

Gerente vs Líder

Este estudio académico (Gerentes vs. Líder), explica la controversia fundamental entre el gerente de los 50's y el líder del siglo XXI. Ilustra con conceptos vigentes los absurdos cometidos en la conducción de empresas burocráticas y de negocios comunes, por lo cual planteamos una serie de herramientas conceptuales que nos permiten explicar desde el origen del vocablo gerencia, hasta el líder de nuestros días. Aseveramos que las empresas burocráticas con gerentes empujadores de personas y no líderes que motiven y guíen los destinos de las mismas hacia objetivos comunes, fracasan y desaparecen por su obnubilada incapacidad para tener una visión amplia del porvenir y su entorno.



POR: MBA. Enrique Armendáriz Lasso*

Universidad Estatal de Milagro
"UNEMI"
Unidad Académica de Ciencias
Administrativas y Comerciales
Ciudadela Universitaria, Km 1 ½
Vía a la Parroquia Virgen de
Fátima, Milagro, Ecuador
kikearmendariz@yahoo.com



El conocimiento de la Gerencia del siglo XXI "Core Business" se basa en la Gestión y la Estrategia Administrativa, hoy en día es un recurso invaluable.

El mercado mundial y sus tendencias nos enfrentan contradictoriamente a alejarnos de los principios racionalistas-científicos y patrones burocráticos-normativos que hasta hace poco se erigían como soporte de organizaciones exitosas. Estar anclados a estos dos principios es pertenecer al pasado

El futuro hoy es el "caos", o lo que es más evidente, la complejidad y el dinamismo serán el escenario indiscutible y permanente para el gerenciamiento de organizaciones

Cuando hablamos de Gerencia nos remontamos a tiempos pasados, este término viene del inglés Management, sus raíces latinas son: manus, "mano" y del italiano maneggiare, "entrenar caballos".

EL DILEMA

Desde finales de los 50's hasta los 60's surgió un nuevo concepto gerencial "coaching" según el diccionario Webster's coach es: 1.- Dar clases particulares, y 2.- Entrenar.

Entrenar es sinónimo de "ejercitar" y quien ayuda a ejercitar es un entrenador, esto transformó el concepto de Gerente y sus funciones, el Gerente deja de ser el que ordena, presiona, obliga e impone y se convierte en alguien que asesora, dirige, invita y motiva.

LIDERAZGO VS. GERENCIA

Hoy en día el tema liderazgo es un producto nuevo, abarca desde talleres de entrenamiento, libros, publicaciones que nos sugieren una gama de experiencias, todas encaminadas a un considerable desacuerdo y a crear confusión entre diferentes conceptos liderazgo, autoridad, poder, gerente

Nace aquí la necesidad de distinguir entre poder y autoridad. El "poder" podemos definirlo como capacidad de acción y de ejecución. El "liderazgo", en cambio, se fundamenta en la autoridad. Se es líder no por aquello que se tiene, sino por lo que se es.

MANAGEMENT

La Planificación Estratégica es parte de Management, porque no es algo separado ni desligado como muchos administradores creen.

Management es definir la misión y los objetivos fundamentales de la empresa. Percibir la vinculación entre Planificación Estratégica como parte constituyente del Management el éxito de todo plan.

Precisar la misión de la empresa es el aspecto entrepreneurial (emprendedor) y gestionar, motivar y organizar las energías humanas es la parte relacionada con el liderazgo.

EL GERENTE

La base fundamental de un buen gerente es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización. Es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización (hacer las cosas bien) y la capacidad para determinar los objetivos apropiados (hacer lo que se debe hacer).

En el escenario actual de los negocios, la complejidad, el cambio acelerado y un medio ambiente caótico, son una constante y las variables del éxito son múltiples y de diversa índole: la estructura, la productividad, la estrategia, el conocimiento y la innovación, además de otras variables como las microeconómicas, macroeconómicas y las políticas.

Hoy se demanda, más que una gerencia, un liderazgo que coordine constantemente todas las variables del éxito.

EL LÍDER

Ser Líder es conseguir una meta que parece, al principio, un sueño. Es romper paradigmas que han afectado nuestras decisiones y que han hecho que vivamos sin percatarnos de las grandes posibilidades que están a nuestro alcance.

Autoridad y Liderazgo son funciones superpuestas pero notoriamente distintas. Ambas utilizan los recursos del poder y la influencia.

La autoridad es producto de la autorización formal otorgada por la empresa, y su representación formal es el nombramiento, cargo y/o posición a desempeñar por el gerente.

El liderazgo es producto de la autorización informal otorgada por los subalternos a la persona que los conduce. Se da a través del convencimiento, la credibilidad en la dirección o guía, y la combinación de intereses y expectativas de los subalternos.

EL GRAN RETO, ASESORAR

Los expertos repiten a diestra y siniestra que una característica fundamental del líder radica en su capacidad para formarse una visión panorámica de la organización y de las fuerzas competitivas presentes en el entorno estratégico

En la actual era del conocimiento, estos triunfadores administran el siguiente modelo mental: "No es posible llegar al puesto definitivo de liderazgo y sentir que no hay nada más que aprender".

Un líder exitoso está siempre en constante desarrollo, aprendiendo, reafirmando las mejores competencias y fructificando las características necesarias del liderazgo eficiente.

EL NACIMIENTO DE LA EXCELENCIA

En aquellas empresas donde impera el modelo de gestión antiguo "burocracia", que descansa en la autoridad formal del jefe (concentración del poder en una sola persona), las sanciones y asume el control de actividades que debe delegarlas, los trabajadores del conocimiento no logran rendir adecuadamente. Hay pérdida del capital intelectual, pérdida de la motivación e innovación.

Para ser excelentes se necesita un estilo distinto, de confianza, que tiene gran importancia para activar y despliega las capacidades de iniciativa y desempeño de los trabajadores, en el cual el jefe ejerce una labor parecida a la de un coach.

EL DILEMA

Un aspecto fundamental derivado del proceso de liderazgo estratégico es la focalización de la empresa en sus negocios, en el "qué hacer", el cual está llegando a ser un desafío que enfrentan los líderes porque se confunde con el "cómo hacer".

El "qué hacer - los objetivos, los negocios" está cambiando dado que cambian las condiciones del mundo, los mercados, los clientes y las personas.

Referencias bibliográficas

- SISK L., Henry y Mario Sverdlík. Administración y Gerencia de Empresas. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A., 1979, 638 Págs.
- SENLLE, Andrés. Calidad y Liderazgo. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona, 1992, 191 Págs
- Poder sin límites, La nueva ciencia del desarrollo personal. Anthony Robbins, D.R. 1988 EDITORIAL GRUALBO

- S.A.
- Revista Harvard Business Review, Harvard Business School Publishing Corporation, página 5, 2004
- 1.Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica Stephen P. Robins 7ª. Edición
- Comportamiento Humano en el trabajo, Keith Davis & John W. Newstrom, Undécima Edición

- 1.FREEMAN, Edward. Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, México, 1995, 686 págs.