



Revista Venezolana de Gerencia

ISSN: 1315-9984

rvgluz@fces.luz.edu.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

González, Abraham; Urdaneta, Katina; Muñoz, Dairo
Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental, una mirada desde la
complejidad y postmodernidad
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22, núm. 77, enero-marzo, 2017, pp. 11-23
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental, una mirada desde la complejidad y postmodernidad

González, Abraham¹
Urdaneta, Katina²
Muñoz, Dairo³

Resumen

El mundo de hoy día inserto en la complejidad y postmodernidad, está exigiendo un liderazgo con responsabilidad socioambiental, donde se considera al ser humano como base primordial de la organización y al medio ambiente como lugar de desarrollo y crecimiento. Por esto, el objetivo del presente artículo, es analizar desde una perspectiva teórica el papel del líder bajo las exigencias del siglo naciente, inmerso en el paradigma de la complejidad y postmodernidad. El estudio se tipificó con una orientación epistemológica cualitativa, de tipo documental, abordando diversos aspectos acerca de realidades en las cuales emerge el nuevo rol del líder. Los resultados indican que los nuevos modelos paradigmáticos orientan a cambios en la forma de pensamiento, llevando a una visión donde el nuevo liderazgo debe actuar en aras de una conciencia colectiva. Se concluye que hoy día no se requiere una dirección con sólo conocimientos supratécnicos, sino cargada de valores humanos y capacidad de enfrentar adversidades con visión de beneficio social y cuidado del ambiente.

Palabras clave: Liderazgo, responsabilidad socioambiental, paradigma, complejidad y postmodernidad.

Recibido: 28.08.16 **Aceptado:** 18.12.16

¹ Doctor en Ciencias Gerenciales. Magister en Gerencia. Ingeniero Industrial. Profesor Asociado de la Escuela de Ingeniería Industrial de La Universidad del Zulia. e-mail: ajgonzalez060276@yahoo.es

² Doctora en Ciencias Sociales mención Gerencia. Magister en Gerencia. Ingeniera Industrial. Profesora Titular de Ingeniería Industrial de La Universidad del Zulia. e-mail: katiinaurdaneta@hotmail.com

³ Ingeniero Industrial. Maestrante del Programa de Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos. Docente del Programa de Ingeniería Industrial de UNIAGRARIA. e-mail: munoz.dairo@uiagraria.edu.co

Organizational leadership and socio-environmental responsibility, a view from the complexity and postmodernity

Abstract

Today's world, embedded in complexity and postmodernity, is demanding a leadership with socio-environmental responsibility, where the human being is considered as the fundamental base of the organization, and the environment as a place of development and growth. Therefore, the aim of this article is to make a theoretical dissertation about the role of the leader under the demands of the new century, immersed in the paradigm of complexity and postmodernity. The study was typified with a qualitative epistemological orientation, of documentary type, addressing diverse aspects about realities in which emerge the new role of the leader. The results indicate that the new paradigmatic models lead to changes in the way of thinking, advancing to a vision in which the new leadership must act for the sake of a collective conscience. It is concluded that today is not required a leadership with only supra technical knowledge, but also loaded with human values and ability to face adversities with a vision of social benefit and care for the environment.

Key words: Leadership, environmental responsibility, paradigm, complexity and postmodernity

1. Introducción

Para atender los retos de comienzos del siglo XXI, los gerentes requieren incursionar en las nuevas tendencias mundiales, a fin de poder enfrentar la ciencia de la administración actual inmersas en el paradigma de la complejidad, y postmodernidad, que tienen su asidero en diversos puntos de interés sociales, humanos y éticos; forjando así un tipo de gerencia acorde a las necesidades organizacionales del nuevo hoy.

La sociedad, está obligando a cambiar el enfoque del líder organizacional, para dibujarlo bajo las exigencias del siglo XXI, donde es requerido que éstos consideren importante: el conocimiento, la técnica y al ser humano como base primordial de las organizaciones

Pero no sólo esto basta, el mercado también está exigiendo además a los líderes actuales, compromisos con

finés trascendentes y significativos como la vida, garantizada desde una perspectiva de responsabilidad con el entorno y el ambiente, apuntando al progreso, desarrollo y prosperidad, sin alterar la posibilidad de existencia en el planeta, salud y equilibrio natural de los seres vivos.

