

El enfoque estratégico vivencial del liderazgo trascendente desde el pensamiento del Dr. Enrique Agüera Ibáñez

Eduardo Hernández de la Rosa

Factores asociados a la violencia de género en los estados de México: un enfoque económico

Román Culebro Martínez

Arquitectura de negocio: clave para el control de entornos dinámicos en la gestión de una Arquitectura Empresarial

Marlon Luna Sánchez
Eisset Corona Cervantes

La pedagogía social y el aprendizaje inverso

Patricia Santiago Nestoso

Los hermanos Izquierdo Ebrard se vuelven matadores en Barra de Palmas, municipio de Nautla

Oswaldo Romero Melgarejo



ÍNDICE

ÁREA DE LAS CIENCIAS DE PEDAGOGÍA

PÁGS. 1 – 5

**EL ENFOQUE ESTRATÉGICO VIVENCIAL DEL
LIDERAZGO TRASCENDENTE DESDE
EL PENSAMIENTO DEL DR.
ENRIQUE AGÜERA IBÁÑEZ**

EDUARDO HERNÁNDEZ DE LA ROSA

**LA PEDAGOGÍA SOCIAL Y
EL APRENDIZAJE INVERSO**

PATRICIA SANTIAGO NESTOSO

PÁGS. 7 – 11

ÁREA DE LAS CIENCIAS DE ECONOMÍA

PÁGS. 13 – 23

**FACTORES ASOCIADOS A LA VIOLENCIA DE
GÉNERO EN LOS ESTADOS DE MÉXICO:
UN ENFOQUE ECONÓMICO**

ROMÁN CULEBRO MARTÍNEZ

ÁREA DE LAS CIENCIAS DE INGENIERÍA

PÁGS. 25 – 32

ARQUITECTURA DE NEGOCIO: CLAVE PARA EL
CONTROL DE ENTORNOS DINÁMICOS EN
LA GESTIÓN DE UNA ARQUITECTURA
EMPRESARIAL

MARLON LUNA SÁNCHEZ

EISSET CORONA CERVANTES

DOSSIER

LOS HERMANOS IZQUIERDO EBRARD SE VUELVEN
MATADORES EN BARRA DE PALMAS, MUNICIPIO DE
NAUTLA

PÁGS. 35 – 38

OSVALDO ROMERO MELGAREJO

EDUARDO HERNÁNDEZ
DE LA ROSA¹

EL ENFOQUE ESTRATÉGICO VIVENCIAL DEL LIDERAZGO TRASCENDENTE DESDE EL PENSAMIENTO DEL DR. ENRIQUE AGÜERA IBÁÑEZ²

RESUMEN

El presente artículo aborda al enfoque estratégico vivencial de liderazgo trascendente desde la perspectiva del pensamiento del Dr. Enrique Agüera Ibáñez, como propuesta innovadora de acción (dinámica y creativa) para el desarrollo y crecimiento de una organización, el papel activo y, por lo tanto, vivencial de este enfoque; se suma al apoyo del dinamismo de las organizaciones, especialmente cuando el cambio aparece como una circunstancia constante. El liderazgo trascendente aparece entonces como una cualidad de los agentes de cambio de la organización que busca contribuir a lograr las finalidades; sin embargo, aquí el liderazgo trascendente y el enfoque estratégico vivencial son vistos de forma indisoluble, integradas como ruta de desarrollo y consolidación de una organización.

PALABRAS CLAVE:

LIDERAZGO TRASCENDENTAL, ESTRATÉGICO VIVENCIAL, ORGANIZACIÓN, CAMBIO.

¹ Universidad de Oriente Puebla, Consorcio Educativo. Profesor-Investigador y Vicerrector Académico. eduardo.hernandez@soyuo.mx

² Artículo original de contribución empírica, derivado del discurso principal "Desarrollo estratégico y trascendente", presentado durante el *Congreso de Consorcio de Educación de Oriente*, fecha de finalización en mayo de 2014. Asimismo, las contribuciones académicas del Dr. Enrique Agüera Ibáñez son retomadas para profundizar en el liderazgo solidario y trascendente, así como su impacto en las organizaciones.

