

**EL GERENTE CAMINO AL LIDERAZGO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Rafael del Carmen Corona Caicedo<sup>2</sup>  
Universidad de Carabobo  
[coronacaicedo@gmail.com](mailto:coronacaicedo@gmail.com)

**Resumen**

La Gerencia y el Liderazgo son las actividades humanas más importantes en el contexto de las organizaciones, ambas son agentes transformadores y de cambio en aras de alcanzar los objetivos propuestos, de allí la importancia de conocer y analizar los elementos claves de cada una y fusionarlas para visualizar de una manera holística, cómo un "Gerente Líder" puede sobrepasar su cometido a través de estrategias gerenciales y estilos de liderazgo que complementen sus funciones logrando mejorar sus ambientes laborales, de productividad y rentabilidad y alcanzar el éxito. Este artículo presenta una revisión de las concepciones iniciales de la gerencia y el liderazgo, su evolución y cómo el gerente puede construir un camino altamente efectivo y exitoso hacia el liderazgo dentro de la estructura organizacional. La investigación fue documental, basada en referencias bibliográficas y electrónicas de autores sobre el tema. El análisis de disertación se presenta en títulos y subtítulos; primeramente, conceptualizando los términos de gerencia y liderazgo, características, diferencias, aspectos históricos sobre la evolución de la gerencia y el liderazgo, como llegar a ser un gerente líder exitoso en la estructura organizacional y las posiciones actuales y futuras acerca del gerente líder dentro de éstas. Finalmente se resaltan la importancia del gerente en adoptar nuevas estrategias de liderazgo, donde lo más relevante es la persona, sus relaciones, que contribuya con el éxito y logro de los objetivos planteados en una organización y así ofrecer el desarrollo de un mundo mejor gerenciado y liderado.

Palabras clave: Gerencia, liderazgo, organización, estrategia, productividad

**MANAGER'S HOLOGY: PRAXIS OF THE ADMINISTRATIVE PROCESS****Abstract**

The purpose of the article is to analyze the hology of the manager and the praxis of the administrative procedure in public institutions, due to the importance of complying with this cycle for the achievement of objectives in the entity, it is also intended to raise awareness to create solid managerial bases with this universal foundation, guaranteeing the basic means to carry it out. For this reason, the article emerges, the product of a documentary review and the author's experience in the area of management and the administrative process in various public institutions, which allowed her to detect the need to implement reflective means and conditions with the integration of knowledge (theory) and know-how (methodology), both, in order to sustain the purpose of the article. In this sense, it is concluded that the manager must be constant in his training to add competencies, manage applying the administrative process. Therefore, it is recommended to all public managers to provide universal administrative principles in institutional spaces, in this way the provision of integral service for users is guaranteed, reducing bureaucracy and at the same time, contributing to the increase of work efficiency.

**Keywords:** Manager; Hology; Praxis; Administrative process.

<sup>2</sup> TSU Electricidad. mención Instrumentación y Control  
Instituto Universitario de Tecnología La Victoria IUTELV. Ingeniero Electricista del Instituto Universitario Santiago Mariño.  
Gerente de Mantenimiento Industria del Maíz, C.A.

**Introducción**

Desde la época en que los seres humanos comenzaron a formar organizaciones para alcanzar metas y objetivos que no hubieran sido posibles de alcanzar de forma individual, la gerencia y el rol del gerente en todos sus niveles ha sido esencial para asegurar la coordinación de esfuerzos con miras a asegurar el cumplimiento de objetivos. Conforme el entorno cambia, las organizaciones se ven en la necesidad de evolucionar para adaptarse satisfactoriamente a las condiciones del medio, y es durante éstas etapas de transición donde la gerencia, principalmente los más altos niveles de la misma, deben hacer un profundo análisis de las condiciones del presente para así tomar las decisiones más beneficiosas (o menos perjudiciales según el caso) y trazar el rumbo que tomará la organización en el futuro. Sin embargo, un buen gerente debe estar en capacidad de adoptar y aprovechar el momento en el cual surge la necesidad de ejercer su rol con liderazgo, y saber diferenciarlo de una amenaza para el poder que tiene, porque una condición particular del líder es el humanismo o sensibilidad social que le permite identificar el momento en el cual sus capacidades pueden ser de mayor provecho para la organización, y ponerla en práctica será valioso para un gerente, en su capacidad de delegar.