Sin duda, se están reestructurando los andamiajes del conocimiento científico y gerencial, para explicar y entender la realidad del nuevo hoy, donde el éxito de las organizaciones parte no sólo de su rentabilidad económica, sino de su interés por los trabajadores, sociedad y ambiente.

El mercado está exigiendo a los líderes emergentes, nacientes de la postmodernidad y complejidad, a encarar el problema de la gestión empresarial desde una nueva perspectiva sustentada en un renovado perfil gerencial, donde el estilo de liderazgo aparece condicionado a comportamientos proactivos y no reactivos, imaginativos y creativos, más

que pragmático, y con indispensable visión holística del entorno.

En un sentido más amplio, la postmodernidad aunado al paradigma de la complejidad, está diseñando al nuevo modelo de líder, quien según Olabuenaga (1998), necesita de un verdadero conocimiento para dirigir sus organizaciones, comprendiendo que su deber está más en servir a los interesados (empleados, clientes, comunidad, entorno en general), que ser servido por ellos. Aunado a esto, se les exige accesibilidad, elevados principios éticos, equidad y justicia social con responsabilidad ambiental.

Sobre la base de todo lo anterior se desarrolló este artículo, cuyo objetivo principal es analizar desde una perspectiva teórica el papel del líder bajo las exigencias del siglo naciente, inmerso en el paradigma de la complejidad y postmodernidad. Se partió de realizar una reflexión sobre la visión de: liderazgo, organización y las tendencias mundiales actuales sobre la responsabilidad con el entorno y el ambiente.

El trabajo es resultado de una revisión documental, abordando diversos aspectos acerca de realidades en las cuales emerge el nuevo rol de los líderes en el campo organizacional, con interés socioambiental. El eje principal de la investigación realizada, así como las reflexiones emitidas, se centró en una mirada desde la postmodernidad y complejidad paradigmática.

Se utilizó como metodología el enfoque cualitativo, el cual según Valles (2000), utiliza como herramientas metodológicas, la revisión documental y el análisis crítico de autores que abordan el objeto de estudio, utilizando el método deductivo para generar unas conclusiones. Inicialmente se abordaron los constructos teóricos relacionados con los paradigmas de la complejidad y postmodernidad, para

posteriormente relacionarlos con el rol del líder y su responsabilidad con la sociedad y el ambiente.

2. Paradigma, postmodernidad y complejidad

Un concepto fundamental, para poder comprender el enfoque manejado en éste documento se centra en el análisis del término paradigma; palabra cotidianamente utilizada en el universo gerencial, pero que los gerentes pueden equivocarse al apreciar el poder del concepto, especialmente si éste no está sumamente claro.

Según Morin (1982), el paradigma es un principio de distinciones, relaciones y oposiciones fundamentales entre algunas nociones matriciales que generan y controlan el pensamiento. Es por ello, que detrás de cada paradigma se esconde una matriz epistémica.

Ésta matriz, es el trasfondo existencial y vivencial; la fuente que origina y rige el modo general de conocer, propio de un determinado período histórico-cultural y ubicado también dentro de una geografía específica; su esencia consiste en el modo propio y peculiar que tiene un grupo humano de asignar significados a las cosas y a los eventos; en otras palabras, es su capacidad y forma de simbolizar la realidad. De acuerdo con lo anterior, la noción de paradigma y cambio de paradigma son las claves del cambio administrativo.

Por su parte, Kuhn (1962), hace referencia al término paradigma, como la manera de ejecución científica reconocida universalmente, que por tiempo provee los modelos de problemas y soluciones para la comunidad de profesionales. En este punto, es importante destacar que el autor aplicó este concepto básicamente

al desarrollo de la ciencia, pero al mismo tiempo también es válido para aplicarlo a las organizaciones y la administración.

Para los gerentes actuales, el paradigma consiste en realidades organizacionales (como los valores, las creencias prácticas tradicionales, métodos, instrumentos, entre otros), que los miembros de un grupo social construyen para integrar sus pensamientos y acciones.

Kuhn (1962), argumentaba que la ciencia no progresa a través de la acumulación de piezas, en donde el conocimiento y la técnica aportan los fundamentos para elaboraciones posteriores; sino que avanza a través de una constelación de observaciones, hechos, leyes, teorías y métodos que pueden ser todos compatibles.

