

NUEVOS RETOS DEL GERENTE DEL SIGLO XXI

JANETH NÚÑEZ BOHÓRQUEZ (6500993)

ELIANA REYES VERA (6501002)

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA

BOGOTA D.C.

2010

NUEVOS RETOS DEL GERENTE DEL SIGLO XXI

JANETH NÚÑEZ BOHÓRQUEZ (6500993)

ELIANA REYES VERA (6501002)

Trabajo de Tesis para optar al Título de Especialistas en Alta Gerencia

Doctora: FANNETH SERRANO LEDESMA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA

BOGOTA D.C.

2010

PREFACIO

Se ha enfatizado en la necesidad de formar líderes para enfrentar el desafío del siglo XXI. Las Empresas se preocupan por la formación inmediatista y de resultados. El liderazgo se vuelve un tema de mucho interés para los directivos o gerentes que buscan respuestas seguras y efectivas que permita desarrollar en ellos líderes integrales, que puedan trascender sobre las familias y sociedades.

Los directivos actuales no están preparados lo suficientemente para enfrentar retos que exigen alto desempeño y alta productividad, se requiere a título individual una concientización para desaprender, para incorporar nuevos hábitos y para desarrollar habilidades que permitan marcar la diferencia entre un líder o un jefe.

INTRODUCCIÓN

Se está generando un nuevo paradigma gerencial, administrativo y direccional donde se quiere ver al gerente como un ser superdotado e integral que cumpla con multiplicidad de roles para los cuáles nunca ha sido capacitado, ni en su nivel escolar ni profesional. Se le están exigiendo responsabilidades como líderes, comunicadores, vendedores, entrenadores, psicólogos, que deben enfocar sus esfuerzos no solo al logro de metas comerciales sino al desarrollo de competencias en sus colaboradores dentro de un contexto de inteligencia emocional. Esto manifiesta que lo aprendido por experiencias anteriores perdió vigencia y solo se proyecta la gestión acertada de un gerente en lo nuevo que hay que aprender. -

Entonces aparecen nuevas tendencias de dirección que escuchamos a diario: empowerment, capital intelectual, espíritu emprendedor, kaizen, coaching, mentoring, trabajo en equipo y otras que hacen parecer que el trabajo de un gerente es el caminar por un laberinto del cual se desconoce la puerta de salida.

Dicha situación ha generado en los gerentes un conflicto intrapersonal, pues se percibe un sentimiento de frustración, descontento y desmotivación para

enfrentar estos nuevos retos que impone la organización en la implantación de este modelo direccional, dejando en corto tiempo un ambiente de incertidumbre por todos los nuevos cambios, al no anticiparse con un proceso de capacitación en el qué hacer y cómo hacer para lograr una nueva cultura empresarial. Desde la alta dirección se le exigen y presionan resultados inmediatos sin evaluar su evolución.

Desde este punto de vista se resalta a través de este documento la importancia de que nuestros gerentes encuentren las mejores prácticas y alternativas para afrontar este rol integral desde los nuevos escenarios exigidos por la misma evolución de la economía de globalización, asumiendo retos que promuevan el cambio, mediante el autoconocimiento y su autorrealización profesional y humana con una gestión exitosa, como promotores de una nueva sociedad.

EL GERENTE COMO GESTOR DE PERSONAS

El reto actual de un gerente se enfoca al trabajo con la gente, y por la gente; su verdadera misión como líder es consolidar un equipo de trabajo efectivo en resultados con base en el desarrollo de verdaderos seres humanos, integrales que reconozcan su foco de vida, enfrentando su realidad y actuar en busca de lo que le dé sentido a su misión, direccionándolo hacia lo que desea ser y le genere autorrealización y felicidad.

Es un reto el nuevo modelo de dirección en las organizaciones pues responde a la necesidad de flexibilizar el mundo empresarial, dentro de un enfoque de Relaciones Humanas donde los colaboradores se sientan a gusto con su trabajo, y deseen voluntariamente comprometerse cada vez más con los objetivos de su organización.

Es así como el rol de líder Coach se enfoca en generar opciones y despertar los motores de decisión en sus seguidores, que logren desarrollar en ellos acciones acertadas, su responsabilidad no es dar la respuesta ni la solución sino ayudarlo a ver el factor motivador a su acción más favorable, es el compromiso con su aprendiz de ayudarlo en su autoconocimiento con el único propósito de desarrollar personas capaces.