Lo importante es hacer ver en éste artículo que un gerente con cualidades de líder: honesto, claro, seguro, ejemplar, organizado, integro, y que además esté convencido de que las personas con las que cuenta en su organización son el recurso más valioso, y que cada puesto de trabajo está ocupado por alguien con competencias para hacer lo que le corresponde, desde esa convicción y a partir de ese reconocimiento, será el mejor puente para conquistar todas las tareas organizacionales.

Mediante éste artículo se pretende además, mostrar un tema de opinión y reflexión sobre el gerente capaz de asumir y seguir un liderazgo eficientemente, tomando en cuenta la naturaleza de cada uno y sin pretender en ningún momento

subestimarlos, pero sentando posiciones claras que permitan al lector determinar o por lo menos entender sus excepcionales funciones en el ámbito organizacional.

### **La Gerencia**

Aquellas personas responsables de dirigir y guiar las actividades que ayudan a las organizaciones a alcanzar sus metas, se les llama “*gerente*”. La base fundamental de un buen gerente es el nivel de eficiencia y eficacia que éste tenga para lograr los objetivos de la organización. Así pues, un gerente tiene la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para lograr los propósitos de la organización (hacer las cosas bien) y la capacidad para alcanzar los resultados esperados (hacer lo que se debe hacer).

En consecuencia, la gerencia es entendida como una actividad basada en dirigir, orientar y organizar todos los procesos; un instrumento donde se deben conjugar varios elementos, recursos humanos, financieros sociales y morales para alcanzar el bienestar de la organización y conducir los objetivos propuestos, aportando de esta manera con el desarrollo económico y social de una nación. La gerencia según Rodríguez (2015), se puede definir como: “Todas aquellas actitudes, aptitudes, dominio disciplinar y maneras de pensar, simples y complejas, que conforman una decisión, una deducción y una acción gerencial orientada a la obtención tanto de resultados esperados y deseados”.(p. 134). Siguiendo este orden de ideas es importante señalar que la gerencia es un rol que implica la combinación de diversos elementos relevantes que debe poseer un individuo, (intelectuales, morales, organizativos, de control, de planificación, de disciplina, de integración, entre otros) para poder alcanzar los objetivos y las metas propuestas en una organización.

Por otro lado, el gerente según el mismo autor, se refiere a “todas aquellas personas responsables de planificar y dirigir todas las actividades, funciones de las distintas organizaciones sean éstas públicas o privadas. (p. 135). Es decir que toda organización constituida en la sociedad, bien sea autónoma o subordinada, debe estar

a cargo de una persona idónea y dispuesta a cumplir eficientemente con los objetivos y metas trazadas en ésta, logrando bienestar financiero.

Ahora bien, el ser humano desde el principio de los tiempos ha enfrentado situaciones que le han exigido el manejo inteligente de su tiempo y de los recursos disponibles, es decir el hombre desde nuestra primera especie (Homo sapiens) ha tenido que llevar a cabo diversas funciones gerenciales y con el pasar de los siglos, la historia se ha encargado de llenar la memoria humana de episodios que han dejado huellas en un mundo frondoso de vasta experiencia.

### **Evolución de la Gerencia**

El hombre por su naturaleza, ha cambiado y re-estructurado las organizaciones por siglos, donde existían grupos que permitían la interacción y colaboración de sus integrantes, así como la transmisión de conocimiento entre generaciones, dando paso a otra forma de vida inteligente que hace cuarenta mil años habitaba el planeta: el más especializado, pero menos social Neandertal. En la medida en la que estas formas primitivas de sociedades evolucionaron hacia estructuras más complejas, ante sí aparecían nuevos retos a enfrentar y dominar para garantizar el funcionamiento armónico de aquellas dinámicas de vida.

Por otro lado fue posible trazar la presencia de organizaciones y su gestión al evaluar en retrospectiva algunas de sus grandes hazañas como la construcción de las pirámides de Egipto y el Taj Mahal en la India y en los relatos sobre el trabajo en conjunto en organizaciones formales como el ejército de Grecia y Roma, la Compañía británica de las indias Orientales (1600-1874) y la Compañía de la bahía de Hudson (aún activa desde 1670), sin embargo la revolución industrial fue clave para las primeras definiciones de la gerencia y su labor. La revolución industrial y el crecimiento de la industria creó la necesidad de una fuerte gestión de procesos donde se requerían mejores y más eficientes métodos para maximizar productividad, minimizar los costos e incrementar la rentabilidad, pero no es sino hasta finales del siglo XIX, donde los

estudiosos comienzan a dedicar recursos a la gerencia como problema de estudio. Sin embargo, el hombre ha estado escribiendo sobre cómo hacer las organizaciones eficientes y efectivas mucho antes de que popularizáramos el término de gerencia.

