



LIDERAZGO DE SERVICIO COMO FACTOR AMPLIFICADOR DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES MODERNAS

RECIBIDO: 19/06/2015 ACEPTADO: 19/10/2016

Buitrago, Ramiro

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela.
abogbuitrago86@gmail.com

RESUMEN

Actualmente las organizaciones que hacen parte del sector privado han ambicionado en distintas formas para lograr de algún modo inspirar a sus trabajadores de manera positiva, con el propósito de convertirse en aquello con lo que desde su origen se propusieran, así entonces cuestiones que atendieran el liderazgo, la participación, identificación, inspiración, productividad, en las últimas décadas fueron exaltadas como de las líneas más indagadas en el devenir investigativo, por ello, muchas han sido las corporaciones que orientando sus expectativas hacia los expertos de las ciencias sociales y administrativas, pretenden conseguir en ellos respuestas a tribulaciones propias en su desarrollo organizacional; el presente artículo se basó en una metodología descriptiva, analítica, reflexiva, documental, por cuanto analizó al liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas, describiendo sus propiedades esenciales, así como la influencia que el mismo puede tener en el desarrollo de competencias estratégicas de diverso orden, a través de la revisión bibliográfica, con el propósito de comprender ambos fenómenos, se realizó una exploración de la literatura disponible en distintas fuentes, tras el análisis de los planteamientos hechos por autores como Franco (2012), González (2011), Arias (2011), Campbell (2003), Huerta (2007), entre otros, adecuadas al enfoque de este trabajo, acentuando cómo cuando los líderes abocan su energía por encauzar a sus seguidores en la evolución, adecuada al contexto corporativo imperante, consiguen vigorizar patrones comportamentales efectivos entre los miembros de su equipo.

Palabras clave: liderazgo de servicio, pensamiento estratégico, comportamiento humano.

SERVANT LEADERSHIP AS AN AMPLIFIER FACTOR OF STRATEGIC THINKING IN MANAGEMENT OF MODERN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Currently the organizations that are part of the private sector have aspired to achieve in different ways somehow inspire their employees in a positive way, in order to become that with which from its origin were proposed and then issues occasionally leadership, participation, identification, inspired productivity in recent decades were exalted as the most indagadas in investigative become lines, therefore, there have been many corporations directing its expectations to the experts of social and administrative sciences, intended to achieve in them answers to his own tribulations in organizational development;



This article was based on a descriptive methodology, analytical, reflective, documentary, because he analyzed the servant leadership as an amplifier factor of strategic thinking in management of modern organizations, describing their essential properties and the influence that it can will have on the development of core competencies of various kinds, through the literature review, with the aim of understanding both phenomena, an exploration of the literature was made available from various sources, after the analysis of the proposals made by authors like Franco (2012), Gonzalez (2011), Arias (2011), Campbell (2003), Huerta (2007), among others, appropriate to approach this work, emphasizing how when leaders tripping over themselves to channel his energy to his followers in evolution, appropriate to the prevailing corporate context, invigorate get effective behavioral patterns among your team members.

Keywords: servant leadership, strategic thinking, human behavior.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la esfera organizacional logró destacarse como el contexto donde el liderazgo se ha hecho un hito del comportamiento humano; sin embargo, algunas de estas formas de actuación emergen de escenarios muy distintos, unos mucho más espirituales emotivos que el demandante, competitivo y precipitado mundo empresarial, institucional o cualquier otro del mismo orden. En el pasado, aquellos llamados estilos de liderazgo que partieron del tipo positivo, negativo, hacia un autoritario, democrático, carismático, hasta los no menos en boga transformacional, transaccional, como quiera que sea, entre tantos hilos que fluían de la madeja, se entrelazó un tejido de punto mucho más prolijo, delicado y dúctil, el liderazgo de servicio.

Para Méndez y Rojas (2009) el liderazgo es un proceso complejo de carácter social, histórico y psicológico a la vez. Conforme a las circunstancias legendarias, el mismo se ha venido transmutando, pues siendo entendido bien como estatus, rol o función es una categoría general, que está en el centro de las dinámicas sociales y organizacionales. Desde la teoría de los rasgos, pasando por los enfoques conductuales, situacionales, hasta las visiones emergentes, donde hay una gran variedad de autores que van explicando el liderazgo desde el centro del ser humano, que abarca no solo el gerente de una organización, sino también a todo el personal, incluso a la propia empresa.

Ahora bien, el acontecer organizacional, pareciera jamás estar satisfecho con la serie de comportamientos que orientan el accionar en los liderazgos investigados, practicados, reconocidos y establecidos, es por ello que las teorías que abordan esta temática siempre tendrán un modelo emergente, algún nuevo patrón de conducta que origine interés, así como evolución en las líneas de investigación de las ciencias administrativas, humanas, sociales, todas aquellas a las que concierna el estudio del comportamiento humano, organizacional, social, cultural, moderno, futuro, mucho se ha aseverado, sobre el líder actual, el que va sobre la marcha, aquel que guiará a las organizaciones, ese que traerá claridad a sus seguidores, mismo que compartirá con su equipo los laureles del logro y el éxito.



Asimismo, mucho se ha subrayado la flexibilidad de la que las organizaciones actuales son abanderadas, incluso se destaca alguna suerte de plasticidad que la gerencia organizacional ha puesto en boga, con el propósito de hacerse más estables, abstraídas por sus integrantes, logrando con ello competitividad, instauración, robustez, aceptación, empoderamiento en el sector del que sean parte, así también resulta inconmensurable cuanto de ello tiene que ver con el liderazgo ejercido en el interior de las mismas. Es así como, para quienes integran estos grupos empresariales, institucionales, corporativos, se considera interesante identificar con facilidad cual es el patrón comportamental que les vendría bien, según la naturaleza de sus estructuras, así como las aspiraciones que muestren.

Para Gómez (2006) el liderazgo es una práctica social, debido a que se realiza en una interacción en la que existen los seguidores, en un tiempo y espacio mutuo; en este caso en un ámbito laboral implica diversos terrenos sociales, pero también se observa la evolución que su significado tiene al incluir diferentes actividades que incorporan necesidades, actitudes, sentimientos o emociones de los seguidores, al mismo tiempo que se refleja la orientación de la estructura organizacional que prevalece, dependiendo de la concepción del liderazgo; así como el énfasis que se hace del ejercicio de la autoridad en las primeras definiciones, lo que evidencia el tipo de estructuras organizativas, igual que las variables económicas y sociales que predominan en las diferentes etapas de evolución del trabajo.

Con relación a lo anterior, las organizaciones han profundizado en el devenir de los escenarios ajenos al contexto propio, indagando en entornos artísticos, psicológicos, filosóficos, deportivos y claramente bélicos, en la búsqueda de modelos que les enriquezcan, ofreciendo características innovadoras que agreguen a su panorama un giro estratégico, evolutivo, permitiéndoles así progresar, abandonando el estancamiento del que pudieran ser presa fácil, si se tomaran con calma el devenir actual con relación a las ciencias, la tecnología y la cultura moderna. En esa línea investigativa, para la gerencia organizacional ha resultado un verdadero reto encontrar cánones de liderazgo que, aunque traen consigo el ascenso, tienden a ser demasiado agresivos en la conquista de los objetivos trazados.

Es por ello, que en el desarrollo y surgimiento de la puesta en práctica de las formas de liderazgo, las organizaciones, a través de quienes las gerencian, aproximándose a los expertos en el fenómeno hacia investigadores instituidos o noveles, explorando novedades en sus investigaciones, así entonces, entendiendo que el proceso de liderar puede generarse en cualquier ambiente, surge de los jardines religiosos, espirituales, hasta cristianos, el paradigma servidor, el cual orienta al líder en una relación entre el mismo y quienes decidieron seguirle, como la influencia que el primero ostenta sobre los últimos, en función del servicio, el amor y la compenetración.