Las "verdades" actuales son sólo formas de pensamientos y actuación distinta a las anteriores, con incorporación de nuevas prácticas, creencias, valores y suposiciones, basadas en renovados paradigmas; pero esto no hace perder la importancia de los anteriores, sino que aportan hacia la concepción emergente de concebir al mundo actual. Tal como lo mostró Descartes, el conocimiento no son parcelas, sino la suma de muchos enfoques, puntos de vistas y opiniones, para alcanzar mejores soluciones.

Bajo este nuevo enfoque deben trabajar las organizaciones del siglo XXI si quieren ser exitosas. La idea radica en aceptar los cambios de paradigmas y buscar auspiciar esos cambios, sin olvidar lo aprendido o subestimando los conocimientos que han permitido la movilización de paradigmas hasta llegar a la realidad actual.

En este orden de ideas relacionadas con el cambio de paradigmas, aparece la postmodernidad, que según Suárez (2011) es una etapa histórica que configura un nuevo tipo de pensamiento, el cual es

producto de muchas condiciones que han venido cambiando.

Por su parte Martínez (2001) señala que la postmodernidad, ha traído la explosión de conocimientos, disciplinas, especialidades y enfoques, nacidos en el siglo XX e inicios del XXI, desarrollando a lo largo de las últimas tres décadas, condiciones necesarias y suficientes para configurar un nuevo modo de pensar, de mirar las cosas con renovada racionalidad científica y manera más precisa; lo que él define "nueva ciencia"; la cual presenta notables diferencias con el modo de pensar tradicional, clásico, lógico-positivista.

Se está llegando al final de la ciencia convencional, señala Prigogine (1994); es decir, la determinista, lineal, homogénea, y se está presenciado el surgimiento de una nueva conciencia, con característica discontinua o compleja, no lineal, diferente y necesitada de diálogo. No solamente se está ante una crisis fundamental del conocimiento científico, sino también del filosófico, y en general, ante un cambio de los fundamentos del pensamiento.

El problema que se está viviendo, radica en que el aparato conceptual clásico, tenido como riguroso por su objetividad, determinismo, lógica formal y verificación, está resultando corto, insuficiente e inadecuado para simbolizar o modelar las nuevas realidades, sobre todo conforme a lo surgido como consecuencia de este siglo que se inicia y finales del XX. Pues, tanto en el mundo subatómico de la física, como en la realidad de las ciencias humanas, sociales y gerenciales, se necesitan conceptos distintos a los actuales y mucho más interrelacionados, capaces de dar explicaciones globales y unificadas.

La postmodernidad está impulsando a los seres humanos a retomar los inicios del saber, volviendo la cara nuevamente al arte, ciencia, filosofía,

que son postulados de éste paradigma. La segmentación hecha al conocimiento, en el modernismo, ha quedado insuficiente para dar respuesta a la forma de actuar que se exige en el nuevo hoy; por tal motivo, se ha entrado nuevamente a la integración del saber, además del retorno a las esencias primarias compuesta por valores humanos (respeto, vida, moral, ética).

La postmodernidad según Suárez (2011), viene cargada de una gran dosis de valores, donde la percepción del mundo y el hombre, se centra en la diversidad, pluralidad y sobre todo aceptación de la complejidad. La orientación está dada en la creación de una nueva organización y sociedad, donde se pasó de la era industrial caracterizada sólo por el concepto de productividad a costa de todo, a la época postindustrial donde el conocimiento es la esencia, así como el respeto por el ser humano y por su entorno, incluyendo medio ambiente.

En este contexto, señala Martínez (2005), la posmodernidad se está centrando en aspectos trascendentes relacionados con ética y conocimiento; formando parte de ella, el interés por la razón teórica y práctica, así como una importante impregnación de sensibilidad de la realidad actual, donde se considera la forma como las organizaciones han destruido el ambiente y sometido a la sociedad.

La postmodernidad, indica el mismo Martínez (2005) viene dotada con mayor razonamiento y coherencia, del pensar y sentir de una gran parte de la población mundial, realizando una evaluación crítica del proyecto de la modernidad, que condujo a las organizaciones actuales a construir un mundo con poco o nada de interés por trabajadores, sociedad y cuidado del medio ambiente en general.

De la mano con la presencia de la postmodernidad se presenta el

paradigma de la complejidad, cargado con la función de enfrentar nuevamente a los seres humanos con su esencia real y vital (Suárez 2011), despojándolos del regio modo de conocimiento y verdad, para mostrarles una nueva realidad, centrada en los valores vitales del conocimiento, que son el saber, para servir y vivir.