La transición del capitalismo empresarial a finales del siglo XIX, hacia el capitalismo gerencial del siglo XXI fue la protagonista del desarrollo de la gerencia como una ciencia. Los primeros capitalistas eran propietarios de negocios que utilizaban sus propios recursos financieros para erigir organizaciones que eran administradas (gestionadas) por ellos mismos, pero a medida que la industria crecía se observaron grandes organizaciones con capital frecuentemente de origen externo, y esto no sólo abrió la brecha entre los propietarios o accionistas y los gerentes, sino que también trajo con ello nuevos desafíos gerenciales.

### **El Liderazgo**

Para hablar de liderazgo es importante tener en cuenta todos los factores inherentes a este como: la toma de decisiones, la comunicación, la inteligencia emocional, la motivación y como aplicándolos en cada una de las situaciones de la empresa se puede lograr una buena conducción de un equipo de trabajo. Un líder es el garante, el motor, para que suceda el cumplimiento de metas y de objetivos previamente propuestos y es quien garantiza que una compañía sea rentable. Según Jhon Maxwell (2005): “El líder es la persona que tiene la capacidad de hacer que los demás hagan lo que no quieren o no les gusta hacer”.

Pero también le cabe el papel de dirigir de manera que todos los esfuerzos se encaminen hacia un mismo propósito. Toda organización requiere líder que dirija el grupo, pues si todos tienden a gestionar cada uno por su lado, al final no se obtendrán los resultados esperados; y por el contrario se formará un caos administrativo porque no existe un líder a quien seguir, que tome decisiones y que dirija el grupo tras las metas propuestas. El líder debe contar con habilidades y competencias para guiar su equipo de trabajo hacia las metas y una de las competencias fundamentales es la

comunicativa vista como lo manifiestan Bermúdez y Gonzales (2011), como “un compendio de saberes, aptitudes y capacidades para la producción de la convivencia y las relaciones interpersonales e intergrupales”. Es por ello, que las competencias comunicativas van de la mano con cada disciplina y dependiendo de estas se adquiere alguno o varios de los modelos que esta ofrece y que para el caso del liderazgo se apropiarían las competencias estratégicas, las competencias culturales y por qué no, las competencias ideológicas.

El líder entonces debe adoptar competencias comunicativas que le faciliten la gestión ante su equipo de trabajo, la toma de decisiones adoptando un estilo de dirección participativa, compartiendo las responsabilidades, pero con la prudencia necesaria. Es importante también saber comunicar el mensaje, generar confianza en los practicantes que hacen parte del grupo, saber escuchar y delegar autoridad, y sobre todo saber influenciarlos para que descubran las fortalezas de sí mismos y pueda tomar decisiones que permitan mejores resultados. Jhon C. Maxwell (2007) dice que: “Liderazgo es influencia, eso es todo. Nada más, nada menos”.

### **Evolución del Liderazgo**

El liderazgo ha existido a lo largo de la historia de la humanidad. Este se ha enfocado hacia el logro de unos objetivos previamente determinados y diseñados, que comprenden y conocen fortalezas y debilidades, manifestándose tanto en la capacidad para tomar decisiones como en la facilidad de promover la cooperación en aras de realizarlas, por el bien de las empresas tanto como de los individuos. El conocimiento de las organizaciones facilita las acciones para enfrentar incertidumbres y para cohesionar al grupo humano hacia los objetivos, que en última instancia están representados en la satisfacción del cliente.

Las primeras teorías sobre el liderazgo surgen a partir del año 500 AC, donde Confucio recorre gran parte de China en la búsqueda de señores feudales a los cuales pudiera persuadir para que liderada los reinos en forma eficaz. Fue 200 años más

tarde cuando el primer emperador de China respondió a Confucio manifestándole lo que debía hacer respecto a sus monjes: enterrar 460 vivos y el resto hasta el cuello para luego decapitarlos. Es allí donde surge el liderazgo a partir del siglo XX donde todos los escritos giraban en torno a la teoría del gran hombre que se basa en estudiar a todas aquellas personas que habían pasado a la historia e identificar cualidades como su inteligencia, habilidad, destrezas, asertividad, entre otras que no tenía la gente corriente para llegar a la conclusión de que los líderes nacían y no se hacían.

