

# MLS LAW AND INTERNATIONAL POLITICS

<https://www.mlsjournals.com/MLS-Law-International-Politics>



## Cómo citar este artículo:

Barreto Gil, G. R. (2022). Hacia la construcción de una dirigencia más humana. *MLS Law and International Politics*, 1(1), 47-60.

## HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DIRIGENCIA MÁS HUMANA

**Gilberto Ramon Barreto Gil**

Universidad Simón Rodríguez (Venezuela)

[psicologosoy45@gmail.com](mailto:psicologosoy45@gmail.com) · <https://orcid.org/0000-0002-9728-4104>

**Resumen.** La presente es una investigación que tiene como objetivo caracterizar algunos estilos de liderazgo, tomando en cuenta los criterios que debería cumplir el dirigente actual y realizando una vinculación con los enfoques y pensamientos plasmados por el maestro Simón Rodríguez. De igual modo se realiza un análisis de los pensamientos y acciones de Hugo Chávez en cuanto a esa característica habilidad para influenciar masas. Con todo ello se quiere plantear un punto de vista con argumentos actuales, abarcar diferentes aspectos sobre este tema, a partir de la dirección, liderazgo y estrategias de trabajo de vital importancia para el desarrollo y continuidad del proceso revolucionario, así como destacar los cambios necesarios en el contexto actual. Concluyendo con una reflexión personal sobre los cambios y evolución del liderazgo hacia una dirigencia con propósito, empática, humanista y social.

**Palabras claves:** Dirigente, liderazgo, humano, dirección, saberes.

## **TOWARDS THE CONSTRUCTION OF A MORE HUMAN LEADERSHIP**

**Abstract.** This is an investigation that aims to characterize some leadership styles, taking into account the criteria that the current leader should meet and making a link with the approaches and thoughts embodied by the teacher Simón Rodríguez. In the same way, an analysis of the thoughts and actions of Hugo Chávez is carried out in terms of that characteristic ability to influence the masses. With all this, we want to present a point of view with current arguments, cover different aspects of this topic, from the direction, leadership and work strategies of vital importance for the development and continuity of the revolutionary process, as well as highlight the necessary changes. in the current context. Concluding with a personal reflection on the changes and evolution of leadership towards a purposeful, empathic, humanistic and social leadership.

**Keywords:** Leader, leadership, human, direction, knowledge

### **Introducción**

En el mundo actual y precisamente en nuestra revolución bolivariana se necesita tener un conocimiento amplio de los elementos fundamentales para una buena dirección, ya que en la misma se posiciona el triunfo de ella y el desarrollo sostenible del pueblo venezolano. Desde ese punto de vista es que se han tomado en consideración algunos elementos ya visto por otros autores, pero repasado y llevados al contexto actual que ayuden a las distintas direcciones para que sea efectiva, desarrolladora y explicativa.

En el mismo se van a tomar conceptos importantes que describen el desarrollo de esa dirección, como son la personalidad y sus distintas acepciones, sus rasgos ya sean biológico, psicosociales y sociales que permitirán trabajar a cualquier nivel con la persona subordinada a esa dirección. Y es que en la actualidad se experimenta un momento histórico trascendental, ante el cual las fuerzas revolucionarias comandadas por el presidente obrero Nicolás Maduro Moro, deben sobreponerse ante diversas dificultades, es por ello que la presente investigación se realiza con el fin de aportar conocimientos teóricos en función de suministrar a la dirigencia y sus diferentes organizaciones, elementos fundamentales que permitan generar un efecto positivo en la conducta de nuestros líderes.

Todo ello con el fin de obtener mayor rendimiento en cada uno de los resultados de las tareas cotidianas, de esta forma podemos lograr consolidar una dirigencia, firme, eficaz y capaz de alcanzar la transformación del hombre y de la mujer, el éxito en los resultados de manera que contrarresten, los puntos débiles surgidos por la guerra política, económica, mediática, psicológica, etc. En este mismo sentido, cada uno de los ítems mencionados aportan elementos valiosos para resolver a través del análisis, el discernimiento, las dudas que pudieran generar un punto de quiebre o angustia en la dirigencia.

La construcción de un dirigente es el primer momento para llegar a ser un líder, quien sea capaz de luchar por aquello que considera correcto, de una manera como ningún otro puede llegar hacerlo, obteniendo grandes resultados y cambios significativos en la sociedad, ante ello las bases fundamentales para consolidar una dirigencia es la formación integral entre lo político y científico. Ese es uno de los objetivos de este trabajo de investigación aportar saberes esenciales para la construcción de una dirigencia con valores, conduciéndonos a un mejor mañana, es ir al

futuro traerlo y sembrarlo, garantizando la reivindicación de un bienestar social juntos al pueblo de los libertadores, sean todos y todas bienvenidos a este planteamiento.