Plantean Bonil et al. (2004) que la complejidad, viene a enfrentar la injusticia social y la insostenibilidad ecológica presente en el mundo actual; quien está reclamando la construcción de nuevas formas colectivas de sentir, valorar, pensar y actuar, para posibilitar a toda la ciudadanía del planeta, alcanzar una vida digna en un entorno sostenible.

3. Liderazgo frente al paradigma de la complejidad

Buscar nuevas formas de abordar las relaciones entre las personas y de éstas con la naturaleza, constituye un nuevo reto para los líderes emergentes de los tiempos del paradigma de la complejidad. En realidad, constituye un reto para el pensamiento humano y para el ejercicio de las organizaciones, acostumbradas a producir únicamente sin sopesar el precio de la destrucción social y ambiental.

Se ha dicho que el Management (Viedna, 1992; Hickman, 1992) ha evolucionado sobre un camino de búsqueda de principios que en su momento han hecho efectiva la dirección de las empresas. En ese vía, se han dado diversos enfoques y contribuciones, para delinear los nuevos perfiles ejecutivos, quienes más que sustentarse en técnicas gerenciales complejas, o en dirección supratécnica, es decir, en sujetos con habilidades creativas, de comunicación,

de interrelación, identificado con los valores propios de la modernidad, es requerido también, la incorporación de valores humano para hacer gerencia.

Los líderes actuales, insertos en la complejidad requieren estar dotados no sólo de competitividad, innovación, excelencia, sino además con gran visión y sobre todo un propio y auténtico estilo de liderazgo centrado en valores y ética, para enfrentar adversidades. En esta nueva realidad compleja, el nuevo gerente - líder, deber ser consciente que está inmerso en la incertidumbre plena, avanzando en base a pruebas y errores, los cuales debe enfrentar con un enfoque humano más que racionalista y visión colectiva más que singular.

La complejidad del mundo de hoy, amerita del líder, que parta del principio y comulgue con la nueva concepción de ser ante todo, humano; donde sus potencialidades, talentos, competencias, habilidades y destrezas le permitan guiar sus organizaciones de la manera más efectiva y con una visión holística para alcanzar resultados superiores que impacten no sólo hacía adentro de su empresa, sino al entorno circundante.

El liderazgo frente al paradigma complejo exige: conocer para hacer; es decir, combinar los conocimientos teóricos con la acción efectiva, buscando mejores e integradores resultados, esto implica la inclusión de beneficios no sólo para la organización liderada, sino también para los interesados (trabajadores, clientes, comunidad, planeta). Innovar permanentemente; o lo que es igual, crear nuevos procesos, productos, servicios que satisfagan necesidades y no contaminen el planeta. Repensar lo conocido o ya pensado; buscando la forma de intervenir en las maneras actuales de operar la organización, incluyendo

valores humanos y responsabilidad socioambiental.

4. Responsabilidad socioambiental

La responsabilidad socioambiental, es un concepto que está inmerso dentro de la visión de sustentabilidad, la cual comenzó a definirse a fines de la década de los sesenta cuando se publica el Primer Informe del Club de Roma, quien convoca a diferentes personalidades entre científicos, académicos, sociólogos y políticos, para analizar las grandes modificaciones que estaba sufriendo el medio ambiente, causando impactos significativos a la sociedad mundial, buscando no sólo descubrir métodos para estudiar las distintas expresiones de los cambios ambientales, sino también cómo sensibilizar a los políticos y líderes de los países predominantes, de la magnitud de la crisis ambiental global.

En 1987, en el documento llamado "Nuestro Futuro Común o Reporte Brundtland", resultado de la investigación realizada por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, creada por la ONU en 1983, definió el desarrollo sustentable y dentro de este la responsabilidad socioambiental, implicando satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, atacando para ello los males sociales (pobreza, enfermedad, falta de educación, empleos y viviendas dignas).

A este enfoque, se suma la idea propuesta por Silva y Smith (2015), quienes consideran que es necesario simultáneamente, garantizar la preservación de la naturaleza y el funcionamiento de los ecosistemas,

considerando para ello la educación y evaluación del impacto ambiental que deben realizar las organizaciones como parte de sus funciones y obligación, para presentarse como socioambientalmente responsables y sostenibles.

