

Título: LIDERAZGO DEL TALENTO HUMANO: Nuevo reto para el administrador del siglo XXI. (Artículo publicado en la Revista Ciéneqa Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Nros 11 – 12 agosto 2000 págs: 4 – 6)

Dr. C. Carlos Cristóbal Martínez Martínez.

crystalc@fce.uclv.etecsa.cu

Dr. C. MSc. Katy Caridad Herrera Lemus.

katy_iv@yahoo.com

Introducción:

Hoy más que nunca el concepto de liderazgo toma vigencia, él surge de una manera correlacionada con la crisis, la que en Latinoamérica es sumamente crítica en todos los aspectos de la vida. Es así como muchos autores afirman que la actual crisis está asociada a un “Vacío de liderazgo”.

Luego crisis y liderazgo están asociados y se busca desarrollarlo porque es como una inmensa energía que transforma las ideas en realidades.

En el presente trabajo los autores presentan en forma breve y sencilla sus criterios sobre la **importancia que el liderazgo del talento humano** tiene y tendrá para el buen desempeño de los directivos, gerentes, administradores y todas aquellas personas que necesiten influir en la conducta de los demás para lograr objetivos predeterminados.

Desarrollo:

El concepto de liderazgo ha evolucionado, antes se aplicaba para la administración de personal, lo cual trajo consecuencias negativas, ya que las personas no son “cosas”; hoy el concepto está asociado con la **gestión del talento humano**; por ello **el verdadero liderazgo esta relacionado con el trato a las personas no como “cosas” sino como talentos.**

Para ser líder debe entonces despertarse un gran interés en la persona por conocer la realidad y su contexto y el por qué de ella; para ello deberá **desarrollar las cualidades de un buen negociador**, tener mucha empatía y compromiso con el futuro a partir de las soluciones que más le interese a los miembros de la organización en la cual actúa el líder .

Para que la persona líder pueda comprometerse, primero debe conocerse a sí mismo, reconociendo sus fortalezas y también sus debilidades; de igual manera debe reconocer que las demás personas también tienen virtudes, conocimientos, capacidades y saber de ellos cuales se ignoran.

Cuando se reconoce las cualidades o virtudes que se posee, lo que tiene que hacer es creer en sí mismo, creer en sus capacidades, es creer en toda esa inmensa potencialidad que el ser humano tiene.

Para ello debe saber en dónde está, por qué está ahí; para donde va y lo mejor para dónde deberá ir (visión de futuro). Como parte del análisis de estas interrogantes el administrador líder de la empresa deberá formular el futuro deseado y establecer el camino más apropiado para llegar a él; esto es **definir las estrategias**, las cuales no se improvisan sino que deben planearse, “ implica cierta cantidad de planeación para el futuro y simultáneamente, aprender de acciones pasadas y sobre la marcha”¹

Así tener liderazgo implica, poseer cúmulos de energía positiva y actuar con pensamiento positivo. Es salir de la rutina, es iniciar un cambio sin detenerse, es perseverar hasta alcanzar los objetivos propuestos como parte del futuro deseado. Para ello debe movilizar a todos los miembros de la organización, impregnados de mucha motivación, de tal forma que el objetivo sea alcanzado mediante metas acompañadas de acciones que conduzcan al **cambio** y a la evolución; responsabilidad que recae fundamentalmente en el gerente, ya que son ellos “los que tienen responsabilidad para llevar a efecto la estrategia. Son agentes tanto de los directivos como de los trabajadores, que llevan a los trabajadores la misión, la visión y los objetivos organizacionales”².

Vale la pena señalar que **el hombre como individuo aislado no puede alcanzar el liderazgo** y que sólo es posible hacer uso de aquel, cuando ha preparado a los demás integrantes de la organización para dicho fin; esto es **generar en la organización grupos o equipos de trabajo**, eso sí **con objetivos comunes y claros**, lo que en términos empresariales se denomina **la misión**

El liderazgo debe entonces forjar **una organización ideal** concepto que según Badacarcco Joseph I. Jr, y Ellsworth Richard R. Se define como “aquella que tiene metas claras, innova, atrae personal de gran talento, lo pone a prueba con elevadas normas y lo promueve a base de mérito...es inmune a la burocracia. Es ética, inspiradora y su rendimiento económico es sobresaliente”.

Ello implica que cada individuo tenga que **dejar** sus intereses personales, sus individualidades, **su egoísmo**: “la primera de las fuerzas que dispersan los esfuerzos dentro de una organización”, y a cambio de ello vaya adquiriendo sentido de pertenencia, **valores colectivos**,

¹ Estrategia y Liderazgo, página 9

para que la lucha sea por los intereses comunes. Así los intereses de la persona deberán estar subyugados por los del grupo o mejor por los de su organización sea esta una empresa o institución .

