equipo para ser capaz de sustituirlo en determinado momento.

Asimismo, se están dando otros cambios de paradigmas en el ámbito del liderazgo en este nuevo milenio con las inteligencias Emocional y Espiritual, lo que está rompiendo con viejos paradigmas y dando cambios

que están motivando a los líderes; como lo afirma Dolan, (2015) “Somos todos seres espirituales. Si dejamos aflorar todas las capacidades de nuestra persona: mente, cuerpo y espíritu, transmitiremos una gran fuerza a la organización”. En la actualidad, el líder del siglo XXI tiene retos o desafíos muy importantes por delante; debe aprender a relacionarse con grupos multigeneracionales debido a que anteriormente los grupos eran más homogéneos; actualmente trabajamos con personas muy diferentes a nosotros en muchos aspectos.

El gerente como líder del futuro tiene que aprender a trabajar con personas muy diversas en términos de edad, género, filosofías, ideales, valores, estratos sociales, religión, profesionales entre otras. En el libro de Amorós (2007) se cita a Robertz Katz quien en su estudio e investigación hace referencia de haber identificado 3 (tres) habilidades esenciales de los gerentes fundamentales para el trabajo interno dentro de la organización y a través de las cuales se hace mención de la

importancia del razonamiento del gerente para poder llevar a cabo las distintas responsabilidades que necesita generar dentro de esta y así poder garantizar el impulso y estimular a los equipos de trabajo en esta. : A continuación las habilidades que este investigador señala:

“el gerente necesita poseer estas habilidades: 1. Técnicas: Es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia adquirida. Muchas personas pueden poseer un alto grado de habilidades técnicas, sin embargo son incompetentes si se les observa desde el punto de vista interpersonal. 2. Humanas: Comprende la habilidad de trabajar con las demás personas, de entender y motivar a la gente de la organización, tanto de manera individual como en grupo. 3. Conceptuales: Consiste en la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas”. (P.7)

En el punto tres (3), el investigador señala las habilidades conceptuales. Esto nos indica la parte del razonamiento; el gerente que se encuentra a cargo de una organización debe analizar de forma

efectiva las distintas situaciones problemáticas presentes dentro de ellas y sin duda alguna tomar unas decisiones adecuadas en el momento oportuno. Es el responsable directo de todas las situaciones que se presentan diariamente y es quien debe establecer con raciocinio y seguridad las respuestas a todas ellas.

Las relaciones dentro del entorno laboral no son fáciles, es muy necesario e importante que el liderazgo del gerente sea de un contacto permanente a sabiendas que no todo el tiempo las relaciones serán 100% perfectas. Cada día se presentarán situaciones laborales distintas que necesitarán del acompañamiento de ese líder capaz de solventar de una manera positiva y eficaz la situación que se presente. De estos cambios que se presentan al solucionar cualquier escenario es que vienen las rupturas de los paradigmas que van en beneficio de las personas e institución. Todo cambio causa roces al inicio unos lo superan rápido otros muy lentamente.

Ser gerentes líderes exige saber argumentar y razonar en este Siglo XXI a través de las relaciones personales, interpersonales, organizacionales, la comunicación, es realmente la piedra fundamental del gerente en todo sentido. Soldevila, L. (2018). "En la actualidad, los líderes deben tomar decisiones con mayor rapidez y procesar grandes cantidades de información, y ello en un entorno más interconectado". Lo realmente importante, es comprender que estamos actualmente en un entorno volátil, donde los cambios se suceden de forma rápida, a gran escala y de forma impredecible. Si en el recurso humano se desarrollan habilidades tales como establecer objetivos, delegar, dar retroalimentación y evaluar desempeños de manera efectiva en cualquier posición que se encuentre dentro de la empresa, sea un directivo, jefe de área, responsable de equipos, supervisor, o como coordinador, debe saber cómo liderar a ese equipo.

Los retos afectan muchos ámbitos. No existe una solución única ni

simple. Y es que, en el mundo digital, todo está interconectado. Vivimos en contextos multisistémicos, en que las situaciones presentan muchas variables. ¿Qué es lo más importante para un líder donde el mundo digital cada día es más impredecible y los retos necesitan ser viables sin dejar que la incertidumbre se involucre en ellos? El gerente con su liderazgo creará herramientas para motivar a su equipo con la convicción de que éstas se involucren al máximo y desplieguen todo su potencial en su entorno, deberán analizar cómo lograr ser reconocido por su equipo como líder para que quieran seguirlo e implicarse en la consecución de la visión de la empresa, generar confianza para favorecer el diálogo y la comunicación.

De acuerdo con Arévalo (2013) en su artículo titulado: Gerencia y sus retos ante los cambios del mercado, expresa lo siguiente:

“el líder o el gerente líder tiene una investidura no muy común entre las personas que lo rodean, puesto que sobresale con su comportamiento y con su amplio conocimiento que

direcciona su empresa tanto en los tiempos fríos como calientes, es decir, está preparado, que como futurólogo ve el devenir, la fortaleza y la flaqueza de su organización, asumiendo riesgos y dando soluciones”. (p. 5).