Considerando los postulados anteriores, así como el papel que deben tener los líderes de las organizaciones actuales, enmarcados en la complejidad y postmodernidad, en el Cuadro 1, se proponen algunas de

los principales deberes, compromisos y acciones que deben acometer éstos y sus organizaciones, para mostrar responsabilidad socioambiental. Es de destacar que sólo es una propuesta preliminar, la cual debe reforzarse, pero sirve de guía para aclarar el camino de los nuevos líderes en la dirección que deben seguir si desean insertarse en los cambios que está proponiendo el mundo.

Cuadro 1
Deberes, compromisos y acciones de organizaciones orientadas a la responsabilidad socioambiental

Deberes	Compromisos	Acciones
Evaluación del Impacto Ambiental (EIA)-Bajo Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estudios de impacto ambiental en producción de bienes y/o servicios. • Cumplir la normativa legal ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, clasificar y evaluar los impactos. • Desarrollar Plan de Mitigación -Medidas adecuadas para reducir los impactos ambientales. • Controlar los impactos.
Educación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Crear programas de concientización ciudadana y empresarial. • Establecer políticas, normas y procedimientos claros y adecuados en materia social y ambiental. • Educar en valores relacionados con el ambiente y el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en el cambio de actitud, siendo parte de la solución y no del problema, contribuyendo en formar al Hombre con visión Verde. • Incrementar la participación de los trabajadores, comunidad y demás interesados en el gobierno de la empresa. • Rescatar el sistema de valores éticos.

Fuente: Adaptación de Díaz et al (2009); Cartay (2010) y Urdaneta (2002, 2012).

5. Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental

Tal como se señaló en el punto anterior, la responsabilidad socioambiental forma parte del concepto de sostenibilidad y desarrollo sostenible. Plantea Elizalde (2003); que es notable la rapidez con la cual estos conceptos se han transformado en un discurso hegemónico, de hecho, se han constituido en un referente obligado de alocuciones de líderes políticos y empresariales, dando pie a que algunos autores hablen más bien de “maquillaje verde”, pues son muchos los que quieren arrojarse bajo su manto, pero con pocos resultados que mostrar.

Continúa destacando Elizalde (2003), que la masividad con que ha venido hablando de estos conceptos, ha provocado pérdida del contenido transformador, el cual además, al comenzar a hacerse parte de la agenda empresarial, se ha constituido en un buen tema para discursos de negocios y publicidad para los interesados, pero adoleciendo de resultados positivos o negativos e impacto demostrable.

El concepto se ha entendido como un compromiso moral hacia las generaciones venideras, de forma que el desarrollo económico y social, debe realizarse con un impacto mínimo al ambiente; debiendo además compensar por los daños ocasionados (Turner, 1993:4). Por tanto, la asunción de éste concepto implica, que las generaciones presentes deben reconocer el derecho que tienen las generaciones futuras a disfrutar de un nivel de bienestar no inferior al actual.

Bajo esta concepción, las organizaciones y sus líderes, deben

hacerse partícipe de comprender y actuar en aras de una conciencia global, tal como lo señala Siliceo et al, (1999); siendo capaces de percatarse de que el desarrollo y progreso organizacional no puede ir de espaldas o en detrimento de la destrucción de los ríos, de las selvas, de los mares, de la capa de ozono, de los animales, del ambiente, de la vida misma, de los seres humanos. El precio del progreso, no puede ser la muerte del planeta; por el contrario, debe indicar el camino para garantizar su larga sobrevivencia, pero en condiciones favorables y estables para garantizar la vida; la calidad de vida.

En este contexto, para que un gerente o líder empresarial se caracterice por asumir un compromiso con su entorno incluido en este el ambiente, debe garantizar en las decisiones que tome para el accionar de su organización, un bajo impacto al ambiente, la mejora de la calidad de vida de la población donde se desarrolla la empresa que dirige y llevar indicadores de impacto social, que permitan medir si sus decisiones y operaciones de negocio comprometen a las generaciones futuras y si tienen un impacto positivo en la dimensión económica de la sustentabilidad, originando no sólo crecimiento económico sino desarrollo, ya que el crecimiento no necesariamente está ligado al desarrollo.

Según Díaz et al, (2009), el desarrollo organizacional incluye también aspectos no sólo materiales, sino también sociales como: la libertad de pensamiento, religión, intelectual, cultural, acceso a la información y opinión pública. Asimismo, atributos materiales de acceso a niveles mínimos de bienes y servicios de calidad y requiere que el progreso económico no alcance solo a una minoría. Problemas como pobreza,

desnutrición, salud, esperanza de vida, analfabetismo, corrupción deben ser eliminadas para un adecuado desarrollo dentro de las premisas de responsabilidad socioambiental.