Con el paso del tiempo, surgen diversas teorías sobre el liderazgo las cuales fueron unidas al comportamiento del individuo. Sin embargo, una investigación realizada a cargo de RM 10 Stogdill en 1948, la cual fue revisada y ampliada veinticinco años más tarde, demostró que no existe realmente unas características propias que definan universalmente el concepto de liderazgo, ni está determinado por alguna situación específica. No obstante, se presentan distintos modelos de dirección y liderazgo luego de la segunda guerra mundial donde varios estudios logran corroborar que ciertos roles del comportamiento resultaban ser más eficaces que otros; fue entonces, que varios estudios de liderazgo en Estados Unidos lograron determinar lo que hacían ciertos mandos militares mediante la realización de una determinada misión, mientras unos regresaban a la base, otros se perdían en las líneas enemigas.

El Departamento de Defensa Americano invirtió, a principios de los años 50, más de 500.000 dólares para investigar este fenómeno. Como resultado nació lo que hoy se conoce como el grupo de Ohio, (Ohio State University)", donde la principal aportación de los estudios realizados son el haber aislado dos dimensiones y que se conocen como estructura inicial (comportamiento y actividades que realiza el líder para definir los puestos de sus subordinados) y consideración (refleja el grado en que el líder es considerado y amistoso con sus colaboradores).

### Algunas diferencias entre Ser un Líder y un Gerente

Cuando se asciende a un puesto en el que se debe dirigir a un grupo de personas, no quiere decir se ha convertido automáticamente en un líder. Hay diferencias importantes entre dirigir y liderar personas, Forbes (revista especializada en el mundo de los negocios y las finanzas, publicada en Estados Unidos) presenta nueve características clave que distinguen a los verdaderos cabezas de grupo:

**1. Los líderes crean una visión, los gerentes crean metas.**

Los líderes “pintan un cuadro” de lo que creen posible hacer e inspiran y comprometen a su gente a convertir esa visión en realidad. Ellos piensan más allá que el resto y “activan” a las personas para que sean parte de algo más grande. Saben que los equipos de alto rendimiento pueden lograr mucho más cuando trabajan en conjunto, de lo que harían individuos trabajando de manera autónoma. Los gerentes se enfocan en establecer, medir y alcanzar metas. Controlan situaciones para alcanzar o superar sus objetivos.

**2. Los líderes son agentes de cambio, los gerentes mantienen su situación actual o statu quo.**

Los líderes son orgullosos “disruptores” (alguien que altera las cosas). La innovación es su ideal. Ellos aceptan el cambio y saben que incluso si las cosas están funcionando, podría haber una mejor manera con miras al futuro. Además, entienden y aceptan el hecho de que los cambios en el sistema a menudo crean “curvas”. Los gerentes se quedan con lo que funciona, afinando sistemas, estructuras y procesos para mejorarlos.

**3. Los líderes son únicos, los gerentes copian.**

Los líderes están dispuestos a ser ellos mismos. Son conscientes de sus cualidades y defectos y trabajan activamente para construir su marca personal única y diferenciada. Están cómodos “usando sus propios zapatos” y están dispuestos a destacar. Son auténticos y transparentes. Los gerentes imitan las competencias y comportamientos que aprenden de los demás y adoptan sus estilos de liderazgo en lugar de definirlo.

**4. Los líderes toman riesgos, los gerentes controlan el riesgo.**

Los líderes están dispuestos a probar cosas nuevas, incluso si fallan por completo. Ellos saben que a menudo el fracaso es un paso en el camino hacia el éxito. Los gerentes trabajan para minimizar el riesgo. Buscan evitar o controlar los problemas en lugar de aceptarlos.

**5. Los líderes apoyan el largo plazo, los gerentes piensan a corto plazo.**

Los líderes hacen lo que dicen que van a hacer y permanecen motivados hacia una gran meta, a menudo muy distante. Ellos siguen motivados sin recibir recompensas de forma regular. Los gerentes trabajan en base a metas a corto plazo, buscando reconocimiento o elogios más regulares.