Luego el liderazgo implica conciencia de la realidad, compromiso para interceder ante ella de una manera organizada y en consenso; esto es **lograr que otras personas trabajen por alcanzar un futuro deseado y posible**. En especial vale la pena resaltar el **concepto de liderazgo gerencial**, por ser el que **está enfocado al desarrollo del talento humano** en las organizaciones, el cual es “una filosofía administrativa que descansa en ciertos supuestos fundamentales acerca de la naturaleza humana y de la manera como la gente se comporta en las compañías³.

Si yo no me conozco, ni conozco mi empresa, ni su entorno, no podré tener claramente la misión ni mucho menos definir la visión; es la carencia de la proyección hacia lo deseable, es la ausencia de estrategias y acciones para actuar y cambiar lo obsoleto y lo que ya dejó de funcionar racionalmente.

Cuando una persona demuestra que conoce la realidad, y el por qué de ella, y sabe interpretar muy bien lo que sucede, cuando se interesa por las soluciones y actúa más de obra que de palabra; entonces las demás personas comienzan a tenerle confianza y a colaborarle; **así nacen y se hacen los líderes**, con realizaciones aunque no gigantescas; éstos llevan las ideas a las acciones de manera organizada y motivada, obtienen realizaciones en algo concreto y beneficioso para la organización. El logro se obtiene precisamente cuando **el líder busca la eficiencia del trabajo y procura que todo se haga bien**; cuando éste busca la efectividad al dedicarse solo en lo prioritario y adecuado, cuando procura que todas las acciones sean en función del cambio.

Entonces ¿qué nos demuestra el ejercicio del liderazgo hoy día?

Reconocer que en la medida en que van surgiendo los problemas, se hace necesaria la presencia del líder, que los problemas no deben tomarse como maldición o como castigo, sino que ellos deben ser asimilados como oportunidades para desarrollar la creatividad, que aquellos surgen cuando no hay personas interesadas en la organización y no se tiene la suficiente capacidad de prever y de anticiparse mediante la toma de decisiones inteligentes. Hoy las empresas requieren de talentos con mayor información y participación, que **trabajen en equipos** y que conozcan sus oportunidades y amenazas.

² Idem ,pagina 87

Los cambios no se dan espontáneamente, se requiere persuadir, motivar y dar recompensas, sin olvidar que **son mucho más efectivas las motivaciones internas que las externas**, para que los miembros de la empresa adopten nuevos conceptos y nuevas actitudes favorables ante el cambio, un cambio planeado con **herramientas prospectivas y estratégicas**.

Para que una persona cambie debe primero cambiar sus propios conceptos y luego si actuará diferentemente, lo que se presenta como “El desafío del gerente” y podemos resumir como:

- 1-)Comprensión de la necesidad de cambiar.
- 2-)Ser consciente de la importancia del cambio.
- 3-)Convicción de que los administradores deben desear cambios.
- 4-)Convicción de el cambio bien planeado obtiene apoyo.
- 5-)Convicción de que todo cambio planeado producirá recompensas.
- 6-)El Cambio planeado es saber el qué y el por qué.
- 7-)Conciencia de que las nuevas realidades serán grandes mejoras.

Conclusiones:

- ◆ Los gerentes deben ser líderes, que mueven la organización hacia el cambio, cuya esencia está en el talento humano; empleando las mejores estrategias para lograrlo, ellas son el producto de la creatividad y no de las normas; por ello deben ser muy realista y practicas; deben tomar decisiones y controlarlas con la participación y el consenso .
- ◆ La definición de la misión, visión, valores, objetivos y metas es una responsabilidad del gerente estratega, lo cual debe estar en la cúspide de sus preocupaciones para alcanzar el liderazgo del talento humano.
- ◆ La preocupación del gerente líder debe ser la de identificar y solucionar problemas, resolver conflictos o por lo menos reducirlo a magnitudes no dañinas; debe demostrar sinceramente esta preocupación .
- ◆ El gerente estratega no solamente debe conocer las necesidades de la empresa sino la de cada uno de los talento humanos e interesarse con hechos por las expectativas que se puedan presentar .

³ El Liderazgo y La Lucha por la Integridad, página 15

- ◆ El liderazgo estratégico debe concretarse en que cada talento humano para que actúe en función de la organización como sistema competitivo, debiéndose reflejar en el futuro como producto de una cultura organizacional con responsabilidades compartidas.
- ◆ .El liderazgo se presenta hoy como la habilidad para influir en la conducta de otras personas hacia el logro de objetivos predeterminados.
- ◆ Los estilos de liderazgo son patrones del comportamiento que identifican al líder. Cada persona tiene características propias de la forma en que se le percibe y como se comporta.
- ◆ Los estilos básicos de liderazgo más reconocidos son: autócrata, demócrata y dejar hacer o dejar pasar. No obstante algunos autores consideran que el liderazgo no se representa por un punto, sino que el líder se mueve en un espectro continuo y por lo tanto existen un número infinito de estilos.
- ◆ Para un adecuado liderazgo del talento humano es necesario establecer un clima de “confianza”. Ésta se pierde en un solo acto inadecuado del administrador y recuperarla es muy difícil.