**ALTERNATIVA DE OPTIMIZACION DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA**

Ensayo

SONIA LISETH RODRIGUEZ GELVEZ

d0101399



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, D.C.

2013

#

# INTRODUCCIÓN

Desde la óptica de la Real Academia Española (2013),liderazgo es “una situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” y estratégico se refiere a “que posee un arte de la estrategia y es de importancia decisiva para el desarrollo de algo”; lo que permite inferir una aproximación del concepto liderazgo estratégico tal como: una competencia gerencial decisiva para implementar estrategias que permitan ubicar la empresa en un cuadrante de superioridad respecto a las demás.

Con base en la anterior aproximación del concepto de liderazgo estratégico es importante expresar que esta competencia se convierte en herramienta clave de los altos gerentes sin contar en cuál renglón del sector económico están ubicados. Dicho concepto se ha considerado importante desde antes de Cristo, cuando Tucídideselogiaba el carisma de Pericles (489 A.C.) refiriéndose a su aptitud para “dirigir, convencer y en ocasiones, manipular”, manteniendo vigencia en la actualidad, dado que es aplicado por las altas direcciones de las empresas en la búsqueda del éxito; de hecho la Escuela Militar (2013) del Ejercito Nacional de Colombia desde un pensamiento estratégico se articula al liderazgo militar y propone que “las operaciones acertadas son gracias al pensamiento estratégico y el liderazgo militar”; esta acción es coherente desde sus objetivos estratégicos y de calidad, específicamente el sexto en el que busca “articular la gestión institucional con mejores prácticas para el planeamiento estratégico, la optimización de recursos, desarrollo tecnológico y proyección de la Fuerza”. Por lo tanto, ésta fuerza armada terrestre legítima de Colombia asume el liderazgo militar (2013) como: “el arte de influir y dirigir hombres de una forma específica para lograr obtener de ellos una obediencia voluntaria, respeto, confianza y una real cooperación con el único objetivo de cumplir con la misión encomendada”.

El arte antes mencionado se materializa en todas las decisiones de las Fuerzas Militares de Colombia teniendo en cuenta su doctrina involucrando conocimiento, ética, jerarquía, experiencia e idoneidad, pero, que puede optimizarse sí se apoyan en la articulación de la gestión del conocimiento de todo el talento humano que las conforman, el fortalecimiento de la unión y la confianza para aumentar las posibilidades de cumplir sus responsabilidades según sus capacidades.

En consecuencia, el propósito del presente ensayo es argumentar el rol del liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia como e integrante de la Fuerza Pública y cuya finalidad primordial es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial nacional y del orden constitucional tal como lo expresa la Constitución Política de Colombia desde 1991, basados en el interrogante: ¿Cómo se puede optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia? Pueden existir múltiples respuestas a la pregunta, pero en este caso, se considera que la articulación de la gestión del conocimiento de todo el talento humano que las conforman, el fortalecimiento de la unión, la motivación y la confianza aumentan las posibilidades de cumplir sus responsabilidades según sus capacidades.

A lo largo del ensayo se van a desarrollar tres momentos: 1) Aproximación a los aspectos sobre el liderazgo estratégico, 2) El liderazgo estratégico en lasFuerzas Militares Colombia y 3) Alternativa para optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia desde el rol de la gestión del conocimiento.

El desarrollo de los momentos sustentará que el liderazgo estratégico es el mejor tipo de liderazgo que se adapta a las finalidades de la Fuerzas militares entregadas por la Constitución Política de Colombia desde 1991 y que se convierte en el mecanismo ideal para la toma de decisiones, para concluir en que las decisiones tomadas por los miembros de las Fuerzas Militares basadas en el liderazgo estratégico se pueden optimizar articulando la gestión del conocimiento, el fortalecimiento de la unión y la confianza como alternativa para aumentar las posibilidades de cumplir sus responsabilidades según sus capacidades. Desde el punto de vista de la valoración de la gestión del conocimiento en las empresas. Medina (2010), cuando expone que “los saberes y la experiencia y el talento humano, generan ventajas competitivas, disminución de costos en términos económicos y tiempo en entrenar nuevas personas para que retomen las actividades de los procesos que conforman el sistema de calidad, dando prelación no sólo a los intereses financieros, sino que permite mejorar las competencias del talento humano como estrategia motivacional y sentido de pertenencia”.

Y para finalizar, se presentará una alternativa para optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia, reconociendo la importancia de la articulación de la gestión del conocimiento de su talento humano, el fortalecimiento de la unión y la confianza como estrategia para aumentar las posibilidades de cumplir sus responsabilidades.

**EL ROL DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA**

# APROXIMACIÓN A LOS ASPECTOS SOBRE EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

La comprensión del liderazgo estratégico en las fuerzas militares está sujeta a la aproximación de aspectos sobre qué es liderazgo, el estilo de liderazgo, concepciones de liderazgo, niveles de liderazgo y el liderazgo militar; por lo tanto, a continuación se describen los cinco temas anunciados:

## 1.1 ¿Qué es liderazgo?

La respuesta sobre qué es liderazgo comprende la existencia de numerosas definiciones, pero, en este caso se tomará como liderazgo lo que afirma Chiavenato (2003):“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

La aplicación de dicho concepto en las Fuerzas Militares exige un análisis de cuatro elementos: arte, influir sobre otros, voluntariedad y bien común. Todo porque los militares siempre actúan con táctica (que se mejora con la práctica) para cumplimiento de su voluntad, a través de sus subalternos, basados en la búsqueda de un objetivo en común entre el líder y sus seguidores. Así que el éxito del líder depende de su capacidad para entender y respetar las relaciones situacionales, la organización y todos sus actores inmersos en el proceso.

Además, con el ánimo ampliar la descripción del concepto de liderazgo es ineludible, mencionar a Castañeda (2007)quien asevera que "es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral", esta afirmación permite recocer que el liderazgo es una característica en común de todos los miembros de la Fuerza Pública de Colombia si se tiene presente que desde su incorporación y durante toda su vida como militares son formados y adoctrinados para recibir órdenes de sus superiores y deben transmitirlas a sus subalternos con el objeto cumplir con todas las finalidades consagradas en la Constitución Política de Colombia y de acuerdo al régimen militar vigente.

## 1.2 Estilos de liderazgo

Debido a la evolución de los enfoques sobre los estilos de liderazgo es complejo definir cuál es el mejor. Sin embargo, es esencial tener en cuenta que el liderazgo se puede describir de acuerdo al ejercicio del mismo por parte de las personas, conllevando a que el líder asuma un estilo personal apoyado en la valoración de criterios y de su personalidad, incluidos los principios y valores.

El estilo personal de los líderes comprende las relaciones con los demás líderes al interior y exterior de la organización, su ubicación y cómo se consideran ellos mismos: exitosos o no.

La consideración de ser exitosos o no, dentro de las Fuerzas Militares de Colombia depende de los resultados de sus hombres, previo trabajo planeación, ejecución, verificación y de actuación – PHVA; su materialización se reconoce en las hoja de vida, a través de los ascensos, cuyo deber ser es mejorar el bienestar de estos seres humanos comprometidos con fe en la causa. El compromiso de los militares se fortalece con las ideas instruidas por la alta cúpula de las Fuerzas Militares de Colombia.

## 1.3 Niveles de liderazgo

### Dentro de una organización existen distintos niveles de autoridad y responsabilidad. A medida que el talento humano asciende en la jerarquía organizacional, tiende naturalmente a ampliar sus conocimientos, capacidades, perspectivas y responsabilidades, es decir, se fortalece la gestión del conocimiento y los aspectos que condicionan el tipo de liderazgo requerido en ellas. La anterior expresión permite mencionar que el liderazgo dentro de las Fuerzas Militares de Colombia es caracterizado por los niveles de jerarquía, representado a través de grados e insignias; por lo tanto, a mayor jerarquía mayor responsabilidad ante la cúpula.

# EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN LAS FUERZAS MILITARES COLOMBIA

Para avanzar en la descripción del liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares es importante definir quién es un líder y para dar respuesta a este interrogante, el apoyo está dado en la visión dela Real Academia Española(2013) quien describe que “El líder es una persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”.

Después de precisar qué es líder y sus capacidades mínimas de actuar es significativo exteriorizar que liderazgo en las Fuerzas Militares es el arte de influir y dirigir a sus hombres en todas las misiones asignadas. Así las cosas, el liderazgo no se ve como técnica, se conjugan los conocimientos, su aplicación con el potencial oculto, todo para lograr objetivos propuestos con el ánimo de cumplir la misión de la organización militar.

Tomando como premisa que el liderazgo es un valor permanente en la cultura del que guía la conducta individual y colectiva del personal militar hacia el cumplimiento de la misión; se considera que la vida militar exige a sus miembros capacidad de llegar a entregar la vida en la búsqueda de objetivos colectivos, excluyendo el tipo de organización, doctrina o conductas sociales al que pertenece el militar, exigiéndosele un grado de vocación y compromiso especial, un *ethos* militar muy singular y esencialmente como líderes respetados y admirados.

Es así, que las Fuerzas Militares forman a su talento humano fundamentadas en una educación formal con valores morales y en liderazgo estratégico. Dicha formación es consolidada a través de la práctica, es decir, con la experiencia aplicando sus fortalezas, el auto aprendizaje de sus conocimientos y mitigando sus debilidades. De esta forma se genera un proceso de gestión del conocimiento.

Por ende, la gestión del conocimiento en la Fuerzas Militares de Colombia es distinguida de acuerdo a su misión constitucional para responder en forma eficiente y eficazmente, analizando la complejidad de los procesos, articulando el sentir, el pensar y el hacer, así que se suscitan competencias en su talento humano, enriquecen y mejoran las funciones militares y no militares de vital importancia para Colombia, se reconoce la oportunidad y la responsabilidad de los miembros competentes estratégicamente.

1. ALTERNATIVA PARA OPTIMIZAR EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA DESDE EL ROL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Para facilitar la comprensión de este momento relacionado con la alternativa para optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia desde el rol de la gestión del conocimiento, es necesario recordar lo que Medina (2010) informó sobre qué es gestión del conocimiento (visto desde lo teórico empresarial) y describió que “es una identificación de categorías del conocimiento para apoyar la estrategia empresarial global, evaluación del estado actual, del conocimiento institucional y transformación de la base del conocimiento actual, esta definición lleva tácitamente el concepto de conocimiento explicito, entendido como el que se puede transmitir mediante el lenguaje formal y sistemático y el conocimiento implícito reconocido como el que reside en la mente del talento humano y se caracteriza por su complejidad para ser codificado, formalizado y transmitido”.

En este sentido y con base en información antes expuesta es preciso referirse a la condición y el cumplimiento de las funciones del talento humano que conforman las Fuerzas Militares de Colombia, ya que incluyen el hecho de empuñar armas de la Patria para salvaguardar su integridad, la soberanía Colombiana de amenazas y en caso necesario preservar el orden interno, generando una discusión sobre sí es un profesional o no, mucho más, sí se refiere al cuerpo de Oficiales, cuya preparación y permanencia les lleva a ser los máximos exponentes de la organización militar.

Para entender la discusión sobre el profesionalismo del cuerpo de Oficiales antes mencionado, es necesario conocer razones doctrinales que las Fuerzas Militares tienen establecidas organizacionalmente, con las cuales el líder militar debe estar caracterizado de una manera propia, con base en funciones específicas que impone su trabajo y que su rol como líder se construye a partir de cualidades personales, por medio de la educación y el entrenamiento para obtener talento humano con capacidades y habilidades de dirección, comando o guía de grupo o de actividades.

En este orden de ideas, a juicio de la autora del presente ensayo, el rol del liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia, donde se forma y entrena al talento humano para obtener las mejores capacidades y habilidades y lograr cumplir su misión desde la visión de jerarquías y líneas de mando, debe continuar perfeccionándose con un accionar más humano, tal como lo hace el Grupo Asesor de la Campaña- GAC encargado de asesorar al Señor Ministro de la Defensa, Viceministro para las Políticas y Asuntos Internacionales del Ministerio de Defensa, Comandante General de la Fuerzas Militares, Comandantes de Fuerza, Comandantes de las Divisiones y Fuerzas de Tarea en el seguimiento al cumplimiento de las Políticas en cuatro estrategias: Desmovilización y Prevención de Reclutamiento, Acción Integral y Consolidación, Comunicación Estratégica y Asesoría Legal, como función central del esfuerzo no cinético de la Campaña Contra Insurgente; ya que está desarrollando actividades de acercamiento y trabajo directo entre las entidades del Estado Colombiano del orden nacional, territorial (municipios y departamentos) y por su puesto con las comunidades, permitiendo dos avances:

1. Desarrollo de actividades a partir de las necesidades de las comunidades donde están presentes y rompiendo el paradigma que su función relacionada con el aporte al país está basada en la empuñadura de armas.
2. Articulación directa de las Fuerzas Militares de Colombia con otras entidades del Estado Colombiano para facilitar la implementación de la oferta institucional a las comunidades con las que se relacionan a diario, creando un modelo de liderazgo estratégico pero humanizado.

No obstante, los avances antes descritos, el liderazgo estratégico de las Fuerzas Militares de Colombia puede ser optimizado reconociendo la importancia de la articulación de la gestión del conocimiento de su talento humano, el fortalecimiento de la unión y la confianza como estrategia para aumentar las posibilidades de cumplir sus responsabilidades y capacidades de sus miembros.

Para lograr la articulación de los componentes antes mencionados y hacer uso de la gestión del conocimiento es necesario realizar estudios sociológicos de cada uno de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia con los cuales se pueden reconocer directamente condiciones propias como seres humanos entre otras: descendencia y situación socio-económica.

La identificación de la descendencia de los miembros de las Fuerzas Militares permitirá la asignación y el cumplimiento de tareas bajo un esquema de reconocimiento de sus capacidades, disciplina, trabajo en equipo, unión y confianza.