El Coach facilita el encuentro con la propia conciencia, hasta el punto de lograr moldearlo inspirando confianza, siendo autoridad moral alineándolo a lo que es su esencia y su misión de vida. Le enseña valores como el servicio, el amor así mismo y el respeto a los demás, le enseña que su felicidad esta en el hoy, y que debe valorar cada momento, cada situación de contacto con la naturaleza y el mundo que lo rodea, le enseña que la Felicidad es el camino y no el destino, y que está en él reconocerla o dejarla escapar para seguir sufriendo por algo que no existe El Pasado ni el Futuro. Un verdadero Coach tiene como misión quitarle la venda a sus aprendices para que logren reconocer su Felicidad en su actuar.

La gente Feliz es más productiva, y la gente productiva arroja utilidades superiores a las del promedio, por donde se analice dicha relación es beneficiosa para una organización y una sociedad, invertir en la Felicidad de sus colaboradores hace organizaciones mentalmente sanas y rentables.

Para asumir este gran reto los gerentes de nuestro siglo XXI deben ser igualmente capacitados, integralmente direccionados pues se requieren lideres con una inteligencia emocional que les permita reaccionar positivamente a los diversos comportamientos de la gente con la que trabaja, como también requieren de una metodología de desarrollo de colaboradores donde se haga efectivo el trabajo por competencias, donde sea el Reconocimiento, La motivación y la Acción las directrices que hagan posible contar con un personal humano, que enfoque sus emociones favorablemente que permitan lograr un clima organizacional exitoso y sobre

todo agradable donde se promueva el amor y el respeto, lo que desde luego trasciende hasta sus familias y desde allí se logre cambiar la sociedad, hoy carente de valores y de sentido de vida.

ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE DIRECCIÓN CON BASE EN EL LIDERAZGO.

Para implementar con éxito el nuevo modelo de dirección se requiere hacer del gerente un líder fuerte que comprenda la diferencia de actuar como un líder y no como un jefe. Es importante que el gerente desarrolle cualidades que le permitan asumir comportamientos como: La buena escucha, concentración en sus objetivos como líder, ser organizado trabajando con una estrategia, dispuesto a su gente es decir poniéndose a su mismo nivel facilitando la comunicación en un clima de confianza, propiciando participación de su equipo para desarrollar sus ideas, dando reconocimiento a los gestores de ideas, líder que refleje seguridad y decisión.

Entre las funciones del liderazgo se encuentra, guiar a las organizaciones a desarrollar cambios profundos, los cuáles no siempre representan para sus miembros eventos emocionalmente felices, pero sí necesarios para transformarlas en organizaciones globales de clase mundial, (Ángel Zamora Papel de los Líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo 21. Revista faces. Volumen XVII N°1).

Es importante destacar que las organizaciones para enfrentar los altos niveles de incertidumbre y cambios acelerados no pueden seguir

funcionando en los modelos convencionales de individualización de sus integrantes, sino agrupados en equipos capaces de abordar con creatividad e innovación las soluciones a los problemas que estas enfrentan y enfrentarán. Blanchard y Randolph (1997), por eso se hace necesario recurrir a un facilitador de cambio que es el Líder.

Es necesario desarrollar por ello gerentes líderes que quieran trabajar como facilitadores ante el desafío del cambio, que sean capaces de que las personas acepten nuevos retos, gestores de este nuevo proceso adaptativo.

Para ello se debe empezar por diseñar estrategias que cambien el pensamiento global, estas estrategias deben estar direccionadas desde la alta dirección propiciando un modelo diferente de comunicación, creando un modelo organizacional que conecte a los empleados en un plan de vida, que modele su conducta, a través de una nueva cultura empresarial que desde luego trascienda hasta una nueva cultura familiar y social.

Aspectos entonces a cambiar desde la misma organización, son la generación de diferentes modelos de direccionamiento de empleados, diseño de una nueva estructura organizacional que oriente la conducta de los empleados, estrategias para generar una mentalidad global, motivar a las personas a desarrollar una visión de futuro.