ABSTRACT

His article addresses the strategic experiential approach of transcendent leadership from the perspective of Dr. Enrique Agüera Ibáñez's thought, as an innovative, dynamic and creative proposal for the development and growth of an organization, the active and therefore experiential role of this organization. This approach adds to the support of the dynamism of organizations especially when change appears as a constant circumstance. The transcendent leadership, then appears as a quality of the change agents of the organization that seeks to contribute to achieving the goals, however, here the transcendent leadership and the experiential strategic approach are seen in an indissoluble way and integrated as a path of development and consolidation of an organization.

KEY WORDS:

TRANSCENDENTAL LEADERSHIP, EXPERIENTIAL STRATEGIC, ORGANIZATION, CHANGE.

FECHA DE RECEPCIÓN:

16-MAYO-2019

FECHA DE ACEPTACIÓN:

31-MAYO-2019

Introducción

Toda organización requiere de desarrollo y consolidación, es por ello que la revisión y reflexión sobre los procesos, sus agentes y sus finalidades se concentran en el devenir del día a día. En este artículo se expresa la necesidad de abordar de forma creativa y contundente un desarrollo interiorizado y, por consiguiente, intrapersonal que lleve a la organización al logro de sus finalidades.

Esta propuesta se centra en los enfoques estratégico vivencial y liderazgo trascendente propuestos por el Dr. Enrique Agüera Ibáñez.

Para lograr el objetivo de este artículo, partiremos de la explicación en torno a la concepción de liderazgo, con el objetivo de establecer bases para la discusión y reflexión sobre la propuesta de este trabajo.

En la dinámica social, organizacional y grupal, emergen individuos (líderes), los cuales asumen el importante rol de encauzar a los entes sociales a partir de fundar un vínculo simbiótico y motivacional entre él y sus colaboradores; a este rol se le conoce como liderazgo el cual constituye una energía que orienta y estimula el despliegue de una labor comprometida de otros individuos. Dirige y traza pautas de acción para encarar los retos que el entorno impone a cada persona y/o a la colectividad.

No es algo que se impone, el líder en la dinámica grupal y organizacional se gana el compromiso de servir a los demás y no de servirse de ellos. Es el resultado de la aceptación, del reconocimiento a la vocación y sensibilidad que tiene para integrar, conducir y conciliar los intereses de sus seguidores (Agüera, 2003); de esta forma, el líder es incluyente y abierto.

Por consiguiente, aludir al "liderazgo" es desprenderse de las ideas coloquiales en torno a esta facultad y cualidad potencializadora; el liderazgo, por lo tanto, se convierte en un ejercicio trascendental al momento de darse al otro, es un ejercicio de solidaridad, en el cual su producto es la trascendencia.

Hasta aquí, el papel de liderazgo no es solo el de dirección, sino el de motivación y servicio, ello nos faculta para la trascendencia que se da únicamente en la subjetividad del Yo y del otro. Así, el liderazgo trascendental adquiere la vivencialidad de que debe ser llevada a cabo en toda organización estratégica.

Toda organización enfrenta, dentro de su quehacer diario, tensiones endógenas y exógenas que, mediante la propuesta del enfoque estratégico vivencial del liderazgo trascendente, podrán establecer rutas de trabajo que lleven no solo al cumplimiento de metas, sino de objetivos y de finalidades; es decir, el papel dentro de la organización de estos enfoques adquiere la característica de ser ontológico.

1. Desarrollo del enfoque estratégico vivencial y liderazgo trascendente

El mundo aglutina una gran cantidad de retos a enfrentar como organización, algunos generales son: la complejidad de los escenarios económicos, sociales y políticos, el cambio climatológico y, por consiguiente, las crisis ambientales que se tienen en todos los espacios geográficos (Agüera, 2004). Ello, sin duda, representa un riesgo no solo en la existencia del ser humano, sino de otras especies, por la incertidumbre; así, aparece el líder como esencia del cambio, por lo que la lectura del contexto es de complejidad creciente: el papel de los agentes deberá ser el de actuar con diligencia y determinación en pro de la vida.

A partir de esta revisión contextual es que abordar la estrategia debe ser un punto primordial dentro de la organización, recordando que ser estratégico nos permite acercarnos al liderazgo.

La estrategia es una forma de comportamiento personal y organizacional, no es un concepto, es una forma de vida en donde todo lo que pensamos, planeamos, decimos y hacemos, adquiere dimensión y sentido en función de nuestros propósitos, focalizando, priorizando y optimizando todas nuestras capacidades y recursos para alcanzar con mayor eficacia, al más bajo costo y lo más pronto posible, objetivos y metas.

Vivir estratégicamente significa que desde que inicia nuestro día debemos enfocar nuestro

quehacer con claridad en el rumbo y hacernos de todas las herramientas necesarias para planear, decidir y actuar estratégicamente. Es así que la estrategia se circunscribe sobre la construcción diaria de la vida para vivirla institucionalmente en cada una de sus fases. Así, el enfoque estratégico se entiende como saber, desde hoy, qué es lo que quiero y, desde ese momento, trabajar para conseguirlo, hacer todos los ajustes y todos los arreglos para que eso que quiero, suceda. El enfoque estratégico vivencial se debe vivir todos los días.

Por lo tanto, la visión que se adopta sobre la organización es global-local, lo que promueve una visión distinta y, por ello, una actitud, es aquí donde el enfoque estratégico vivencial aparece como ejercicio clave dentro de un proceso de construcción organizacional para su desarrollo y, con ello, para su consolidación. Las 3 razones por las que “estoy aquí”, son:

- Cambio.
- Nueva era.
- Trascendencia.

Apostando a la nueva era y la trascendencia, vendrá un conjunto de acciones orientadas estratégicamente a partir de dos conceptos: el enfoque estratégico vivencial y de liderazgo trascendente.

Este enfoque de trabajo implica un ejercicio de competitividad tomando en cuenta que ello promueve una visión de movimiento y de cambio, donde el confort desaparece para ingresar a un dinamismo complejo, es ahí donde el enfoque aparece bajo el reto de asumir el cambio, la innovación y la trascendencia.

La construcción del enfoque estratégico vivencial impulsará las bases para la determinación del servicio, donde el liderazgo se coloca como protagonista de la acción y dirección, al colocarse al frente y encabezar una posición privilegiada en cualquier nicho de mercado, teniendo con ello

prestigio, claridad, resultados efectivos, mejores indicadores y, consecuentemente, trascendencia de la organización.

Hasta ahora, el estudio del futuro aparece como necesario en tanto otorga el horizonte más completo; replantear los escenarios del futuro es pensar en la maduración de la organización, el momento de su consolidación, visualizar el desarrollo y continuidad de su crecimiento. Asimismo, el papel de los usuarios se convierte en un escenario urgente y constante de ser revisado, la satisfacción aparece como un punto que debe ser comprendido y vivido por todos, por lo que la administración, gestión, servicios y vinculación de los procesos organizacionales, deberán adecuarse a las tensiones del presente y del futuro constante.

La diversificación de funciones, agentes, procesos, servicios y/o productos será el resultado del ejercicio facultativo del enfoque estratégico vivencial del liderazgo trascendental. El posicionamiento que esto permite no solo se ve reflejado en dividendos de la organización, sino en el posicionamiento y reconocimiento social lo que lleva a la vinculación estrecha, y consecuentemente la difusión orgánica de recomendación. Por lo tanto, si la organización pretende superar desafíos con este enfoque, deberá considerar lo siguiente:

- Revisar. Claridad, objetividad y profundidad, para reconocer lo que no conoce, evitando las cegueras del conocimiento.
- Retroalimentar. Aprender de los errores, aprovechar experiencias, conocer y reconocer lo que otros han hecho bien en pro de la mejora continua.
- Reorientar/redireccionar. Revisar plan, propósitos, objetivos y metas, restaurar, reorganizar y dar un golpe de timón al rumbo.
- Renovar/reinventar. Innovar, ser creativos, pensar en nuevas formas de trabajo y nuevas herramientas; es renovarse o morir.