### ***Situación actual y hacia dónde vamos***

Actualmente nos encontramos en pleno desarrollo de una nueva modalidad del hacer y esta se expresa de forma distinta a cada instante, es ese modo de hacer lo que refleja quienes somos, tanto en la nueva forma dada por las causas conocidas o las anteriores a estas, como el levantamiento de los hermanos y hermanadas afroamericanos en Estados Unidos, ahora bien, no es suficiente que nuestra causa sea pura y justa, es necesario que dicha pureza y justicia existan en nuestro interior. Es común escuchar esto a diario, que la teoría no es igual a la práctica, porque las palabras explican, pero los ejemplos son los que mueven, es decir, es en la práctica donde la militancia revela sus convicciones y es desde allí donde día a día, el discurso se transforma en una fuerza material que puede alimentar una lucha por la vida.

En los diferentes aspectos de la vida, como el personal, el estudio, las acciones, entusiasmo, valentía, ética, respeto al pueblo, fidelidad a los aciertos colectivos, el trabajo productivo, nuestra constante participación democrática, en la simplicidad de la vida, es donde el ejemplo que brindamos se concretiza con la convicción de una revolución. La pedagogía del ejemplo, reflejada en letras que se han hecho realidad en práctica de esos grandes hombres y mujeres de la historia de nuestro país, donde se revela el espíritu de humildad, contrario a la arrogancia, autosuficiencia, sumisión e ingenuidad, es allí donde debemos esforzarnos cada día, en esa humildad y sencillez llenos de dignidad para reconocer nuestros valores y nuestros límites. Es necesario respetar y aceptar cada particularidad nuestra que va contribuir con verdades, valores y conocimientos.

Las situaciones que se originan como consecuencia de la crisis en la estructura del capitalismo que hoy se manifiesta desde muchos enfoques, observando al humano desde la deshumanización, con la intención de usarlo como un objeto más, sin permitir que este sea protagonista, que pueda ser capaz de diseñar otras circunstancias desde la autonomía y no desde la dependencia, ya que para este sistema lo de siempre es mantener a todos los pueblos a ciegas para no saber qué es lo que nos une como humanos y hacia dónde vamos como nación.

Se podría decir que en algún momento de la guerra a la cual hemos sido sometidos de una manera un tanto genocida, donde más de 300 sanciones impuestas son prueba de ello y donde el imperio tiene como objetivo que abandonemos nuestra cultura criolla generosa, la de la comunidad, de la calle; ya que busca que decidamos ir el camino del imperialismo que nos explota, que dejemos la cultura de la solidaridad y adoptemos la de la soledad, la individualidad y competitividad, en donde se gana pisándole la cabeza a los demás, esa cultura caníbal, donde alguien se impone, queda solo. Totalmente contraria a esa cultura de pueblo donde cuando se gana, ganan todos y nos mantenemos unidos. “Si tu pierdes, yo gano”, esa es la propuesta perversa y dañina que esperan que tomemos.

A través de estas líneas busco motivarlos a rescatar esa hermosa cultura y enriquecerla con lo que nos falta para ser aún más venezolanos, volver a dar “fiado” que genera confianza, la “ñapa” que en forma de gratitud tiene que regresar a nosotros, esos tantos momentos que nos hacen ser totalmente diferentes, es una lucha fuerte y difícil, por supuesto, y estamos en oposición a un sistema que se estructura desde un pensamiento donde culturalmente nos quieren oprimir.

He de reconocer que el difunto ex presidente Hugo Chávez, fue un ser excepcional que dejó lineamientos en todo momento sobre qué hacer y al recordarlo no debemos idealizarlo, sino

que debemos garantizar hacer de su legado una práctica como cultura en un todo. Del mismo modo, las mujeres que bastante opresión han sentido por el patriarcado, contribuyen con ahínco a lo que por vida debemos hacer, teniendo claro que al ir recobrando nuestra cultura criolla va a ser imprescindible agregarle un poco de erotismo y fantasía tropical.

No existen objetivos sin bases que argumenten nuestra palabra es así como a continuación se presentan ciertos aspectos del liderazgo desde la teoría y desde el pensamiento de uno de los grandes maestros de la patria como lo fue Simón Rodríguez, para proceder a identificar esos fundamentos en el liderazgo ejercido por el ex presidente Chávez, para finalmente establecer las características que debe reunir la dirigencia para garantizar un liderazgo transformacional que permita enriquecer nuestra cultura para lograr el desarrollo en todos los ámbitos que rigen a una nación.

### ***Liderazgo y dirección***

Como parte de este análisis es necesario aclarar los términos básicos como lo son el Liderazgo y la Dirección. En lo que se refiere a la dirección o gerencia, según Kotter (1999) citado por Sánchez (2009) es un acto complejo, cuyos procedimientos y prácticas nacen a partir de la formación de las grandes empresas, esta dirección otorga cierto nivel de organización y coherencia en aspectos claves como calidad y rendimiento de los recursos. Por otro lado, el liderazgo, se refiere al control de los cambios, con la finalidad de subsistir y competir eficientemente en el entorno, mientras más cambios ocurran será mucho más requerido el liderazgo.

Según Duro (2006) citado por Sánchez (2009) ambos términos son diferentes en sus orígenes y aplicaciones, sin embargo, ambos se encuentran relacionados por lo que uno afecta a otro. Esto se debe a que todo dirigente necesita aplicar el liderazgo en sus acciones; de igual modo, muchas veces ocurre que un líder, propone una visión, influencia ampliamente a un grupo, aunque no necesariamente sea un dirigente, corriendo incluso el riesgo de adentrarse a ejercer la dirección de forman no oficial.

Una vez aclarada la naturaleza de los conceptos de liderazgo y dirección, es momento de describir los fundamentos teóricos que rigen la dirigencia actual en el movimiento revolucionario, la cual parte del liderazgo situacional.

### ***Teoría del liderazgo situacional***

Según Robbins y Timothy (2009) citados por Pradenas (2015) corresponde al modelo de las teorías de contingencia y se enfoca en los seguidores. Fue diseñada por Hersey y Blanchard quienes indican que el liderazgo es efectivo cuando se logra elegir el estilo adecuado de liderazgo de acuerdo a la disponibilidad de los seguidores. Por lo que establece un grado de madurez a los seguidores (Pradenas, 2015).

De acuerdo con Hampton (2001) citado por Pradenas (2015), el término madurez de los individuos se define como a la habilidad de tomar la responsabilidad de liderar su propia conducta. Existen dos tipos: Madurez laboral (la persona tiene el conjunto de conocimientos y habilidades requeridas para efectuar la actividad) y madurez psicológica (se realiza para obtener la satisfacción de realizar una actividad)(Pradenas, 2015).

Este modelo establece cuatro niveles o tipos de madurez(Pradenas, 2015):

- Madurez 1 (M1): El seguidor no cuenta con conocimientos ni seguridad propia, para enfrentar la actividad, se encuentra 100% inhabilitado para la tarea, el líder debe brindar indicaciones claras y específicas.
- Madurez 2 (M2): La persona cuenta con cierto nivel de motivación y conocimientos sobre la tarea, pero tiene inseguridad para aceptar la responsabilidad de la misma, por lo que el líder debe orientar para reducir su falta de conocimiento e inseguridad.
- Madurez 3 (M3): La persona tiene el conocimiento y habilidades requeridos para la tarea, posee la seguridad para realizar aportes en el qué y cómo ejecutar la tarea, por lo que no desea seguir al líder en lo que solicita, por lo que el líder debe aplicar un estilo participativo y de apoyo.
- Madurez 4 (M4): La persona tiene la capacidad y quiere hacer la actividad, por lo que el líder no requiere hacer mucho.
- Una vez definidos los tipos de madurez de las personas es momento de definir los estilos de liderazgo que se pueden presentar en este enfoque (Pradenas, 2015):
- Dar órdenes E1: Se brindan instrucciones exactas y se debe realizar una supervisión constante.
- Persuadir E2: El líder debe explicar las decisiones con claridad, expresando ideas e información requeridas para que el grupo las acepte.
- Participar E3: Se debe intercambiar ideas con el grupo con el fin de otorgar las condiciones para tomar decisiones.
- Delegar E4: El líder no tiene una participación activa, es el grupo quien toma las decisiones.

En resumen, de acuerdo a la relación entre el nivel de conducta de relación y el nivel de conducta de la tarea se ubica el estilo de liderazgo bajo el cual se establecen las estrategias a seguir, tal como se muestra en la figura 1:

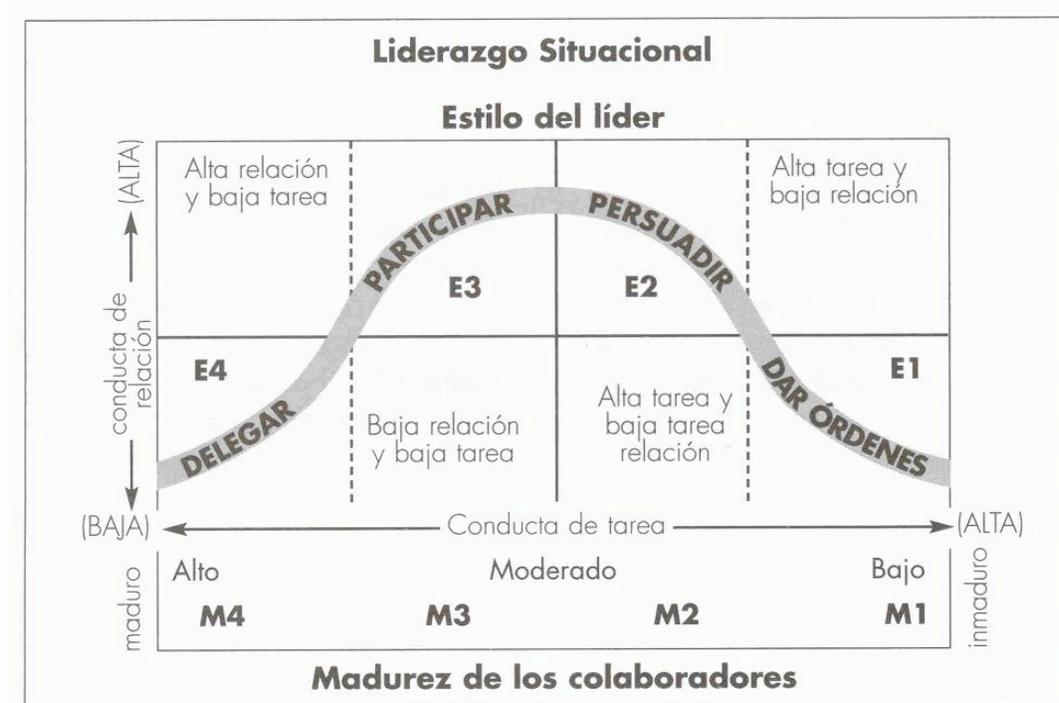


Figura 1. Liderazgo Situacional matriz de relación entre estilo de liderazgo y madurez de seguidores

Nota: Fuente: PMP/CAPM, Project Management “Liderazgo Situacional” Modelo Hersey-Blanchard (2014) citado por Pradenas (2015).

### Teoría del camino hacia la meta

Fue diseñada por Roberth House, basada en el modelo de contingencia del liderazgo de los estudios de la Universidad de Ohio State. En este enfoque el líder brinda todos los recursos necesarios para que los seguidores optimicen su desempeño y de ese modo alcanzar las metas. Se basa en que el líder es eficiente cuando orienta y motiva, señalando el camino a seguir a los seguidores para alcanzar las metas. En este modelo se identifican cuatro estilos de liderazgo (Pradenas, 2015):

- Liderazgo directivo: El líder es claro con lo que espera del grupo, brinda a los miembros del equipo guías detalladas con lo que se debe hacer.
- Liderazgo de apoyo: El líder tiene mayor relación con los seguidores, se presenta amistoso y muestra preocupación por las necesidades del grupo.
- Liderazgo participativo: El líder toma en cuenta las opiniones del grupo en la toma de decisiones.
- Liderazgo orientado al logro: El líder tiene grandes expectativas del grupo, por lo que espera el máximo rendimiento y desempeño, para lo cual otorga metas con cierta dificultad, pero alcanzables y ambiciosas.

En la figura 2 se puede observar cómo funciona la teoría del camino hacia la meta (Pradenas, 2015):

