

Nuevos jefes, nuevos aires



Raúl Ávila Forero, columnista online.



193 0 0 16

Varias son las firmas que estrenan gerencia en el próximo año, con nuevos líderes a cargo, para renovar sus modelos y estrategias de negocio.



A+ A-

por RAÚL ÁVILA FORERO

Algunas motivadas por escándalos, otras ocasionadas por fortalecimiento de talento humano para acoplarse a las expectativas cambiantes del mercado, son múltiples las compañías que antes del cierre de año, refuerzan sus cargos gerenciales para dar un giro positivo a sus modelos de administración.

Cada día las compañías, de todo tamaño y a todo nivel, impulsan nuevos enfoques en su dirección y organización, debido a la compleja globalización y entorno competitivo en el que se desenvuelven. Algunos actores son resistentes al cambio, otros prefieren ir de la mano de éste, y responder a todo lo que ocurre a su alrededor, mostrando la famosa resiliencia. Una nueva estrategia corporativa exige que los líderes empresariales cambien su visión del mundo, y se replanteen con innovadores esquemas en la toma de decisiones.

Una de las tendencias frecuentes en la gestión empresarial es la necesidad de mantener e inscribir el mejor talento humano, para destacarse en sus nichos de mercado. Bien sea por la experticia, por el conocimiento u otra infinidad de aspectos que tiene en cuenta el reclutamiento y selección de personal, las compañías actualmente vienen haciendo modificaciones en sus niveles gerenciales.

En el estilo de gerencia tradicional, se observaba a un gerente como único líder, capaz de tomar decisiones, es decir la persona que arenga las tropas. Hoy día, las compañías se ciñen a nuevo estilo de gerencia, el gerente como experto, diseñador, administrador y planificador por excelencia. Es un gestor que busca despertar las potencialidades de los miembros que conforman su equipo institucional.

El modelo de supervisión de una nueva administración empresarial que se impone en el mundo actual, es fundamentalmente el apoyo de un motivador que conozca y maneje en su gran mayoría los nuevos paradigmas que rigen los problemas actuales de su negocio, y que tenga la capacidad de transformar amenazas en oportunidades.

Un gerente efectivo, eficiente y eficaz es un gestor orientado hacia la perfección, donde los obstáculos no son de mayor importancia para la obtención del éxito y por ende de una visión de largo plazo. Pero no tan sólo el gerente en un nuevo equipo laboral es el que promoverá los cambios, sino también los directivos, profesionales, y demás miembros que conforman la comunidad laboral, son jugadores claves y motivadores de los cambios y desafíos que enfrentan las nuevas administraciones.

Los cambios gerenciales hoy día manifiestan la necesidad actual de tener administradores con visión inspiradora, ganadora y trascendente, con sentido de planificación continua, que trasmitan liderazgo a través el ejemplo, que sean capaces de elegir y desarrollar talentos, con conciencia de adiestramiento diario, con habilidad para el séquito en el terreno en el cual cada uno de los miembros, con estimulación individualizada y de desarrollo personal, con disciplina y responsabilidad y por último, con sentido de trabajo en equipo.

Otrora el gerente sólo se encomendaba de lo enteramente administrativo, con serias restricciones; actualmente, el líder gestor, debe concentrarse en el desarrollo de cualidades de todos los miembros que conforman la firma. El conocimiento y manejo de los nuevos paradigmas gerenciales a los líderes de las compañías, les permite no tan sólo realizar una gerencia exitosa, sino gestionar un liderazgo de calidad el cual tiene cimiento en el poder genuino, y en gran medida surge de la inteligencia emocional de él como líder, y su capacidad para entender y servir de norte a los demás.

Es claro que el cambio traerá beneficios efectivos, siempre y cuando su equipo esté comprometido con ello, si todos están ordenados a una misma estrategia, a la misión y visión de la firma y se sienten alineados con sus intereses, -los de la compañía-, y los vislumbran como propios de los integrantes de la misma. En el camino, es muy probable que broten algunos inconvenientes, pero los directivos deben estar dispuestos para asumir y solventar los riesgos propios de los cambios de timonel.

Lo más importante en este proceso, sin duda es el recurso humano; los actores involucrados deben colaborar entre sí y poner mucho de su esfuerzo, motivación, preparación y satisfacción en todo lo que hacen. Es muy importante que el líder sienta confianza en su equipo y los incite a ser cada vez mejores. La desconfianza solo traerá desmotivación y fallas en el accionar de las firmas.

Gran proporción de estos cambios son normales al finalizar el año, pues allí se suman los desafíos por la obtención de mayores rentabilidades en los períodos venideros, o de mejorar índices de reputación en el mercado, producto en una gran cantidad de los errores provenientes de la gerencia organizacional. Estos cambios se enmarcan, entonces, dentro de los ajustes requeridos para propiciar el crecimiento económico de las compañías, y por ende, de impulsar la productividad empresarial.