- Relanzar/renacer. A partir de un proceso serio, ordenado y profundo de renovación, relanzar a la institución con un nuevo rostro, nuevos horizontes, rehacer, aprovechar lo que hemos sido, lo que fuimos, lo mejor de nuestro pasado y presente para convertirnos en mejores, más capaces, más fuertes, más robustos, más poderosos, más creativos, más contundentes.

Ante este escenario, la acción es fundamental, el trabajo entonces aparecerá con lo siguiente: revisar y actualizar un diagnóstico situacional de la organización, tomando en cuenta la integralidad de la misma y, por lo tanto, de su contexto global-local. Reestructurar la organización es fundamental, ello invita a dinamizar las estructuras y generar cambios contundentes, así se promueve una vitalidad de la organización, las finalidades son fundamentales, por lo que hacer la revisión del plan, misión, visión, propósitos, objetivos y metas se convierte en un quehacer permanente, sobre todo bajo la óptica de cambio actual. El enfoque estratégico vivencial proveerá de una estrategia renovada, donde el pensamiento y comportamiento se convierten en puntos integrales dentro de la vida organizacional, asegurando los resultados planeados. El efecto de estas decisiones será conservar lo que sirve y depurar lo que no sirve, diversificar y, por lo tanto, mejorar.

Consideraciones finales

En suma, el enfoque estratégico vivencial del liderazgo significa tener claridad en el rumbo, focalizar esfuerzos, optimizarlos, eficientar recursos y convertirlos en un hábito.

La gestión del liderazgo estratégico vivencial no solo aglutina el perfil ideal del quehacer organizacional; además, incluye una actitud frente

a la vida, pues el quehacer organizacional es la vivencialidad de la acción.

En una organización, el cambio debe ser fundamental de ser analizado, reflexionado, aceptado e inspirador para la innovación; sin embargo, el acompañamiento, desarrollo y consolidación de la organización no podrá ser limitado a la visión y los procesos estructurales administrativos o de gestión, sino que debe incluir una actitud frente a la vida, esto es, por lo tanto, una vivencia. Así, la actitud, más la vivencia en una organización, es lo que resulta del enfoque estratégico vivencial, por lo que, mediante el liderazgo, aquel que alude al servicio del otro (un servicio solidario), es al que se le puede considerar como trascendental.

El éxito es el logro de unos cuantos, no es para todos, el éxito requiere de mayor compromiso y dedicación de liderazgo y talento, no admite titubeos ni medianías (nada a medias); nos exige simple y sencillamente (no negocia el éxito, no deja dormir; nos deja poco tiempo para nosotros porque nos exige simplemente ser los mejores) una actitud creativa y disruptiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera Ibáñez, R. E. (2003). *Liderazgo Estratégico con un enfoque social. Acercamiento a una visión para un nuevo tipo de liderazgo. Ensayos contemporáneos para el debate. Reflexionando para la acción. Número 1*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Agüera Ibáñez, R. E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Dirección General de Fomento Editorial, Universidad Autónoma de San Luis Potosí y Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C.
- Agüera Ibáñez, R. E. (2006). *Hacia un nuevo tipo de liderazgo estratégico, ético y con compromiso social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Agüera Ibáñez, R. E. (2011). *Solidary Leadership and Good Government*. United States of America: Mentoring Institute at the University of New Mexico.
- Agüera Ibáñez, R. E. y Díaz Barranco, C. (Coords.) (2011). *Líderes de hoy. Fuerzas intangibles en la gestión universitaria*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Dirección General de Fomento Editorial y Universidad de Camagüey.



UNIVERSCIENCIA
Revista de divulgación científica