En este contexto, queda claro que la responsabilidad socioambiental y el desarrollo sustentable no son una mera declaración, ni estrategia de desarrollo que simplemente pueden aplicar los

líderes, se requiere que consideren acciones determinantes, que permitan el logro de efectos sociales y ambientales.

El cuadro 2 resume algunas de las responsabilidades que deben asumir las organizaciones y sus líderes para acometer acciones destinadas a alcanzar efectos que impacten positivamente a la sociedad y medio ambiente.

Cuadro 2
Acciones para lograr organizaciones con responsabilidad socioambiental

Responsabilidades de la empresa	Acciones que se deben ejecutar	Efecto socioambiental esperado
Ecodiseño	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de consideraciones ambientales en cada etapa del diseño del producto o servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar Productos y servicios amigables con el ambiente.
Producción más Limpia	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas preventivas para reducir la generación de residuos, emisiones y desechos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el riesgo de enfermedades para los trabajadores, la comunidad, consumidores y generaciones futuras. • Prevenir y reducir los impactos ambientales.
Tecnología más Limpia	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación tecnológica, sin efecto colateral reversible o transformaciones radicales al equilibrio ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar el desperdicio y la contaminación. • Reducir el consumo de materia prima y el uso de energía. • Recuperación y valorización de los residuos.
Participación de los interesados	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los interesados, elaborando un plan de gestión y comunicación efectiva con ellos, haciéndolos parte del gobierno de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de los interesados (trabajadores, comunidad, clientes, entre otros)

Fuente: Adaptación de Díaz et. Al, (2009); Cartay (2010) y Urdaneta (2002, 2012).

Si las empresas consideran estas acciones, podría implicar el inicio de pequeños cambios significativos, los cuales ejercerían influencia dentro de la sociedad y el ambiente. Del mismo modo enmarcaría a los líderes en las exigencias que han traído consigo los paradigmas predominantes actuales, complejidad y postmodernidad, los cuales están incidiendo sobre esquemas mentales, valores, creencias, actitudes y comportamientos, de la sociedad.

6. El liderazgo del siglo XXI frente a la responsabilidad socioambiental

Las demandas por una nueva administración basada en el saber, son mayores en este naciente siglo; colocándose cada vez más en tela de juicio la validez y oportunidad de la administración clásica; debido a que la nueva administración o más bien la actual, parece alejarse de los principios científico-racionalistas como productividad y riqueza por encima de todo, así como de los patrones burocrático-normativos que hasta hace poco constituían el soporte de las organizaciones exitosas (Kliksberg, 1991; Giral, 1991).

Se ha dicho que el que hacer gerencial (Viedna, 1992; Hickman, 1992) ha evolucionado sobre un camino de búsqueda de principios, que en su momento hizo efectiva la dirección de las empresas; pero, la búsqueda de una nueva gerencia y un nuevo liderazgo, implica poner en movimiento y energizar al equipo de trabajo. En este proceso de dinamización, ocurre que las personas encuentran satisfacción en sus tareas y responsabilidades, construyendo el trabajo en equipo y visión compartida.

Maestres (2006), expresa por tanto, que la principal función de un líder es asegurar que la organización se conozca a sí misma y cree esta visión compartida, lo cual asegurará mejorar participación en el mercado, desarrollo, crecimiento y no afectación del entorno.

Todo lo anterior permite aseverar que el siglo XXI ha traído consigo una nueva visión y estructura de las cosas. Las nuevas generaciones emergentes desde finales del siglo pasado y que están haciendo vida en el presente, han entendido su nuevo papel en las organizaciones, el cual, no implica solo generar un bien y/o servicio, sino, asumir responsabilidad con el entorno y el medio ambiente; conocido esto último como responsabilidad socioambiental.

En este mismo orden de ideas, plantea Kotter (1999) la necesidad de tener en cuenta que no hay nada más difícil de llevar a cabo, ni cuyo éxito sea más dudoso ni más peligroso de manejar, que iniciar un nuevo orden de cosas. Los líderes emergentes del siglo XXI (complejos y postmodernos), tienen la responsabilidad en sus manos de plantear ese nuevo orden, a fin de salvaguardar un bien común, el ambiente, sin tener que dejar a sus organizaciones sin ser productivas y rentables.