Para Covey (1996, citado por Méndez y Rojas, 2009) la teoría del líder basado en principios es la visión a construir en una empresa, la cual debería estar fundamentada en compendios éticos universalmente válidos e incuestionables como el servicio al cliente, la equidad, la justicia, la humildad. El líder debe consolidar una nueva cultura, donde el asuma nuevos roles. Este autor rescata la ética, la moral como bases del liderazgo del

trabajo social. Expresa una clara orientación humanística frente a la tecnocracia y el pragmatismo predominante.

Con relación a ello, diversos autores en el contexto religioso han invocado el ejemplo de Jesús, como el primer líder servidor en la historia, mucho se ha dicho sobre el liderazgo practicado por él mismo tratando de clasificarlo en una tendencia, sin embargo, con el tiempo emergen nuevas posturas al respecto, infiriendo que Jesucristo era un líder reformador, también líder carismático, hasta del tipo positivo de la forma como pudieran plantearlo, Jesús de Nazaret, quizás practicó diversas formas de liderazgo según las circunstancias, los escenarios, las personas, aun así, este artículo, apoyándose en las perspectivas religiosas, aspira ofrecer el enfoque que se desprenda de autores expertos en las ciencias teológicas, filosóficas y cristianas, con el propósito de ofrecer una visión menos pragmática y más espiritual.

Ahora bien, con atención a la función que podrían tener las perspectivas religiosas, espirituales, teológicas, en los escenarios empresariales del contexto organizacional del mundo moderno, recordando que algunos cánones establecidos en este comportamiento, mismo que ha sido abordado hasta la saciedad, tiende a ser un poco agresivo y se persigue con tales enfoques a la suavidad, flexibilidad, posibilidad de desarrollar estrategias gerenciales con un sentido más que competitivo, espiritual, psíquico, de conciencia, imaginativo, comprensivo, instintivo, sensible, reflexivo, sensato, que relacionado con la reflexión ofrece una forma de pensamiento estratégico, herramienta que en sí misma es dúctil, así como contemporánea en relación con el mismo liderazgo de servicio.

En ese sentido, el liderazgo de servicio podría considerarse como el factor sensibilizador que pudiera traer a las organizaciones modernas el elemento potencializador al desarrollo del pensamiento estratégico en los gerentes, líderes del entramado corporativo mundial, tomando en cuenta sus cualidades, características, o las distintas aristas que le diferencian de otras formas de liderazgo ya establecidas, así pues, quizás resultaría enriquecedor para los procesos y procedimientos de la gerencia organizacional, contar con un líder servidor, que obrará en función del progreso en el interior de su empresa, con relación a los estándares sociales, culturales y morales, humanos.

Partiendo de las ideas anteriores, el líder servidor, resultaría en esencia el factor que las organizaciones en el mundo moderno, aliadas al sector privado y público, encontrarían la manera de desarrollarles en formas que hasta ahora no hayan sido exploradas, por esa misma razón, entre otras tantas, es que los investigadores suelen indagar en escenarios ajenos a la esfera corporativa, con el propósito de encontrar en ellos patrones comportamentales que dúctilmente sean conducidos al contexto organizacional, imaginándolo posible, real y tangible en dichos escenarios.

Es por ello, que con el propósito de encontrar alguna correlación entre el liderazgo de servicio y el pensamiento estratégico, los investigadores, así como diversos autores, orientan su atención por escribir, indagar, reflexionar, sobre esta forma de comportamiento, contextualizándole en escenarios competitivos, burocráticos, formales,



con el propósito de que este ofrezca matices innovadores en la ardua tarea de gerenciar, aún más complejo que esto, liderar, advirtiendo que este es un proceso en el que se influencia la vida de muchos, el líder servidor, le concibe como una relación entre sí mismo y aquellos a los que pueda servir de apoyo o ancla en los espacios corporativos.

Para autores como Martínez y Barquero (2008, citado por Bracho y otros, 2012) un líder que no sea carismático afectará el comportamiento de los grupos a su cargo, quienes no lo reconocerán como línea de mando ajustada a sus propósitos de desarrollo. De igual forma, un estilo de liderazgo no adaptado a las condiciones o exigencias organizacionales, limita las posibilidades de cumplir con las metas trazadas, así como también minimiza el desempeño de los trabajadores, pues usualmente conlleva a una visión parcial de la organización, sesgando sus necesidades y requerimientos de desarrollo sostenido.

Con relación a lo anterior, puede apreciarse como características tan elementales como el carisma, así también la empatía, o comprensión, suelen marcar una diferencia en la tendencia que adopte un líder en el ejercicio del poder, en la práctica de sus funciones como gestor organizacional moderno, así también, resulta interesante como las circunstancias de la sociedad actual, exige en las estructuras organizacionales matices de flexibilización y adaptabilidad a las condiciones del presente, así como las de un futuro que está mucho más cerca de lo que podría estimarse.

Según Bracho y otros (2012), analizando el ámbito latinoamericano durante las últimas dos décadas, las organizaciones se han orientado desde una óptica más amplia, en tanto las posibilidades de ser competitivas en los mercados globales presentan un alto dinamismo. En este contexto, se ha evidenciado la adopción de formas de liderazgo en países de otros continentes, pero las tendencias actuales y el desarrollo alcanzado han conducido a la búsqueda de nuevas propuestas de cambio gerencial en las mismas contextualizadas en América Latina, ante la necesidad de garantizar su permanencia en los mercados globales.

Es por ello, necesario indagar sobre la relación entre los fenómenos que vinculados al comportamiento humano, tengan alguna analogía e impacto sobre el organizacional, entre los cuales, se cuenta el liderazgo como este proceso que partiendo de la relación de influencia que ostenta, quien decidió alzarse como el líder, y quienes hubieran resuelto seguirle, quizás también ello explique el interés por la sociedad y la historia en exponer a ciencia cierta en que consiste liderar, al igual que determinar a qué intereses o cánones respondan las diferentes formas en que hasta ahora se ha hecho.

De lo expresado en los párrafos anteriores, florece entonces el interés por generar una investigación analítica, reflexiva, documental, donde se exploren ambos fenómenos, el liderazgo de servicio y su relación con el pensamiento estratégico en las organizaciones del mundo, para lo cual se esgrime la indagación teórica de autores, exponiendo sus posturas doctrinales, así como la reflexión que se desprenda del vínculo, que pudiendo existir entre estos, generaría una respuesta al interés del autor, así como al de aquellos que atraídos por la temática persigan de igual forma el propósito de este artículo.



LIDERAZGO DE SERVICIO, EL INICIO DEL PROGRESO ORGANIZACIONAL

El liderazgo es un fenómeno social y cultural que se apoya en la influencia que tiene uno sobre otro, este parte de la relación que se sostiene entre quien decide ser líder y quien determina ser seguidor, así como el resultado que de esta simbiosis se desprenda. Existen innumerables definiciones de este fenómeno, en ese sentido, este artículo tiene como propósito esencial rescatar el liderazgo natural, servidor, de servicio, como quiera que se le llame, erigiéndolo como aquel que pueda ofrecer a las organizaciones del sector público y privado la evolución que el contexto actual invoca.

