

LA PREGUNTA DEL SIGLO: ¿QUÉ NECESITAMOS, UN GERENTE O UN LÍDER?, CREO QUE MEJOR UN GERENTE LÍDER

Para mejorar, optimizar y superar posiciones dentro de la inmensa y turbulenta jungla competitiva, caracterizada por cambios discontinuos e impredecibles en la que estamos inmersos, ¿qué necesitamos tener, un Gerente o un Líder?; creo que ésta se está convirtiendo en la pregunta del siglo. Si, interrogante que todo empresario y/o junta directiva se está formulando, a pesar que pareciera no tener sentido, si observamos el número considerablemente importante de profesionales que año tras año entran en el cuadrilátero del mundo laboral.

Antes de entrar en tema, debemos responder dos preguntas, ¿qué se entiende por Gerencia? y ¿qué se entiende por Liderazgo?. Pareciera uno sinónimo del otro, sin embargo la diferencia es realmente abismal. Es realmente sorprendente la enorme cantidad de literatura y trabajos científicos dirigidos a definir estos dos términos, sin embargo trataré de simplificar al máximo para poder entrar en tema.

Gerencia

De acuerdo con Crosby, P. (1988). Dinámica gerencial. México: McGraw Hill, define a la gerencia como "el arte de hacer que las cosas ocurran", interesante el punto de vista de este personaje, la define como un arte. Por otro lado encontramos a Sisk L., Henry y Mario Sverdlik. Administración y Gerencia de Empresas. South-Western Publishing U.S.A., 1979, quienes señalan "... El término (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo...". Estos un tanto mas objetivos, señalan la dificultad a la hora de plasmar la definición.

En lo personal y gracias a la experiencia, me atrevo a conceptualizar a la gerencia como un proceso circunscrito y claramente definido por cuatro grandes variables: Planificación, Organización, Dirección y Control sin olvidar, los agentes que le dan color y forma como son la Madurez, la Ética, la Honestidad, la Flexibilidad, la Justicia, la Perseverancia y la Responsabilidad.

Liderazgo

De acuerdo con el Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956) en sintonía con un número importante de expertos, lo definen como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". Según Fritz Redl: "El líder es la persona capaz de servir de eje a la conducta de los demás miembros del grupo".

En lo personal, coincido plenamente con Rallph M. Stogdill, quien señala en su resumen de teorías e investigación del liderazgo que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto".

¿Qué necesitamos tener, un Gerente o un Líder?

Perfecto, todo esto está muy bien pero en conclusión ¿Qué necesitamos tener, un Gerente o un Líder? Menuda pregunta con una simple respuesta: necesitamos a alguien que personifique ambos mundos, indiscutiblemente y sin lugar a dudas, necesitamos un Gerente Líder.

Definitivamente el galopante avance de la ciencia y la tecnología impacta directamente en la jungla competitiva en la que estamos inmersos. Definitivamente, el pretender manejar y dirigir una empresa al mero estilo del siglo XX nos condena a un eminente cierre de actividades.

Solo a manera de ejemplo, haga una pequeña búsqueda en Internet y se dará cuenta del universo competitivo en el que está inmersa su empresa. Solo un staff de gerentes líderes le garantizará la sobrevivencia.

Recuerde, es imprescindible elaborar en sólida Planificación con sus correspondientes Objetivos Estratégicos, es crucial formular acertadamente los programas que permitirán la cristalización de dichos objetivos sin olvidar los estrictamente necesarios Indicadores de Gestión que nos permitirá medir la temperatura durante todo el ciclo de vida de estos Objetivos, pero por favor, no se olvide que serán las diferentes gerencias que conforman su empresa los que se encargaran de hacer realidad esa Planificación Estratégica que se formuló.

Esas gerencias no son más que grupos de profesionales, de seres pensantes que necesitan, que requieren no solo de equipos, no solo de metodologías y procedimientos, indiscutiblemente requieren de un Líder que los oriente, que les de el ejemplo en su quehacer diario; pero si les coloca a un personaje en una oficina de 20 metros cuadrados, con corbata, maletín de cuero y con un letrero tan grande como la puerta que dice "Gerente", dificulto realmente que logre concretar sus objetivos y olvídese de la Planificación Estratégica, fue tan solo un sueño.

Solo a manera de consejo, tome a Gerentes y entrénelos para que sean Líderes y entrene a Líderes para que sean Gerentes. Descarte la idea de un entrenamiento de 20 o 40 horas; el entrenamiento del que estamos hablando es de un mínimo de un año con la mas alta calidad profesional posible y no se alarme, esta será la mas impórtate inversión que pueda realizar. El retorno de capital no se hará esperar, al cabo de seis meses se sorprenderá del cambio socioeconómico y cultural de su empresa, quedará abismado al ver los delta incrementos positivos de la actitud, aptitud y sentido de pertenencia de sus empleados.

La decisión es suya, se queda atrapado entre los árboles o se abre caminos en la jungla competitiva.