Estar al tanto de cómo transmitir eficientemente esa visión de futuro y como exponer sus consignas de acción en el presente, dominar cómo gestionar bien los conflictos, comprender sus emociones y cómo influir positivamente en el estado emocional de sus colaboradores, resaltar los valores y dirigir reuniones de trabajo con nuevas ideas, saber vivir con los cambios continuos y simplificar la complejidad. Es poseer conocimiento pero a su vez el razonamiento para lograr asumir con mayor compromiso toda la responsabilidad que posee su cargo con gerente líder de la organización.

3. Conclusión

En definitiva, es sumamente significativo la importancia del razonamiento en el gerente frente a

las transformaciones y desafíos pues son los líderes del siglo XXI; tienen continuamente retos y cambios y por estas razones es muy importante su congruencia y efectividad. Trabajar cómo abordar el liderazgo en estos nuevos tiempos, es lo mejor que puede promover en su personal con el desarrollo de habilidades, destrezas, delegar funciones con objetividad, la transformación e innovación digital, una cultura organizacional conectada, la formación continua de los líderes en sus equipos, demostrar y capacitar con nuevos conocimientos y competencias necesarios en esta nueva realidad en movimiento, especialmente las competencias digitales.

Los nuevos líderes deben tener altas capacidades para saber comunicar y relacionarse especialmente en entornos digitales, liderazgo en red, así como liderar equipos y empatizar con ellos. El gerente que lideriza en el Siglo XXI deberá ser capaz de razonar constantemente para lograr la motivación, energía, confianza,

siempre actuando de manera íntegra y honesta. La transparencia, es la clave de las nuevas organizaciones.

Para concluir, de acuerdo a todo lo investigado en las distintas fuentes bibliográficas puedo resaltar como investigadora que los gerentes poseen su talento espontáneo para dominar cargos de alta responsabilidad, pero es necesario su constantemente cultivar del pensar, y razonar ya que como gerente frente a las continuas transformaciones y desafíos del 2020 su forma de razonamiento debe ser distinta al de su valioso personal que lo apoya, es decir, tiene que direccionar y mirar el desarrollo de su organización más allá con una gran visión futura. Su equipo de trabajo indudablemente es importante y significativo, pues su participación y aportes, son parte de la capacitación con nuevos conocimientos y competencias necesarios en esta nueva realidad del crecimiento, desarrollo y éxito en las organizaciones. Los gerentes y líderes en el siglo XXI, deberán con claridad del razonamiento en esta época de cambios vertiginosos y tiempos de

crisis, estar constantemente motivados para realizar adaptaciones e innovaciones en forma permanente.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). **Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas**. Escuela de Economía USAT Lambayeque - Perú Enero 2007
- Arévalo, R. (2013). **Gerencia y sus retos ante los cambios del mercado** • Revista Digital Gestipolis. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/gerencia-y-sus-retos-ante-los-cambios-del-mercado/>
- Blog De Ceupe. **Modelos De Liderazgo En El Siglo XXI**. El Blog Ceupe. [Artículo en línea]. Disponible en <https://www.ceupe.com/blog/modelos-de-liderazgo-en-el-siglo-xxi>.
- Corporativo CLN. (2015) **4 Formas para identificar a un Líder Emergente**. (2015). [Artículo en línea]. Disponible en <https://corporativocln.com/4-formas-para-identificar-a-un-lider-emergente/>
- Dolan, S. (2015). **Espiritualidad y Liderazgo. América economía**. 22 Abril, 2015 [Artículo en línea]. Disponible en <https://mba.americaeconomia.com/blogs/esade/espiritualidad-y-liderazgo/>
- EL MERCURIO. (1971). **Visita del Papá Pablo VI**. Santiago, Chile, Junio de 1971
- Kotter, J. (2017). **Lo que de verdad hacen los líderes**. Revista e.news. [Artículo en línea]. Disponible en <https://emprededoresnews.com/liderazgo/lo-que-de-verdad-hacen-los-lideres.html>. Consulta: 28/07/2019.
- Kotter, J. (2009). **Cambio y Liderazgo. Revista Gerencia y Cambio Organizacional**. [Artículo en línea]. Disponible en <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2010/03/john-kotter-cambio-y-liderazgo.html>. Consulta 27/07/2019.
- Maxwell, J. (2009). **Desarrolle el líder que está en usted**. Grupo Nelson.
- Sagasti, F. (2013). **Ciencia, tecnología e innovación**. Políticas para América Latina. Lima, Perú: Fondo de Cultura Económica.
- Sánchez, J. (2015). **Las 7 cualidades del líder del siglo XXI**. [Artículo en línea]. Disponible en <https://www.linkedin.com/pulse/las-7-cualidades-del-l%C3%ADder-siglo-xxi-joana-s%C3%A1nchez>

Soldevila, L. (2018). **Líderes Digitales en un mundo VUCA.** América economía. 21 diciembre 2018. [Artículo en línea]. Disponible en <https://mba.americaeconomia.com/blogs/esade/lideres-digitales-en-un-mundo-vuca/>. Consultado 31/07/2019

Sosa, R. (2019). **Los 4 comportamientos de un líder del Siglo XXI.** Revista Forbes México. [Artículo en línea]. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/los-4-comportamientos-de-un-lider-del-siglo-xxi/>