**6. Los líderes crecen de forma personal, los gerentes dependen de habilidades existentes y probadas.**

Los líderes saben cuándo no están aprendiendo algo nuevo cada día, no progresan y se están quedando atrás. Ellos se mantienen curiosos y buscan seguir siendo relevantes en un campo laboral siempre cambiante. Buscan personas e información que amplíen su pensamiento. Los gerentes a menudo dependen mucho en lo que los hizo exitosos, perfeccionando sus habilidades existentes y adoptando comportamientos probados.

**7. Los líderes forjan relaciones, los gerentes construyen sistemas y procesos.**

Los líderes se enfocan en las personas (en todas las partes interesadas que ellos necesitan influenciar para realizar su visión). Ellos saben quiénes son los actores clave y pasan la mayor parte de su tiempo con ellos. Generan lealtad y confianza al cumplir de manera consistente su promesa. Los gerentes se enfocan en las estructuras necesarias para establecer y alcanzar metas. Se centran en la analítica y aseguran que los sistemas están en su lugar para lograr los resultados deseados. Trabajan con individuos y sus metas y objetivos.

**8. Los líderes entrenan, los gerentes dirigen.**

Los líderes saben que las personas que trabajan para ellos tienen las respuestas o son capaces de encontrarlas. Ellos ven a su gente como competente y son optimistas sobre su potencial. Resisten a la tentación de decirle a su gente qué hacer y cómo hacerlo. Los gerentes asignan tareas y proporcionan orientación sobre cómo lograrlas.

**9. Los líderes crean aficionados, los gerentes tienen empleados.**

Los líderes tienen personas que van más allá de seguirlos; sus seguidores se convierten en sus incondicionales fanáticos y fervientes promotores, ayudándoles a construir su marca y alcanzar sus metas. Sus fans les ayudan a aumentar su visibilidad y credibilidad. Los gerentes tienen personal que sigue las instrucciones y busca complacer al jefe.

En este sentido se puede ver la razón por la cual es tan importante distinguir la diferencia entre gerenciar y liderar. Gerenciar es trabajar con y por medio de personas

y grupos para conseguir determinados objetivos organizacionales, mientras que liderar es influenciar en el comportamiento humano, sin olvidar los objetivos.

Por su parte, en las últimas décadas se ha venido enseñando a gerenciar acontecimientos, procedimientos, recursos, tiempo, equipos y personas. Pero en algún lugar a lo largo del camino se ha perdido el énfasis en el liderazgo. Se olvida de que mientras el gerenciamiento es importante, el liderazgo es la base que construye y mantiene a las grandes naciones y a las grandes empresas. Vigorena (2018) dice “Todos necesitamos ser inspirados y motivados para hacer lo mejor. Sentimos que eso sucede cuando estamos siendo liderados y no gerenciados”.

Sin embargo, gerenciar y liderar, son elementos que deben ser combinados, aportando cada uno sus bondades, su disciplina, su estructura de trabajo, entre otros, logrando cumplir con los objetivos planteados en la organización, dándole paso a ésta a un proceso de cambio cuando sea necesario, afrontando nuevos desafíos que conlleven a grandes oportunidades si se maneja adecuadamente, pues ciertamente, el mundo está en constante movimiento y para lograr ser competitivos hay que ir a la par con su progreso económico, social, cultural, etc., beneficiando al equipo de gerentes, líderes, empleados, clientes.

### **Gerente-Líder = Líder- Gerente**

Cuando un líder gerente, tiene como objetivo fundamental formar equipos de trabajo colaborativos, aptos para gestionarse a sí mismos, y no para ser gestionados por otros. Cuando un líder gerente, establece la rendición de cuentas en la cultura, sus equipos literalmente toman posesión de sus roles y responsabilidades, están abiertos a las alternativas, impulsan la colaboración y no tienen ninguna excusa. Rendición de cuentas es no tener temor a los resultados, es ser responsable por el alto rendimiento personal y organizacional, es mantener altos estándares de rendimiento.

Así mismo, un líder gerente es aquel que da todos los elementos de valor por los que fue contratado y por lo que se le está compensando con su remuneración. No solo su capacidad técnica, sino también el desarrollo de sus habilidades blandas de comunicación y manejo de emociones, su capacidad para interrelacionarse y sus habilidades para liderar. Cuando son capaces de ser líderes gestores, y se aplica las prácticas de la administración moderna, no solo se tendrían mejores ambientes laborales sino más productividad y rentabilidad.

### **Gerente Líder Visión Estratégica en las Organizaciones**

Se puede observar que, en las organizaciones, los gerentes asumen una actitud totalmente diferente en cada una de las circunstancias cotidianas que deben resolver y este constante cambio de estilo tiende a confundir la definición de su comportamiento, sobre todo al realizar sus actividades de liderazgo.

Esta situación lleva a plantearse en los subordinados, diferentes percepciones del comportamiento, al asumir roles de liderazgo manifiestos en las prácticas de su habilidad técnica para llevar a cabo sus labores al impartir directrices con el uso de métodos y técnicas adecuadas a las exigencias tecnológicas y que respondan a conducir a una gestión de calidad.

Asimismo, se observa en los empleados la falta de aplicabilidad en los elementos de condición humana, negándose al uso de hechos motivacionales, redes comunicacionales y manejo de conflicto durante su desempeño cotidiano, viéndose alejados de la misión y visión institucional y el poco manifiesto del compromiso ético que se debe demostrar. Por lo antes expuesto, surge la necesidad de develar el comportamiento del gerente como líder: una visión estratégica en las organizaciones.

Ahora bien, la relevancia del estudio se enmarca, que cada día aumentan las exigencias gerenciales en los diversos niveles de las organizaciones, y en la misma medida, se ha incrementado la complejidad de los problemas que presentan las instituciones específicamente en la gestión del gerente como líder. El comportamiento

gerencial del líder se ha tornado cada vez más difícil, siendo tanto deseable como necesario para el buen funcionamiento de las organizaciones realizar acciones encaminadas al logro de los objetivos planteados en un clima de integración, respeto, comunicación, etc., de los distintos sectores y elementos para crear condiciones favorables para lograr el éxito.

Todas estas acciones varían de acuerdo con muchos factores, entre los cuales cabe señalar, la atención prestada por los gerentes, tanto a sus funciones específicas como a su comportamiento gerencial, y liderazgo. Por lo tanto, es preciso estudiar, promover y llevar a la práctica el comportamiento “gerencial del líder” para poder eliminar los verdaderos obstáculos que surgen en los estilos de liderazgo sobre la calidad del proceso administrativo, contribuyendo al logro de la máxima eficiencia y eficacia en la gestión de la organización.

Por esta razón es de gran importancia develar el comportamiento del gerente como líder: teniendo una visión estratégica en las organizaciones, logrando la excelencia en dicha organización, no sólo dirigiendo, motivando, controlando las actividades, sino respondiendo a las necesidades y expectativas de los empleados, acompañándolo en sus inquietudes y propuestas, de manera que cada individuo pueda utilizar al máximo su experiencia y capacidad.

El gerente como líder requiere desarrollar destrezas y habilidades permitiéndole actuar como propulsor de ideas fomentando en el resto del personal a su cargo el espíritu de colaboración, solidaridad, desarrollo gerencial y motivación, donde los objetivos organizacionales se puedan lograr gracias a la buena intervención de estos líderes por encima de cualquier consideración gerencial, y así generar cambios institucionales. Por lo tanto, los gerentes, como líderes deben estar preparados para asumir las eventualidades con responsabilidad, adecuándose a las demandas gerenciales del momento. Martha Alles (2008, p87).

Así mismo, el estudio y la preparación puede contribuir al logro de un clima organizacional acorde con la institución, y que de alguna manera podría generar que

los gerentes como líderes, adquieran destrezas o competencia humana, técnica y cognitiva, que permitan conducirlos a ser más efectivos en la dirección de las mismas, por ende, orientar a sus subordinados para que sean más productivos.

Como se ha dicho anteriormente, la historia de las sociedades humanas ha evolucionado, el liderazgo ha encontrado también formas de adaptarse a las nuevas circunstancias. Desde las sociedades primitivas en las que los privilegios se conquistaban a través de la fuerza, hasta la actual civilización globalizada en la cual los cambios se dan de manera acelerada, las y los líderes deben mostrar disposición para adecuarse a los procesos de cambio y además motivar a otros a hacerlo.

Mientras tanto, en los últimos tiempos se ha venido observando una nueva realidad en el ecosistema organizacional, donde una importante lista de elementos humanos, cognitivos, intelectuales, profesionales, etc., se juntan e intervienen para lograr un eficiente funcionamiento y además el logro de los resultados propuestos en la organización; pues deben quedar atrás las primeras formas de gerenciar, para adoptar nuevas estrategias y estilos de liderazgo donde la inclusión, el acompañamiento, la motivación, e influencia hacia los empleados conlleva a conseguir los resultados esperados; sin dejar de complementar estos estilos, con un nivel óptimo de autoridad, disciplina y mando. Es importante y buen momento para identificar y comprobar los beneficios de gerenciar liderando, combinando las virtudes de cada servicio y vocación, para aportar lo mejor de sí y contribuir al desarrollo y avance organizacional.

Lo dicho hasta ahora supone que el Gerente Líder de hoy en día debe tener una visión holística, basada en la comunicación y conectividad entre las personas, empresas y sistemas; de ésta forma, adquiere un valor estratégico y transformador que lo convierte en un factor clave para las organizaciones exitosas y en consecuencia un mundo mejor gerenciado y liderado.

**Reflexiones**

En consecuencia, un buen gerente líder se va construyendo día a día; su liderazgo se refleja en la confianza que generen en los colaboradores y la capacidad que tengan para dar solución a los problemas, socializando con los empleados comunicando y conversando los temas para el desarrollo de los objetivos y obteniendo por medio de opiniones las estrategias más acertada para la gestión empresarial.

El gerente líder debe mantener excelente comunicación con sus colaboradores, las charlas periódicas le permiten el conocimiento, la información y el control de las situaciones dentro de la organización.

Aceptar las debilidades permite evitar conflictos, siendo conscientes que la solución de los problemas en el interior de la organización no se centra en buscar culpables, de lo contrario buscar la solución para dicho problema y establecer estrategias de prevención para evitar incurrir en el mismo error, fortalecer la capacidad del trabajo en equipo. Es sabio que un gerente líder reconozca cuando se equivoca, pues es una virtud reconocer las faltas.

Un buen gerente líder presta atención a cualquier detalle del equipo y toma decisiones a tiempo, mantiene un equilibrio emocional y lo transmite a sus colaboradores. Transmite conocimiento a los equipos y proporciona espacios para la adecuada capacitación.

Es preciso mencionar que los gerentes líderes son buenos oyentes, aprecian lo que los demás dicen, el líder se caracteriza por saber escuchar; la recopilación de diferentes puntos de vista le permite tomar buenas decisiones, la buena comunicación fortalece el desempeño de los funcionarios. Un gerente líder debe delegar a la persona indicada y confiar en el grupo de trabajo, esto reduce el tiempo de una tarea y permite al gerente dedicarse a actividades de control.

Un gerente líder, genera confianza, respeto, organización, tiene habilidad de tomar decisiones, manejar una buena actitud, conocer a fondo la serie de actividades

que sus empleados manejan, está enterado de todos los acontecimientos tanto de la empresa como del área manejada. Así mismo es un ser con calidades humanas, brindar un buen trato a los empleados, ganándose el respeto y la admiración.

Todas las anteriores cualidades mencionadas son herramientas que llevan al camino del éxito de un gerente líder, permitiéndole crecer personal y profesionalmente dentro de la estructura organizacional.

### Referencias

- Jiménez, M. (2015). La Gerencia interdisciplinaria. Lo natural y lo humano. Primera edición IPAPEDI
- Maxwell, J. (2007). Desarrolle el Líder que hay en usted. Grupo Nelson
- Maxwell, J. (2002). Liderazgo Eficaz. Como influir en los demás. Editorial Vida
- Mcgarvie, B. (2006). Integrarse y Destacar. Para lograr un liderazgo efectivo. Editorial Mexicana
- Alles, M. (2002). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias.  
<https://es.slideshare.net/catedradepsicologialaboral/diccionario-de-competencias-de-martha-alles>
- Aubert, G. (9 de agosto 2021). Gerenciar como un líder. GHD Habilidades para liderar. <https://grupodesarrollohumano.com/gerenciar-como-un-lider-2/>
- Vigorena, . (28 de febrero de 2018). Gerenciar o Liderar. LINKED <https://es.linkedin.com/pulse/gerenciar-o-liderar-fernando-vigorena>