Ahora bien, desde hace varias décadas el hombre ha perseguido de diversas maneras atribuir valoraciones a cada forma de comportamiento orientado hacia el liderazgo, en ese mismo sentido, surgen las denominaciones que les tipifican, diferenciando a unos de otros, para así poder el interesado estar consciente a cual canon de liderazgo tenga al frente, aprovechando sus habilidades y destrezas, en lo que a la gestión organizacional concierna. Es por ello, que resulta interesante como de los contextos espirituales, cristianos, emocionales, se desprende el liderazgo de servicio, mismo sobre el que diversos autores tienen algo que agregar.

Sin embargo, el propósito de este artículo es ofrecer la perspectiva espiritual, que hasta entonces se ha edificado en torno a esta forma de comportamiento observado en las organizaciones del mundo moderno, puesto que con el interés de diversificar la visión que cada quien pueda tener con relación al canon comportamental en cuestión, permitiendo así desarrollar muchas otras aristas que desprendiéndose del liderazgo de servicio, ofrezcan luces con matices distintos que faculten comprenderle, identificarle y aprovecharles desde un enfoque más que administrativo, contemplativo.

Para Campbell (2003) durante su vida, el señor Jesús solamente afirmó un estilo de liderazgo para aquellos que sirven en una posición dentro del cristianismo, el de servicio. En lugar de enseñorear de arriba hacia abajo sobre la gente, sus representantes sirven a las personas de abajo hacia arriba. Aun así, el servicio no es altamente respetado en la cultura moderna. Se pretende por lo general que sean otros quienes sirvan; las personas no se acostumbran a dejar de lado sus propias preocupaciones para servir a terceros. Lo cual, paradójicamente, es la naturaleza del servicio.

En ese sentido, pudiera observarse que esta manera de comportarse se ha desarrollado en los escenarios sociales por cientos de años, o al menos de forma establecida, instituida, reconocida, teniendo como modelo inicial el de Jesucristo, haciéndose hincapié así como un poco de antagonismo, entre el modo en que era asumida dicha conducta en aquel tiempo, comparada con la perspectiva que actualmente las personas comparten con respecto al servicio, que puedan ofrecer al momento de interactuar e intercambiar impresiones con quienes compartan sus entornos propios.

Igualmente, Gómez (2006) asevera que es importante conocer qué cualidades y talentos se requieren para ser un buen dirigente en el nuevo milenio; así como las múltiples características, habilidades y actitudes fundamentales que deberá poseer el liderazgo que se debe ejercer en las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas,

para que puedan ampliar sus mercados, siendo competitivos en el ámbito nacional e internacional. Estas cualidades incluyen, perspectiva, configuraciones, conocimientos culturales, flexibilidad, visión, energía, inteligencia, valores globales, componentes básicos para adaptarse al cambio cultural, esenciales para cualquiera que desempeñe alguna forma de liderazgo.

Con relación a lo anterior, la autora expone que los líderes que dirijan las organizaciones en la época moderna, misma que está inmersa en el cambio, la innovación, tecnología, conocimiento, tribulación y enfado, es necesario que ejerzan el liderazgo de forma integral, o dicho de manera más prosaica, holística, puesto que el desarrollo de tal competencia, en el perfeccionamiento de sus facultades podría ofrecer la flexibilidad, adaptabilidad que el escenario exhorta, a quienes aspiren ser los representantes de las masas, bien sea en términos organizacionales, corporativos, sociales y hasta humanos.

Para Kotter (1997, citado por Silva, 2008) el liderazgo natural plantea un conjunto de procesos, que da lugar a organizaciones, adaptándolas a circunstancias cambiantes, al mismo tiempo que estimula las potencialidades de los trabajadores sin desconocer el componente afectivo, así como los niveles motivacionales que interfieren en su desempeño cotidiano, este debe definir cómo debería ser el futuro, alineando a la gente con esa misma visión, inspirándoles para hacerla realidad a pesar de los obstáculos.

Así entonces, más que tratar de generar un manifiesto religioso, el autor, contempla aquello de lo que el modelo servidor echa mano en el desarrollo de sus diligencias, como en el logro de sus propósitos, tomando consciencia en el espíritu altruista comprometido del líder que piensa en quienes le apoyan en su marcha por el mundo, asumiendo una postura ética, misma que con carácter y dinamismo logra cautivar el interés general, adhiriéndolo a sus fuerzas para la materialización de los objetivos que persigan.

Según Méndez y Rojas (2009) en todos los casos el liderazgo tiene que ver con la capacidad de una persona o de un sistema de estar al frente de un proceso social u organizacional. Esta competencia tiene que ver con proceso de poder e influencia bien sobre otros hombres o sobre organizaciones y situaciones. El dominio y la influencia han tenido diferentes abordajes desde los más autoritarios a los democráticos, y desde estos últimos hasta los del libre albedrío.

Ahora bien, resulta difícil no imaginar un liderazgo servidor como artífice del éxito en las organizaciones modernas, sobre todo en aquellas donde otros modelos de gestión se hicieron inútiles e inoperantes, en ello estriba la importancia, así como el interés por adoptar este comportamiento en las filas gerenciales de las empresas, cuyo objeto social sea mejor logrado trabajando con líderes que sepan aprovechar las actividades grupales en formas que otros jamás podrían hacerlo.

Continúan, Becerra y Sánchez (2011) sosteniendo que el liderazgo natural de estas personas dentro de una organización inteligente, es el producto de una vida de lucha, esfuerzos y diálogo; esfuerzos para desarrollar aptitudes de conocimientos, de comunicación para reflexionar sobre los valores personales, ajustar la conducta personal

a dichos valores, para aprender a escuchar, apreciar las ideas de otros. Si falta este esfuerzo, el supuesto carisma personal puede resultar contraproducente, limitando la capacidad de pensar, de escuchar, de tomar decisiones inteligentes, aun puede llegar a destruir una organización o una sociedad.

Asimismo, el liderazgo de servicio al intentar estrategias de gestión le resulta difícil su conversión, puesto que la misma solo es lograda través de la lucha entre factores internos y externos opuestos a su visión personal de la gestión, resulta interesante como a pesar de las cualidades integradoras, inspiradoras y empáticas del servidor, sea posible que encuentre en la organización elementos humanos o materiales que contrapongan sus aspiraciones, la manera en querer alcanzarlas y el resultado de las mismas, con relación a la filosofía orgánica de la empresa en donde el liderente de lugar al pensamiento estratégico.

Prosigue Campbell (2003) sosteniendo que el liderazgo servidor es un estilo que prevalece por encima de todos los demás. Haciéndose con ello fácil el ser reconocidos y eficaces en el mundo corporativo o de negocios. Por razones pragmáticas, muchos líderes industriales de negocios están recomendando la forma del liderazgo servidor, simplemente porque funciona. Este asume un estilo que desarrolla los talentos, las habilidades de los colegas en lugar de hacer que se sientan usados y abusados.

Con relación a lo anterior, el liderazgo de servicio ofrece una perspectiva más sutil, empática y colaboradora que la que otras formas de liderazgo tendrían en escenarios repletos de tensión o competencia, en esta, puede ejercerse tal influencia con el propósito de desarrollar en un nivel superior las habilidades, cualidades y destrezas de los miembros de la organización que formen las filas de sus seguidores, simpatizantes, en ello estriba la valía, quizás virtud del líder servidor, puesto que tiene la prudencia suficiente como para influir en los grupos sin inquirir, acosar o someter.

Continua, Gómez (2006) afirmando, que el liderazgo implica la dirección, influencia y guía hacia los objetivos, metas del grupo, de igual manera, implica motivar a las personas para comprometerlas en las diferentes acciones, para así estar en posibilidad de satisfacer los motivos de los seguidores, pero en un próximo apartado, se presentan otras características de las teorías modernas que le abordan, reclaman, para enfrentar las nuevas condiciones sociales y productivas del país.

Asimismo, se remarca la premisa en la que el liderazgo de servicio, más allá de ejercer control y poder sobre las masas, persigue que aun siendo el eje central en la influencia del comportamiento general, pueda ofrecer a sus seguidores herramientas que les orienten al crecimiento ético, administrativo, profesional, hasta personal, en donde el proceso de liderar se haga de forma corresponsable, así como también servidora, en la que pudiendo aprovechar con interés individual las circunstancias, los escenarios, logre concertar un propósito común, que con habilidad pudiera mimetizar con el organizacional.

Para Chaves y otros (2011) actualmente las organizaciones de alto desempeño se fundamentan en su capacidad para adaptarse satisfactoriamente a los nuevos desafíos, y por ende, a la existencia en las mismas de un líder que las lleve por caminos acertados.



Es así como los estilos en que los líderes guían a su grupo, resultan fundamentales para el éxito o fracaso de una organización. Hoy en día, muchas empresas apuntan sus esfuerzos a incorporar nuevos modelos organizacionales, con el fin de crear estructuras menos rígidas y verticales, en las cuales la imagen del gerente está siendo reemplazada por la figura del líder.

Con respecto a lo anterior, puede observarse como el liderazgo servido entiende que la confianza es el soporte de un proceso efectivo, más aun cuando el mismo forma parte en la integración del comportamiento humano con el organizacional, rescatando que la comunicación, motivación, inspiración e identificación son elementos esenciales para las formas de liderar, se exhibe la confianza, como de los factores esenciales en el perfeccionamiento de dicho proceso en las organizaciones con aspiraciones de progreso y prosperidad.

Igualmente, Becerra y Sánchez (2011) plantean que los seres humanos se han interesado por el liderazgo desde siempre. En las sociedades tradicionales el estatus debido a las ocupaciones, la posesión de la tierra o el grupo étnico diferenciaban a las personas. De allí, que el liderazgo era ejercido por los poderosos. También es cierto que muchos de ellos lideraban con más intensidad que otros. Más adelante se dio un cambio paradigmático en cuanto al origen de los líderes o de aquellos que ejercían el poder, puesto que la mayoría pertenecían a estratos bajos y llegaban a alcanzar el dominio o autoridad.

Asimismo, más de una vez en este artículo, desde la postura de diversos autores se ha expuesto de forma entusiasta la existencia de un interés agudo por entender el liderazgo como un proceso efectivo, que encuentra espacio en diversos escenarios del mundo, para muchos este comportamiento encierra varios elementos que facilitan la consecución de disímiles objetivos, en distintos planos, personales, profesionales, organizacionales, políticos, bélicos, deportivos, en cada momento de la historia donde se aprecie el intercambio de ideas e intereses, se podría generar la necesidad del líder, quizás por ello, siempre habrá un interés constante por desarrollar teorías que atiendan el proceso de liderar.

Finalmente, Campbell (2003) asegura que el liderazgo servidor es un esfuerzo de equipo. Los líderes siervos no son llaneros solitarios. Ellos trabajan bien unos con otros, en un ambiente de gracia donde las fortalezas son afirmadas y las debilidades protegidas. Servir como líder es una tarea noble. La grandeza de esta puede ser opacada por el doloroso choque de la realidad. Los líderes siervos conocerán días que no agradecen y largas noches de críticas, malos entendidos e ingratitud de aquellos a quienes sirven. Qué bueno es que estos liderentes piensen que Dios recuerda cada acto de servicio, así también el amor que hay detrás de los mismos.

Es por ello, que el liderazgo de servicio se entiende como un proceso complejo, puesto que mucho en él está relacionado con la abnegación, así entonces, el mismo aunque puede ajustarse a distintos escenarios en uno o varios contextos, no puede ser ejercido por cualquier persona, en su perfeccionamiento, quien lo personifique debe entregar mucho de sí mismo, olvidar el egoísmo, recordar siempre valores morales,



sociales, culturales, profesionales, organizacionales; solo quien entienda que en esta forma de comportamiento el poder y la influencia se edifican sobre la ética, podría ser un líder servidor, efectivo, exitoso y próspero.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA GERENCIA ORGANIZACIONAL INNOVADORA

La gerencia de las organizaciones modernas está en una época de incertidumbre, de cambios, e innovaciones complejas, prolíficas, desenfrenadas, donde todo pasa de un extremo a otro constantemente, en esos escenarios donde muchos gerentes podrían confundirse en la gestión de las organizaciones. En ese mismo sentido, es responsabilidad de este último retomar el cauce de las aguas que fluyen en el interior de su organización, para que esta polvareda de polillas que atiendan la ambigüedad, pueda ser sacudida, y con ello lograr que el albor reaparezca, clarificando así el horizonte de su gestión.

Según Torres y otros (2012) el pensamiento estratégico es una de las principales competencias que toda persona debe desarrollar no solo a nivel profesional, sino también en lo personal, puesto que fortalece la gestión organizacional desde un punto de vista donde los negocios se ven de modo diferente, ya que los tiempos actuales requieren de organizaciones flexibles bajo una visión holística e integradora que le permita responder a las exigencias del mercado competitivo, el cual demanda la aplicabilidad de enfoques gerenciales, propios de la sociedad de la información y el conocimiento.

En ese mismo orden, el pensamiento estratégico es la capacidad que las personas exhiben para desplegar de forma eficiente los procesos que atienden el progreso organizacional, ahora bien, esto no solo es factible en escenarios corporativos, también lo es en los de tipo profesional, académico, social, político, personal, el mismo, resulta favorecedor puesto que ofrece facilidades en la planificación, materialización y ejecución de proyectos que atiendan de manera prospectiva la gestión organizacional así como su perfeccionamiento.

Para Noboa (2006) pensar estratégicamente implica interpretar correctamente las señales del mercado; si bien es imposible predecir el futuro, un buen estratega utiliza la información disponible para encontrar tendencias, anticipando cambios competitivos importantes. Conviene fijarse para desarrollar el hábito de ponderar en forma estratégica. En los competidores, por ejemplo, nada más peligroso que la satisfacción por el desempeño personal sin compararlo con el de la competencia. Para ello, es prudente realizar análisis comparativos de servicio y extraer conclusiones sobre las diferencias.

Del párrafo anterior, puede entenderse que el pensamiento estratégico merece más que sentido común, requiere de cierta conciencia, capacidad intelectual, preparación académica, técnica, operativa, un estratega no es un adivino, sin embargo, puede tener la visión futurible necesaria para orquestar los planes idóneos que materialicen las metas organizacionales, a través de un conjunto de actividades realizadas de forma sistemática que conformen de manera tangible aquellas abstracciones generadas por la mente del líder.

Para Albrechts (2004, citado por González, 2011) la esencia de lo estratégico es construir una posición sostenible en la que la organización con sus medios logre los objetivos, a pesar de lo imprevisible del comportamiento de las fuerzas externas. Es evidente, que tiene una enorme importancia el adecuado conocimiento de lo interno como fuente de recursos y limitaciones, del entorno como contexto determinante a favor o en contra. Conseguir una situación sostenible es un proceso único, además de específico para cada caso, por tanto, no hay un método exclusivo que pueda prescribir los pasos a seguir. A parte del conocimiento racional, son importantes el intuitivo, sensorial, así como un muy desarrollado sentido común.

En ese mismo orden de ideas, se entiende que lo estratégico está orientado a ofrecer apoyo material a la organización, un proceso en el que se desarrollen la misión, la visión, los valores y principios de la misma, para así, generar una situación verosímil en ella, cuyo soporte estriba en sus propios recursos, recordando que aun cuando no se tenga el control de factores externos al estar claros en las oportunidades o fortalezas de la compañía, así como el mercado en el que participa, tomando en cuenta su objeto social, bien podría el estratega configurar planes, proyectos y políticas en los que echando mano de acervos propios, materialice los objetivos generales y específicos de la empresa.

Igualmente, Franco (2012) sostiene que el pensamiento estratégico individual incluye la aplicación del juicio basado en la experiencia para determinar las direcciones futuras. En la empresa, este es la coordinación de mentes creativas en una perspectiva común, que le permita a una industria avanzar hacia el futuro de forma satisfactoria para todos. Asimismo, incorpora valores, misión, visión, estrategia, que tienden a ser elementos intuitivos, basados en los sentimientos más que analíticos, fundados en la información. Llegar a un acuerdo sobre estos elementos entre los miembros de su equipo administrativo, es un prerrequisito esencial para la planeación efectiva.

Es así como muchos elementos cognitivos, psicológicos y sociales que conforman el pensamiento estratégico, también guardan alguna relación con las emociones, la experiencia, y la perspectiva propia del estratega, este no es un autómatas, cabe destacar que hay mucha humanidad en quienes idean estrategias para las organizaciones. No es fácil desembarazarse de los sentimientos, la cuestión está en saber aplicar la inteligencia emocional en los procesos internos de quien participe en la planificación estratégica, que sepa hacia donde está orientando su curso, puesto que a pesar de lo aseverado por la autora, el pensamiento estratégico no solo se deja llevar por elementos analíticos. También es cierto, que los líderes no deben ser víctimas de sus impulsos, percepciones o elucubraciones.

Continúa Noboa (2006) estableciendo que se debe estar atento a la evolución de la industria más que a la situación actual, extrayendo conclusiones sobre los cambios en el perfil del consumidor, las estrategias comúnmente utilizadas en el sector, la situación de los proveedores, entre otros aspectos. Este ejercicio permitirá encontrar formas de alterar la estructura del sector en beneficio personal, hasta del consumidor. Tal es el caso de Coca-Cola y Pepsi, que a base de un intenso marketing han generado lealtades de marca difíciles de contrarrestar, elevando artificialmente las barreras de entrada para otras empresas de gaseosas en los Estados Unidos. Como consecuencia, la conservación del



nicho de mercado no se da por supuesta, pero se descubren las acciones necesarias para conservarlo.

Con relación a lo anterior, el pensamiento estratégico pudiera ser esencialmente prospectivo, tomando en cuenta que el estratega tenga la capacidad de visualizar escenarios y circunstancias posibles, con relación a la clientela externa, así como las diversas formas de colaboración empresarial, entre las que se cuentan el outsourcing, benchmarking, la proveeduría, entre otros, en ese mismo sentido, el líder debe tener la capacidad de visualizar cuales son las acciones definitivas que impulsen a la organización hacia el progreso corporativo, según las circunstancias del mercado, así como las necesidades e intereses de los consumidores.

Según Arias (2011) si se pretendiera que el pensamiento estratégico tenga cierta capacidad prospectiva, y por lo tanto, colabore a inteligir los desafíos que se deberían afrontar, sin duda las enseñanzas del período helénico cobran un valor fundamental. No solo porque forman el esqueleto en la actual manera de interpretar el mundo, sino porque tienen cierta perennidad, fruto de la vigencia que alcanzan los asuntos que fueron abordados por los clásicos. O sea, la esencia medular de su legado traspasa a la actualidad, porque del pasado se pueden rescatar todos los aspectos fundamentales que encaran una sociedad en conflicto, y más en democracia.

De acuerdo con lo anterior, muchas veces se ha hecho reflexión sobre el origen de la temática abordada por este párrafo, entendiendo que desde el principio y por siglos este ha sido desarrollado dentro de los escenarios épicos y bélicos; con los años el mismo fue traspelado hacia los escenarios sociales, políticos, deportivos y organizacionales. En la gestión administrativa, liderar es orientar un escuadrón de seguidores hacia el horizonte enfocado en la meta establecida, lo mismo ocurría en periodos clásicos, abordados por Platón, Sócrates, Aristóteles, los maestros del acontecer griego, espartano, macedonio, entre otros, es imposible ignorar que fuera en aquel tiempo donde el pensamiento estratégico tuvo origen, o al menos así ha sido inscrito por la historia.

Por ello, Franco (2012) establece que pensar estratégicamente significa poseer una filosofía de gestión compartida e internalizada por todos los miembros de la organización para estar claros en saber quiénes son, en que se cree, cuáles son sus preceptos; así como conocer los compromisos y responsabilidades. Todo ello basado en la misión, visión, valores y estrategias que tienden a ser elementos intuitivos, fundados en los sentimientos, por ello el pensar estratégicamente no solo atiende la inteligencia lógica, también está vinculado estrechamente a la emocional.

Con relación a lo anterior, es esencial que los miembros que integren la organización tengan presente siempre y estén claros en cuál es la misión y visión, así como los valores que enmarcan el que hacer de la empresa en la que participen, todo lo cual constituye un proceso lógico, cognitivo, ético, puesto que partiendo de estos se estarían anclando diversos sentimientos y apreciaciones en el cociente psicológico de los trabajadores, los líderes y los empresarios. Esto tendría como resultado el compromiso, la adherencia de quienes conformen las filas activas en la compañía, haciéndose participes en la gestación, desarrollo y perfeccionamiento de estrategias propias.



Por su parte, Huerta (2007) establece que el pensamiento estratégico es un hecho mental, la acción estratégica se refiere a conductas perceptibles; está quien crea alternativas, así también, otras concretas. La decisión es el puente entre ellas. En la medida en que se reflexiona y se actúa de este modo se desarrollan en cada una nuevas formas de saber, de hacer, es decir, se mejora el aprendizaje aleatorio. Todo lo anterior se traduce en la potencialización de los procesos y procedimientos que se originen en las organizaciones según convenga.

Finalmente, el pensamiento estratégico se constituye como un hecho que ocurre en un principio en la mente del estratega, que poco a poco se va desplegando hasta convertirse en un manto de garantía o refugio para los miembros de la organización, así como para esta última, sin embargo, este no encuentra la forma de desprenderse de lo intangible para hacerse realidad, hasta que la decisión es tomada y el líder concreta la forma de proceder en tanto sea posible, de acuerdo a las circunstancias, valores, principios, así como los intereses, objetivos generales, específicos, entre otros fundamentos que encuadran el desenvolvimiento de la empresa.

EL LÍDER SERVIDOR COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: UNA VISIÓN COMPARTIDA CONCEBIDA EN UN MOMENTO OPORTUNO

El liderazgo de servicio, según sus características y habilidades, así como el perfil demostrado, apunta al desarrollo de competencias estratégicas con sentido ético, espiritual y humano, es por ello que las organizaciones pudieran encontrar en esta forma de liderantes el factor potenciador de los procesos de gestión administrativa, en la gerencia de acervos propios para la organización, igualmente aquello que atienda el progreso de su participación activa en el mercado moderno, todo lo cual ha sido indagado por los investigadores en las ciencias sociales y humanas, que con el interés de identificarle, logran también establecerle como una nueva manera de dirigir.

Con relación a lo anterior, mucho se ha hecho alusión a la época de cambio actual, misma que genera incertidumbre en las organizaciones modernas, su gestión, desarrollo y progreso, por ello, estas mismas deben adquirir características innovadoras que les permitan adaptarse a las nuevas formas corporativas de ser, de hacer, en las que las empresas encuentren la oportunidad de crecer apoyadas en sus recursos, a pesar de no tener el control de factores externos que incidan en la consecución de sus metas propiamente establecidas.

En palabras de Campbell (2003) los líderes servidores no son jefes, sino siervos. Ellos no lideran por la fuerza o por el control, sino para el apoyo y el servicio. Sus seguidores son hermanos, no títeres pasivos del líder. El liderazgo de servicio descansa en un entendimiento de los términos bíblicos para siervo, líder. Es una posición de honor que denota un servicio voluntario, motivado por el amor para el beneficio de los demás. Estos no están preocupados en servirse a sí mismos, sino a otros, lideran conociendo el camino correcto para llegar a un objetivo. Guían a las personas en el sendero de la madurez espiritual, proveyendo de un cuidado encíclico, ejemplificando personalmente lo que es necesario para alcanzar el propósito. Los líderes naturales son siervos que lideran, líderes que sirven.

En ese mismo sentido, resulta interesante como del ejercicio del poder y la influencia sobre las masas, pueden desprenderse aristas espirituales, emocionales, hasta pletóricas, esta forma de liderazgo conglomerada tanta información de provecho para diversos contextos que tiene la característica de poder ajustarse a diferentes escenarios, saliendo airoso de ellos, sobre todo porque no inicia su mandato partiendo de la opresión, sino de la comprensión, identificación y hermandad. Por ello, se retrotrae la premisa en la que los líderes siervos, lideran sirviendo. Lo cual ofrece un halo de simpatía que muy pocas formas de poder pudieran exhibir.

Sostienen, Barahona y Cabrera (2011) que en las organizaciones tanto en su parte interna como externa, se generan entonces espacios laborales y de relaciones comerciales que buscan la supervivencia, en esa búsqueda se deben hacer que los líderes naturales fluyan, como también seguirán surgiendo los antagonistas, que solo buscan frenar, obstaculizar y no dejar hacer. Los líderes servidores conviene seguir sus caminos, continuar tomando las decisiones que los harán crecer, crear valor para todos los stakeholders de la organización, pero también deben tener en cuenta que aunque son unos ilustradores excelentes, no siempre serán muy queridos por sus compañeros.

De lo anterior, se infiere que en el liderazgo de servicio, la estrategia tiene oportunidades de crecimiento, sin embargo, habrá factores que nieguen las posibilidades de florecer, es allí donde las cualidades de este líder deben ser aprovechadas por el mismo, puesto que con ello lograría la evolución propia, aunado a la de la organización la cuestión estriba en visualizar el momento oportuno en el que el desarrollo fluya con facilidad, esquivando tropiezos interpuestos por la voluntad de quien quiera orientar la gestión en contra de la innovación.

Según Becerra y Sánchez (2011) en la actualidad, las empresas contratan a personas con un conjunto de capacidades personales y profesionales que les permiten rendir al máximo, tanto dentro como fuera de la organización; es decir, que las capacidades o habilidades de las personas son uno de los factores esenciales para alcanzar el éxito en cualquier escenario, por sencillo que este sea. Esto es posible a través de la conjunción perfecta de varios elementos que conforman el éxito organizacional, tales como el lugar, el momento óptimo, conjugados con las habilidades tanto personales como profesionales, en función de los objetivos organizacionales.

Con relación a las ideas expuestas, el proceso de liderar con aspiraciones estratégicas, encuentra espacio en las organizaciones actuales, puesto que las mismas están urgidas de personas con ambiciones, así como la preparación suficiente como para orquestar los hilos organizacionales, según las condiciones del contexto, los intereses internos, las necesidades propias y externas, al mismo tiempo que atiende las aspiraciones generales de la empresa, enmarcando todo ello con la filosofía orgánica en cuestión.

Según Campbell (2003) el liderazgo servidor no reconoce la jerarquía de poder dentro del equipo de líderes. Nadie prevalece por encima de los demás. Sin embargo, en estas relaciones, deben haber diferentes niveles de funcionamiento. Los líderes siervos son libres de revelar a los demás quienes son y lo que hacen. Hablan la verdad acerca de sí



mismos porque están protegidos en una atmósfera segura, donde la aceptación es una regla. En este ambiente, la confianza y el amor se defienden, la integridad es honrada, la verdad es buscada. Los líderes siervos procuran ser lo que deberían según el contexto, sin sacrificar el desarrollo de carácter o la fuerza de relacionarse. Cuando un ambiente de gracia es modelado por estos líderes quedará impregnado en la organización a la cual sirven.

En ese sentido, puede observarse como el autor al que se hace referencia en el párrafo anterior, contempla principios éticos dentro del ejercicio del liderazgo de servicio, puesto que el mismo reconoce la diversidad en el entorno, sostiene el respeto que merece la dignidad de las personas que integren su equipo, así como de los clientes externos de la organización, igualmente, reconoce y promueve los valores de la misma manera que las virtudes en el acontecer administrativo de la organización que oriente en su momento de gerencia, todo lo cual se traduce en la protección a la vida misma.

Según Méndez y Rojas (2009) las nuevas tendencias del liderazgo no son ingenuas ni se constituyen por casualidad, responden a todo un movimiento que pone en el centro del escenario mundial al propio hombre como un ser integral y no como un objeto de manipulación o control. Es un movimiento en pleno proceso de fortalecimiento, donde se incluyen nuevas propuestas, se recomiendan las estructuras horizontales en pro de la eficiencia, pero no para eliminar de un solo trazado la jerarquía; convive con el viejo movimiento llamado modernidad.

Igualmente, el liderazgo del nuevo mundo exhorta un comportamiento de apertura en donde el desarrollo de las competencias encuentre oportunidades para el desarrollo, al igual que para todos los miembros de la organización, tomando en cuenta que aunque se caracteriza por ser un proceso efectivo en sí mismo, de la misma forma necesita de condiciones, circunstancias, elementos esenciales que favorezcan su florecimiento, fortalecimiento y ejercicio, a los efectos de la materialización en las aspiraciones propias del líder, así como las de sus seguidores.

Según Becerra y Sánchez (2011) de allí que el liderazgo funcione desde la óptica de la autodeterminación, para no depender de las indicaciones de un supervisor y motivación al logro para centrarse en las metas; poder positivo, para mostrar fortaleza; autocontrol emocional, asertividad ante situaciones difíciles o adversas; capacidad de compartir demandas de crecimiento personal; flexibilidad para aceptar a los demás, manejo de la incertidumbre, del fracaso para superar lo desconocido y lo adverso. Por ello, toda organización es un sistema de valores que no solo debe ser capaz de generar riqueza y producir empleo, sino que además atienda las responsabilidades sociales, evalúe los impactos de su actividad, conjugando la reputación, la responsabilidad social, la ética y la transparencia.

Finalmente, el liderazgo de servicio se constituye como el modelo comportamental que desde sus raíces pudiera potencializar el pensamiento estratégico en la gestión de las organizaciones modernas, ofreciendo las herramientas idóneas que materialicen las abstracciones que tengan lugar en la mente del estratega, mismas que a través de las determinaciones en la administración de recursos propios, se configuren los planes,



proyectos, políticas propias de la empresa, así entonces la esfera corporativa podría adoptar este perfil, que teniendo origen en los escenarios espirituales pueda ser traspolado al competitivo, demandante, rutilante contexto empresarial moderno y futuro.

METODOLOGÍA

Este artículo se basó en una metodología descriptiva documental, por cuanto analizó liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico y variable en la gerencia de las organizaciones modernas, describiendo sus características esenciales a través de la revisión bibliográfica documental. Resaltando cómo cuando los líderes orientan su energía por conducir a sus seguidores en la evolución, conforme al contexto organizacional vigente, logran robustecer patrones comportamentales efectivos entre los miembros de su equipo. Al respecto, Sabino (2006) plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características.