El nuevo líder organizacional, debe hacerse partícipe de comprender y actuar en aras de una conciencia global, tal como lo señala Siliceo et al (1999); siendo capaz de percatarse de que el desarrollo y progreso organizacional no puede ir de espaldas o en detrimento de la vida misma de los seres humanos. El precio del progreso, no puede ser la muerte del planeta; por el contrario debe indicar el camino para garantizar su larga sobrevivencia, pero en condiciones favorables y estables para garantizar la vida; la calidad de vida.

Los líderes del siglo XXI, en ese reencuentro propuesto por la complejidad y la postmodernidad, con los valores, con lo bueno, con lo ético, con lo esencial; deben volver sus caras a las cosas básicas y garantizar la salud de sus organizaciones por medio no sólo del incremento de la producción y ventas, sino por la atención que le dan a su capital humano, garantías para la calidad de vida, felicidad; atención a la sociedad y comunidad en general, no sólo clientes, así como cuidado del ambiente.

7. Conclusiones

La visión más clara, acerca del futuro es que la complejidad y el dinamismo serán condiciones permanentes para la dirección de las organizaciones. En esta nueva visión, se convierte también al conocimiento administrativo, en un recurso invaluable, por la exigencia social y organizacional que encierra, inmerso a su vez, en la necesidad de contar con una gerencia y liderazgo eficiente, donde el talento humano de la organización debe ser visto como activo principal, no sólo por razones de competitividad o para estar a la moda, sino y sobre todo, por motivos de sobrevivencia y de desarrollo con equilibrio.

Esta sobrevivencia tiene que pasar necesariamente por una plena identificación con el medio ambiente y el compromiso de preservarlo, como una de las tareas vitales en el que hacer gerencial. Los nuevos líderes deben levantar la bandera del cuidado al ambiente e incluir en las misiones organizacionales esta noble causa, a fin de salir del caos actual y retomar la invitación que hace la postmodernidad, volver a lo esencial, a lo sublime, a lo noble, a lo ético.

El paradigma emergente de la complejidad, que procede de la vanguardia de la física contemporánea, y contempla el universo, junto con los sistemas físicos, biológicos, psicológicos y sociales; como un entramado dinámico y complejo de relaciones entre subsistemas interdependientes; desde el enfoque de las organizaciones se puede traducir, en el cambiante marco de relaciones que en ellas conviven: relaciones entre directivos y trabajadores del conocimiento; con clientes y proveedores; con la sociedad a que se sirve conocido como responsabilidad social; con el pasado y el futuro (cambios, flexibilidad), con el medio ambiente conocida como responsabilidad socioambiental.

En este marco vuelve a relucir la función de liderazgo como un atractor extraño, capaz de crear el orden en el caos al que tienden los sistemas abiertos, tal como lo esboza la segunda ley de la termodinámica; base donde se soporta el paradigma complejo, ya que en ella se establece en un sentido general y amplio, que las diferencias entre sistemas en contacto tienden a igualarse, garantizando que un sistema aislado llegue a igualarse o nivelarse con el entorno. Esto es posible en el hacer gerencial de las organizaciones, debido a que sus líderes provienen del caos y han logrado sobrevivir en y a ellos, restableciendo finalmente el orden.

En la búsqueda de garantizar una responsabilidad con el ambiente, las organizaciones y sus líderes tienen un papel preponderante, ya que es a través de ellos que se puede lograr productos y servicios que busquen detener el deterioro ambiental, y el uso de racional de los recursos naturales para garantizar el futuro de las nuevas generaciones, reduciendo así la brecha entre crecimiento y desarrollo.

Es por ello que para que las organizaciones y sus líderes contribuyan

al desarrollo social y ambiental, deben creer y trabajar desde dentro estos aspectos, impulsando la idea de que el impacto ambiental es un elemento clave del crecimiento económico y el bienestar social de largo plazo.

Los líderes deben ir más allá del criterio netamente económico y no prescindir de la evaluación del impacto ambiental, para poder impulsar las medidas necesarias para mitigar o corregir los riesgos en los cuales se pueda incurrir en el que hacer de sus organizaciones. Así mismo se requieren del diseño, implementación y evaluación de políticas organizacionales efectivas en materia ambiental y social; no obstante, sin un cambio de actitud en el hombre y sus valores, será imposible alcanzar el desarrollo socioambiental, ya que se requiere compromiso y consciencia empresarial y colectiva.