Además, esta forma de conducción y empleo de la gestión del conocimiento reflejará otras realidades de sus miembros, tales como sus condiciones socio-económicas, puesto que en su mayoría son personas de escasos recursos, sus ingresos frente a otro tipo de profesionales en Colombia y opciones que ofrecen Estados legítimamente constituidos, por ejemplo: Emiratos Árabes (Caso Dubái) son relativamente bajos. Situación que ha permitido la fuga de la gestión del conocimiento de líderes con disciplina y experticia de las Fuerzas Militares de Colombia.

Asimismo, se debe incluir a las Fuerzas Militares en las políticas de bienestar tales como: acceso al sistema de subsidio familiar y de vivienda, puesto que por la cantidad de sus ingresos les es difícil aumentar su capacidad de endeudamiento y por ende adquirir vivienda o gozar de actividades más integrales con sus familias como: “apoyo directo y facilitación de recursos (créditos), recreación y bienestar familiar, educación y cultura”. (ASOCAJAS, 2011).

Y desde el punto de vista educativo, una opción de dignificar el empleo como militar es trascendental iniciar procesos de profesionalización de los miembros de las Fuerzas Militares, no solo presentando la oferta sino estableciendo compromisos para que estos miembros puedan participar de sus clases en las modalidades de educación presencial y no presencial.

Después de un recorrido por una aproximación del concepto y aspectos del liderazgo estratégico, el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares Colombia y la presentación de una alternativa para optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia desde el rol de la gestión del conocimiento, se da cuenta que el liderazgo estratégico es el mejor tipo de liderazgo que se adapta a las finalidades de la Fuerzas militares entregadas por la Constitución Política de Colombia desde 1991 y que se convierte en el mecanismo ideal para la toma de decisiones; sin embargo, estas medidas se pueden optimizar articulando la gestión del conocimiento, el fortalecimiento de la unión y la confianza como alternativa para aumentar las posibilidades de cumplir sus responsabilidades según sus capacidades y con un sentido humanizado.

# CONCLUSIONES

La articulación de la gestión del conocimiento de todo el talento humano que conforman las Fuerzas Militares de Colombia, el fortalecimiento de la unión y la confianza aumentan las posibilidades de cumplir sus responsabilidades según sus capacidades.

El liderazgo estratégico es el mejor tipo de liderazgo que se adapta a las finalidades de la Fuerzas militares entregadas por la Constitución Política de Colombia desde 1991 y que se convierte en el mecanismo ideal para la toma de decisiones.

El liderazgo es una característica en común de todos los miembros de la Fuerza Pública de Colombia si se tiene presente que desde su incorporación y durante toda su vida como militares son formados y adoctrinados para recibir órdenes de sus superiores y deben transmitirlas a sus subalternos con el objeto cumplir con todas las finalidades consagradas en la Constitución Política de Colombia y de acuerdo al régimen militar vigente.

La gestión del conocimiento en la Fuerzas Militares de Colombia es distinguida de acuerdo a su misión constitucional para responder en forma eficiente y eficaz, analizando la complejidad de los procesos, articulando el sentir, el pensar y el hacer, así que se suscitan competencias en su talento humano, enriquecen y mejoranlas funciones militares y no militares de vital importancia para Colombia, se reconoce la oportunidad y la responsabilidad de los miembros competentes estratégicamente.

Realizar estudios sociológicos de cada uno de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia con los cuales se pueden reconocer directamente condiciones propias como seres humanos entre otras: descendencia y situación socio-económica permitirán establecer políticas de Bienestar, acceso a subsidio familiar, a subsidio de vivienda, procesos de profesionalización como alternativa para optimizar el liderazgo estratégico en las Fuerzas Militares de Colombia desde el rol de la gestión del conocimiento.

# REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, I. Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc Graw Hill, 2003

Constitución Política de Colombia. 1991. De la fuerza pública.

Escuela Superior de Guerra Centro de Estudios Estratégicos en Seguridad y Defensa Nacional.

MEDINA, R. Teoría del conocimiento en el contexto de las decisiones gerenciales en Colombia. Tesis de Posgrado en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, 2010.

Presentación powerpoint del Ministerio de Defensa. Grupo Asesor de la Campaña – GAC. Bogotá. 2013.

Real Academia Española. Diccionario de la real academia. 2013.

SOLORZANO, G.El Líder Militar. Abril de 201.

**DOCUMENTOS EN LINEA**

ASOCAJAS. Una visión desde el sistema de subsidio familiar, 2011. Disponible en: <http://www.confecamaras.org.co/Documentos/Asambleas/Memorias_asamblea_48/4J_Una_vision_desde_el_Sistema_de_Subsidio_Familiar.pdf>.

ESCUELA MILITAR. (2013). El Liderazgo Militar. Extraído de: <http://www.escuela-militar.com/blog/index.php/general/el-liderazgo-militar/>