En cuanto a los estudios documentales, Sierra (2010) plantea que consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia documentos válidos para el estudio. Asimismo, el diseño se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área. A lo cual, Sabino (2006) indica que se fundamenta en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas documentales.

REFLEXIONES FINALES

En ningún tiempo fue más imperioso que ahora la propuesta de un modelo de liderazgo en el que la humanización germinara del universo intrínseco en cada ser humano, es significativo tener en cuenta que los procesos de gestión de personas en las organizaciones moderna se sostienen de otros, que a la vez influyen la manifestación de esa audacia que en algún momento brota del interior del trabajador. Sin embargo, cabe recordar que las empresas están estructuradas por hombres y mujeres, es de pensar que todo conocimiento que facilite el desarrollo de fenómenos psicológicos, sociales, llámese liderazgo, motivación, clima organizacional, psicología organizacional, filosofía orgánica, harían que los flujos de información y procesamiento de esta, sea más efectiva, flexible, innovadora y dúctil.

Asimismo, el liderazgo de servicio será cada vez más importante en la gestión de personas de las organizaciones pertenecientes al sector público y privado, su patrón de direccionamiento se adhiere con plasticidad a las transformaciones del nuevo siglo, en el que cualidades como flexibilidad, empatía, capacidad de inspirar a grupos de trabajo, resultan componentes del éxito para la gerencia efectiva. La flexibilidad puede desarrollarse si se concede especial interés en adaptarse e identificarse con lo positivo del cambio y la innovación, que acompañan todo proceso de globalización, apoyarse en ella como estrategia en la optimización de los procesos psicológicos a la par de los administrativos, tendría como resultado el florecimiento general.



Para Campbell (2003) cuando los líderes siervos se comprometen a servir en un marco de relaciones basadas en amor sucede algo extraordinario. Una autoridad es establecida en las vidas de aquellos que son servidos. Ellos quieren responder; quieren ser influenciados. Los siervos entienden que el poder y la autoridad para liderar no provienen únicamente de la posición, sino principalmente del servicio. El carácter está en el corazón del liderazgo servidor. Quienes modelan su carácter. Su espiritualidad desafía a otros para crecer fuertes, su integridad inspira a trabajar más enérgicamente, a subir más alto, a amar mejor, ser firmes, su humildad sugiere apreciar otros como seres más importantes que sí mismos.

Así entonces, la empatía es otro elemento en el proceso desarrollado por el líder servidor, muchas veces se ha hecho mención a esta como la capacidad de algunas personas en internalizar las emociones de sus semejantes, en ese sentido, los líderes naturales logran con facilidad la empatía en los equipos de trabajo, ello propicia un clima organizacional mucho más flexible, dúctil, confortable, satisfactorio, constituyendo los entornos laborales en ambientes donde las alegrías pueden generarse por medio de procesos demostrativos asertivos y sinceros.

Ahora bien, para los trabajadores es importante sentirse parte de la organización, el liderazgo de servicio entiende esto, es por ello que se apoya en la comunicación y la apertura al aprendizaje, así como el crecimiento continuo, puesto que valiéndose de ello los procesos de identificación, reconocimiento, aceptación, socialización se hacen mucho más fáciles, dúctiles, posibles, entre tanto que tiende a ofrecer un halo de positividad como gestor de relaciones personales, entre otras cosas.

Por tanto, el liderazgo servidor con relación a los trabajadores y trabajadoras del sector privado tiene un efecto inspirador, potenciador de sus capacidades en la socialización e intercambio de ideas en el equipo, recordando que en las organizaciones modernas se erigen distintas redes de aprendizaje, comunicación, enlaces de información, igualmente, este líder tiene la capacidad de desarrollar su gestión en espacios de reciprocidad y formación, facilitando la comunicación, enfocándose en el entendimiento, identificación y apoyo entre miembros de la organización, bien sea por departamentos o en matrices generales de contacto.

Así entonces, lo más interesante es cómo el liderazgo servidor dista mucho del comportamiento que demuestran otros líderes al ser nombrados directores, gerentes, representantes generales, manifestándose en primera forma abierto, empático e integrador, mientras que los últimos persiguen el imperio, la alegoría y la supremacía. Este por su parte, ejecuta un proceso de liberación enfocado desde el momento en el que se siente líder en la invención, el cambio, la evolución gerencial, viéndolo como la mejor oportunidad de progreso hacia sus seguidores. Utilizando sus cualidades personales e interpersonales convierten lo que a veces parece inverosímil en aspiraciones factibles, posibles, teniendo la capacidad para transformar los intereses personales a generales de estos a organizacionales.

Igualmente, el líder siervo, en el florecimiento de diversos fenómenos que tienen lugar en el proceso de liderar tales como la motivación, inspiración, identificación,

compensación, comunicación, abstracción, representación, entre otros, hacen interesante el estudio de este comportamiento por cuanto el mismo actor, liderando a su organización como una hermandad, también logra humanizar su entorno, es por ello que en la exploración, estudio y escrutinio de las formas de comportamiento que orientan el accionar de un líder, el servidor, se destaca por las características enológicas propias que exhibe en su ejecución, demostración y advenimiento.

Sin embargo, hay una línea conducente, concatenante entre el pasado y el presente. El liderazgo de servicio sigue teniendo como prioridad la sensibilización en la evolución, esto lejos de perjudicar suele hacer más dúctil su elevación en la escala laboral, ellos en el ejercicio de cargos jerárquicos no suelen ser distinguidos como jefes, más bien como los defensores en las organizaciones. Esto podría parecer extraño, pero se infiere de esta simple palabra las condiciones que los colaboradores de servidores aplauden, mostrándose como a quien se puede acudir cuando hay problemas.

Asimismo, los servidores no son líderes pasivos que solo están ahí para cuando se les pregunta algo y lo responden, ellos son proactivos y dinámicos, por eso mismo quienes trabajan de la mano con él saben que es un gerente inspirador que por mucho tendrá soluciones efectivas, jamás elucubración insulsas que reconoce los aciertos por parte de sus seguidores, exhibiéndose como un ser honesto, centrado, que sabe conducir procesos propios, preciso aun en variados estratos a la vez, son algunas de las impresiones que se hacen eco en las organizaciones del mundo moderno.

Así también, los servidores muestran ser holísticos, viendo al mundo de modo integral. Cuando precisan el éxito envuelven comunicación, inspiración, autorrealización, solidaridad, honestidad, practicidad, compensación, compromiso y productividad. Llevan consigo este enfoque sistémico a los procesos organizacionales. En la resolución de problemas, revolución de los fenómenos que se presenten, van más de los logros pasados, toman en cuenta cuestiones como clima organizacional, psicología organizacional, filosofía organizacional, echando mano de tales elementos en enriquecimiento de sus recursos.

Con relación a lo antes planteado, el servidor logra como resultado identificar las oportunidades, los escenarios y espacios donde puede sembrar la semilla del cambio, entre sus colaboradoras, en ello estriba el pensamiento estratégico como gerente organizacional, en la edificación de relaciones interpersonales de forma interna o externa, así como el flujo e intercambio de información con el propósito de esclarecer procesos, procedimientos administrativos, operativos, hasta estratégicos apelando al mismo nivel de empatía con los empleados, con sus compañeros o representantes de otras compañías, al igual que con los clientes y proveedores.