Finalmente es importante destacar que es un planteamiento válido para este documento, la necesidad de motivar a los líderes actuales a no estancarse en los viejos paradigmas epistémicos, sino a comprender su papel con la realidad paradigmática actual, así como su insoslayable participación en el cuidado del ambiente.

Referencias bibliográficas

- Bonil, J. & Sanmartí, N. & Tomás, C. & Pujol, RM. (2004), **Un nuevo marco para orientar respuestas a las dinámicas sociales: el paradigma de la complejidad**. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cartay, Iván (2010), **Gestión de Proyectos. Un enfoque PDVSA**. Editorial Toroco. Maracaibo-Venezuela.
- Díaz, Reynol y Escárcega, Susana (2009), **Desarrollo sustentable, una oportunidad para la vida**. Primera Edición Editorial Mc Graw Hill. México.
- Elizalde, Antonio (2003), **Desde el “Desarrollo Sustentable” hacia Sociedades Sustentables**. Polis, Revista Académica On-line de la Universidad Bolivariana de Chile Volumen 1 Número 4.
- Giral, José (1991), **Cultura de Efectividad**. Idex. México.
- Hickman, Craig. y Silva, Michael (1992). **Cómo Organizar Empresas con Futuro**. Granica. Buenos Aires.
- Kliksberg, Bernardo (1991), **Las perspectivas de la Gerencia Empresarial en los años Noventa**. Pensamiento Iberoamericano # 19.
- Kotter, Jhon P. (1999), **On Gat Leaders Really Do**. Harvard Business School Press.
- Kuhn, Thomas (1962), **La estructura de las revoluciones científicas**. Universidad de Chicago clavar.
- Maestre, R. (2006), **El liderazgo del futuro**. En: Revista debates IESA. pp. 36-39. Vol. 11. Nº 1. enero – marzo 2006. Ediciones IESA. Caracas.
- Martínez, Miguel (2001), **Necesidad de un nuevo paradigma epistémico**. En AA. VV. Las Ciencias Sociales: Reflexiones de Fin de Siglo. Fondo Editorial Trópikos, Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), Universidad Central de Venezuela.
- Martínez, Miguel (2005). **El paradigma emergente**. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica. México.
- Mijangos Ricardez, O, López Luna, J (2013). **Metodologías para la identificación y valoración de impactos ambientales**. Temas de Ciencia y Tecnología vol. 17 número 50 mayo - agosto 2013 pp. 37 – 42, Instituto de Estudios Ambientales Universidad de la Sierra Juárez. Disponible en: http://www.utm.mx/edi_antiores/temas50/tas1Metodologiasparalalidentificacion.pdf.

- Morin, Edgar (1982), **Para salir del siglo XX**. Barcelona: Kairós.
- Olabuenaga, A. (1998), **Modernidad – postmodernidad**. Terminología Científico-Social Barcelona: Anthropos.
- Prigogine, Ilya (1994), ¿El fin de la ciencia?. En: Fried Schnitman D., 1994.
- SEMARNAT (2012), **Definición y Objetivo (de la Evaluación de Impacto Ambiental)**. Disponible en <http://www.semarnat.gob.mx/temas/gestion-ambiental/impacto-ambiental-y-tipos/definicion-y-objetivo>. Fecha de Consulta: marzo, 2016.
- Siliceo, Alfonso; Casares, David y González, José (1999), **Liderazgo, Valores y Cultura organizacional. Hacia una Organización Competitiva**. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Suárez, Belkys (2011), **Posmodernidad: Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial**. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 4, N° 7, enero-junio, 2011: 91-102 Universidad de Carabobo.
- Turner, Kerry (1993), **Sustainability: principles and practice**. En Turner, R. K. (ed.). Sustainable environmental economics and management: principles and practice, Belhaven Press, Londres.
- Urdaneta, Katina (2012), **Participación ciudadana en la gestión pública**. Edición Vicerrectorado Académico. La Universidad del Zulia (LUZ). Maracaibo-Venezuela.
- Valles, Miguel (2000), **Técnicas Cualitativas de la Investigación Social**. Editorial Síntesis. Segunda Edición. Madrid-España.
- Viedma; José M. (1992), **La Excelencia Empresarial**. McGraw Hill. México.

- Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES