

Gerenciar con éxito: Estilos modernos para la organización competitiva

Los actuales escenarios impuestos por la competitividad y la globalización, traen consigo retos que las organizaciones deben prever, prepararse y actuar con estrategia y efectividad. En este contexto, destaca el rol que cumple el gerente de la era moderna, cambiante, imprevisible y a la vez con oportunidades producto del dinamismo del entorno. Según Viaña (2018), la gerencia, es una disciplina cuya epistemología ha evolucionado por la necesidad de adecuación que las organizaciones han afrontado, ante los cambios complejos del entorno y sus propias complejidades.

En tal sentido, cabe reflexionar sobre el gran compromiso que tiene el gerente de formarse para estar cualificado ante los retos que le impone esta era, manejar herramientas que le permitan coexistir con todas estas y otras demandas desde una praxis gerencial cónsona a estos desafíos.



Por su parte, Drucker (1993) define la gerencia como “el órgano de la sociedad encargado específicamente de hacer productivos los recursos, es decir, responsable del progreso económico organizado” (p. 9). De allí el papel fundamental de la función gerencial, no sólo en las empresas sino en su contribución al desarrollo de un país como elemento dinámico que afecta el desempeño y resultados de la organización, quien en el ejercicio de su tarea debe gestionar la calidad y un desempeño efectivo para alcanzar el éxito, como consecuencia del rol asignado en la estructura organizativa.



En este sentido...

Es primordial el rol del gerente en el logro de los objetivos de la organización, fundamentado en el estilo gerencial y liderazgo que adopte dicha organización, que permea todos sus componentes: filosofía de gestión, planificación estratégica, estructura organizativa, cultura, sistema de valores y el modelo de gestión del talento humano.

Es así como la gerencia emergente en los tiempos modernos demanda características específicas para asegurar que se alcancen las metas organizacionales, tales características se plantean a continuación:

1. Liderazgo:

Lo que requiere la competencia de Visión Estratégica para anticiparse a los cambios e identificar oportunidades, aplicación del Liderazgo Situacional integrando enfoques participativos, transformacional y el coaching, y el Empoderamiento para propiciar la autonomía en los empleados y conseguir mayores niveles de compromiso, motivación y satisfacción.

2. Trabajo en Equipo:

A través del cual se instaura una gestión de eficacia en la Comunicación y Colaboración mediante la implementación de Metodologías Ágiles.

3. Apropiación de la Tecnología Digital:

Colocando el foco en competencias de Innovación y uso de herramientas de Data Analytics para la toma de decisiones estratégicas.

4. Una Filosofía de gestión

Que priorice la Cultura y Valores de Bienestar Laboral, Orientación al Cliente y la ética y confianza del equipo.

En conclusión...

Estas premisas deben estar soportadas en sólidos esquemas de Planificación estratégica, Medición de metas y la Mejora Continua, sin perder de vista la sostenibilidad necesaria para ser competitivos en el actual entorno en que nos movemos, dejando la rigidez para dar paso a la adaptabilidad, reafirmando los que señala Morín (1994) “en estos nuevos ambientes se pone a prueba la capacidad metacognitiva de los líderes actuales”.



Dra. – Marbelis Elena Cedeño
Staff