De igual forma, estas estrategias en su liderazgo animan a todos los miembros a sufragar en los debates, se concentran en el sumario de todas las ideas en una tramitación de situaciones, circunstancias que de alguna forma se relacionen con el progreso organizacional en curso, lo que convierte en un líder más fuerte y creativo, estratégico, no son jerárquicos en su inserción, valoración de las propuestas hechas las califican según el mérito, no en si la proposición procede de un colaborador de otro nivel o

uno de los vicepresidentes. Para los servidores, el objetivo no es hacer que su conclusión sea la elegida, sino forjar la mejor solución.

En ese mismo sentido, los líderes siervos al pensar estratégicamente modifican la perspectiva de sus organizaciones, con relación al aprovechamiento del tiempo, la comunicación, la oportunidad de acrecentarse en ella. Son capaces de reflexionar alternativas y recapitular los procedimientos internos de la empresa en la consecución de las metas organizacionales. Este proceso abstracto se convierte en una excelente providencia, logrando así minimizar de un modo drástico el lapso en que las decisiones son ejecutadas por la administración, creando una visión común, valores, objetivos compartidos, los servidores tributan al proceso de liderar un propósito compartido por todos en la empresa.

Así entonces, al hablar de liderazgo en la gestión de las organizaciones modernas a veces se especula sobre la teoría del "gran hombre" que los líderes nacen, no se hacen; procurando dilucidar que el líder ostenta componentes en ambos escenarios, es decir, que unos nacen con el don, así como por otro lado, algunos adquieren con la experiencia la capacidad de liderar; lo cual es captado por la teoría, los enfoques o estilos de liderazgo. Aun así, la relación que existe entre estos y la inspiración es que todos se refieren a la energía que conduce a las personas a actuar espontáneamente en la consecución de metas, pudiendo ser exitosa, siendo orientada de forma adecuada.

Así pues, este nuevo liderazgo de servicio conlleva a las organizaciones modernas a encontrar en la espiritualidad y la felicidad, la energía de tomar las riendas en sus procesos relativos a la gestión de personas, todo lo cual es parte de una ordenación estructural mayor, misma que lograría hacerse más robusta en cada uno de los miembros que la erigen, lográndose personas más fuertes, autosuficientes, así como flexibles, llegando así al momento en el que los trabajadores, seguidores y colaboradores comprendan que aunque las organizaciones tienen la responsabilidad de ofrecerle alternativas que les hagan evolucionar y ser más felices, ninguna podría hacer más por ellos que lo que ellos mismos pueden lograr por sus propios medios.

En ese mismo orden, el liderazgo de servicio como proceso se muestra empático, humanizador y dúctil en términos estratégicos hasta filosóficos, por ello se relaciona tanto con el pensamiento estratégico en las organizaciones puesto que en el batallar íntimo de que se hace por su propio progreso como persona en la modernidad, siendo una concatenación entre la energía que motiva el interés y la prosperidad, o aquella fuerza universal de la que todos forman parte en las empresas modernas, en ello consiste la voluntad para determinar a qué muelle encausar la nave que se dirige, el camino a seguir u orientar el que otros podrían, bien elegir, como el suyo propio.

En ese mismo sentido, el liderazgo de servicio arribó a las organizaciones del mundo para promover la innovación en masa, un eje que por sí mismo dinamice el concepto de forma y fondo, que exponga que son las empresas, lo que estas pueden hacer por sí mismas a través de sus recursos, así pues, el servidor se orienta a robustecer aquello en lo que se apoye su entorno, forjando el carácter capaz de lograr la evolución en masa, desde el interior de cada miembro en la organización partiendo de representaciones



especiales o genéricas, lo atrayente de este comportamiento son los horizontes de la ética que puede generar en sus seguidores, así como los resultados que de ello deriva.

Sin embargo, subrayando las cualidades que se observan en el líder servidor en el proceso de gestionar personas, no lo ejerce con la vanidad que pudieran hacerlo otros patrones de conducta, más allá de ello, persigue servir a sus colaboradores y ser líder, responde más a una cualidad innata en la persona como eje central de los procesos históricos con mayor influencia en las memorias. Con el interés de exponer que al desmitificar el modelo de líder envanecido, se debe renunciar a la auto-congratulación constante, un líder no debe vacilar nunca entre la jactancia o la altivez, un comportamiento contrario a este lograría fundarse como el arquetipo con mayor potencia, al no necesitar tales ardidés para lograr ser distinguido como retrato del poder.

Siendo así, se podría concebir que tales fenómenos tienen mucho que ofrecer a las investigaciones de corte psicológico, filosófico u otras ciencias, como las administrativas y humanas, generando bases gnoseológicas, ontológicas y cognitivas al respecto, concibiendo la forma en que muchos pudieran entender lo que atiende a la temática abordada, sin olvidar el propósito investigativo o el interés con que se forja el conocimiento en la historia, pudiendo ofrecer frutos distintos que enriquezcan el inmenso universo de las ideas, las emociones, necesidades, deseos y aspiraciones que jamás dejaran de emerger en las personas que las harán vivir, seguir viviendo, luchando, demostrando que tan lejos pueden llegar o hasta donde son capaces de hacerlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. (2011). Evolución del pensamiento estratégico. La trascendencia del mundo griego clásico. Boletín del Centro Naval. Número 831. (Pp. 273-284).
- Barahona, H. y Cabrera, D. (2011). Los líderes en el siglo XXI. Revista Entramado. Volumen 7, número 2. (Pp. 86-97).
- Becerra, M. y Sánchez, L. (2011). El liderazgo en las organizaciones inteligentes. Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales. Volumen 1, número 4. (Pp. 61-71).
- Bracho, O. García, J. y Jiménez, E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado Zulia. Revista Coeptum. Volumen 3, número 2. (Pp. 127-140).
- Campbell, F. (2003). El auténtico liderazgo servidor. Documento en línea. Disponible en: <https://obrerofiel.s3.amazonaws.com/liderazgo%20espiritual/pdf/autentico%20liderazgo%20libro.pdf>. Consulta: 10/05/2015.
- Chaves, D. Vargas, D. y Barbosa, L. (2011). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios. Trabajo de Grado. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de psicología. Facultad de Psicología. Bogotá. Colombia. 2011.



- Franco, M. (2012). El Pensamiento Estratégico en los Gerentes Basado en la Filosofía de los Institutos Autónomos del Sector Público. *Daena: International Journal of Good Conscience*. Volumen 7, número 3. (Pp. 46-58).
- Gómez, R. (2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad y Empresa*. Volumen 5, número 11. (Pp. 62-91).
- González, M. (2011). El pensamiento estratégico como motor de la gestión de cambio en el territorio. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*. Número 55. (Pp. 211-230)
- Huerta, M. (2007). Aprendizaje estratégico, una necesidad del siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 42/1. (Pp. 1-13).
- Méndez, E. y Rojas, L. (2009). La transmutación del liderazgo en las organizaciones. *Revista Formación Gerencial*. Volumen 8, número 1, (Pp. 12-32).
- Noboa, F. (2006). El pensamiento estratégico: Base empresarial. *Revista EKOS: Economía y Negocios*. Número 149.
- Sabino, C. (2006). *Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico*. Argentina. Editorial Lumen-Humanitas.
- Sierra, R. (2010). *El método investigativo*. Venezuela. Editorial Suramérica.
- Silva, A. (2008). Liderazgo contemporáneo en la organización como vía para el desarrollo humano en condiciones de cambio: experiencias exitosas de presidentes ejecutivos (CEO). *El Cuaderno*. Volumen 12, número 3. (Pp. 53-68).
- Torres, L. Díaz, J. y García, J. (2012). Multihabilidades Gerenciales. Un subsistema para el pensamiento estratégico en las organizaciones actuales. *Revista Gestión del Conocimiento*. Número 9. (Pp. 25-33).