Según el autor Kotter (1999) para liderar un cambio constructivo se debe empezar por trabajar en la orientación de personas en lugar de la planeación de procesos, coordinar a las personas en vez de organizar y dotar personal, motivar a las personas en vez de controlar y resolver problemas y proyectar una cultura de liderazgo en el personal.

Conceptos claves en este proceso son movilizar al personal a enfrentar su adaptación al cambio, hacer responsables a los trabajadores de sus problemas ante su adaptabilidad ; los coach trabajan como modelos, enseñan a manejar el stress, conducen a su personal a establecer compromisos, inspirándolos desde su interior a que asuman la responsabilidad por comportamientos de liderazgo como agentes de cambio.

Teniendo en cuenta los motivos anteriores y la importancia de concientizar a los gerentes en su nuevo rol integral gerente y líder, se busca un perfil de dirección con las siguientes características:

Gerente y Líder debe ser alguien comprometido con los retos, que dé ejemplo con su actuar, una persona con inteligencia emocional para influir en su equipo, con desarrollo de su autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y manejo de las buenas relaciones sociales.

En el perfil de un verdadero gerente no se debe cultivar solo la inteligencia de tipo racional, o su coeficiente intelectual sino también desarrollar aptitud emocional, donde se posibilite el control de los sentimientos para saberlos expresar adecuadamente con efectividad.

Como resultado de un estudio desarrollado por The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, concluyó que el éxito obtenido en las empresas se debe en un 23% a las capacidades intelectuales y en un 77% a las aptitudes emocionales de sus gerentes.

CONCLUSIONES

1. Las organizaciones han requerido rediseñarse por la exigencia de la nueva economía de competencia global, pasar de una estructura rígida productiva, racional con enfoque tradicional a una flexible con filosofía de valores que busque mediante un enfoque de Relaciones Humanas aportar al desarrollo social que posibilite su permanencia en el tiempo.
2. Se requiere un cambio de dirección formando gerentes líderes promotores de esos cambios, que asuman el nuevo reto con una formación integral de roles, pues no es igual el compromiso de un asesor subcontratado para generar una nueva cultura empresarial, al de los propios gerentes dolientes y responsables por aportar al desarrollo de su organización, traducido en resultados y crecimiento.
3. Los cambios en las garantías que proporcionaba la seguridad social de los años 80, han generado incertidumbre e inestabilidad laboral en los trabajadores actuales lo que desde luego impacta en el menor compromiso hacia la organización como líderes del mercado. Esto ha hecho necesario rescatar nuevos valores en los trabajadores para generar su estabilidad por el compromiso hacia esos resultados.

4. Se requiere capacitar a los gerentes para que sean líderes que aseguren el desarrollo de un nuevo modelo de dirección enfocado a generar organizaciones exitosas con gente feliz e igualmente exitosa.

5. Se debe concientizar al gerente en su nuevo rol de líder diferente al de jefe, gerente Coach, con inteligencia emocional y con unas estrategias enfocadas a su objetivo final desarrollar colaboradores felices que construyan organizaciones productivamente exitosas.

6. El gerente debe trabajar con su gente y por su gente. Desarrollando valores corporativos, cultura empresarial, y personas con sentido social.

BIBLIOGRAFÍA

Papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo XXI – A. Zamora. Revistas Faces 2006. Pág. 2-3-4.

¿Qué necesitamos, un Gerente o un Líder? – Salvatore Tarantino. Artículo Base 2009. u. central.

Liderazgo por valores - Luis Gabriel Forero H. Pág. 7-13-14-15-16-17-18-64-65-66.

Líderes del Tercer Milenio – La Revolución de los Valores – M A. Cornejo. Pág. 14-15-18-25-30-31.

CIBERGRAFÍA

[http:// dosideas.com/noticias/motivación/586-quiero ser-gerente-líder-jefe-](http://dosideas.com/noticias/motivación/586-quiero-ser-gerente-líder-jefe-)

[http// sht.com.ar/ archivo/liderazgo/ie/_lìder.htm](http://sht.com.ar/archivo/liderazgo/ie/_lìder.htm)

[http// mba.uamericaeconomica.com/artículos/reportajes/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-dirección-de-equipos.](http://mba.uamericaeconomica.com/artículos/reportajes/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-dirección-de-equipos)