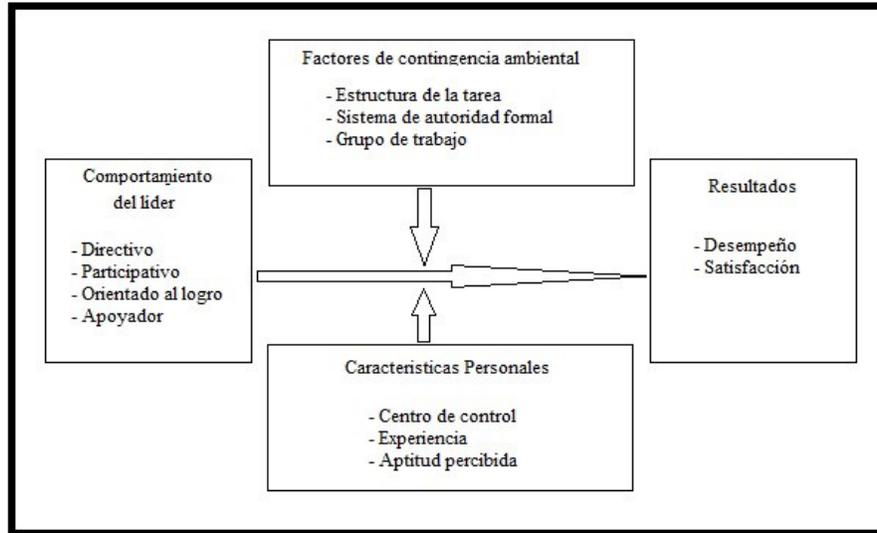


Figura 2. Teoría del camino hacia la meta

Nota: Fuente: Robbins y Timothy (2009) citados por Pradenas (2015)

No debemos olvidar que toda nación se forma de su historia, recordemos que el Libertador Simón Bolívar cultivó su visión de independencia a través de las enseñanzas recibidas por el gran maestro Simón Rodríguez, por lo que como parte de este análisis se incluyen algunos de los pensamientos de este gran personaje de la historia de nuestro país que comparte ciertas similitudes con los autores antes mencionados sobre la dirección y el liderazgo, sobre las necesidades de la nación respecto a esos actores.

## Método

### *Metodología de la dirigencia desde el enfoque de Simón Rodríguez*

Una vez estudiados los estilos clásicos del liderazgo y las nuevas tendencias de liderazgo es necesario evaluar el enfoque de Simón Rodríguez desde el punto de vista educativo y social. En su obra “Sociedades Americanas” en lo que se refiere a las obras públicas indica que no existe un aspecto más relevante, de interés y consideración que el bien común, por lo que requiere más aptitudes, esfuerzo y contracción. Cualquier consejo, asamblea, cabildo, congreso para el son considerados tribunales donde se juzga y los jueces son destacados por su sabiduría e intenciones, más no por su representación Rodríguez (1828) citado por Marcano et al. (2016, p.428).

Desde el punto de vista de la sociedad, Guerra (2017) indica que Simón Rodríguez consideraba la ignorancia como el abismo que divide a los ricos de los pobres, las clases sociales. Ya que los ricos tienen en su poder el conocimiento con el que oprimen a los pobres, denominando

su explotación como bonanza económica, en caso de que los negocios vayan bien, mientras que se le considera Crisis, cuando los negocios van mal. Esta sociedad de casta se fortalece por la tradición, los ricos estudian mientras que los pobres trabajan, y así se espera que todo permanezca como milenios atrás. Las personas ricas estudian porque conocen los beneficios de cultivar la mente a través de la educación; los pobres no pueden estudiar y llegan a considerarlo una pérdida de tiempo. Los ricos mandan para que los ricos sigan siendo ricos, y los pobres sigan siendo pobres. Por lo que para transformar la sociedad es necesario la educación, la educación popular como medio de transformación social.

Para (Rodríguez, 2004, p.63) debemos educar, aprender y enseñar en función de obtener tres aspectos fundamentales:

- Corporal: para hacerse fuerte.
- Técnico: para hacerse experto.
- Científico: para hacerse pensador.

El resultado a obtener se medirá mediante los siguientes criterios:

- Criterio político: para saber a dónde ir.
- Criterio ideológico: para saber porque ir.
- Criterio de justicia: para saber porque hacerlo.

Desde el punto de vista de la dirigencia política el maestro Simón Rodríguez describe la necesidad de un gobierno propio, lejos de copiar Europa o Estados Unidos, destacando la relevancia de la comunicación entre la autoridad y el pueblo, ya que, si no se establece, es posible la conspiración para que el gobierno no respete los deseos del pueblo por lo que finalmente no contará con el apoyo suficiente para accionar a favor de todos (Guerra, 2017).

Por ello el maestro Rodríguez destaca el valor del respeto entre personas y autoridades, ya que la dirigencia asume el poder a través del voto del pueblo y deben hacer cumplir las leyes de la constitución como base de la República y el pueblo que a través de su participación otorgan su confianza al dejarse gobernar a través de dichas leyes y autoridades (Guerra, 2017).

Por lo que destaca que las autoridades que son quienes controlan el poder para el beneficio de la sociedad, tienen como responsabilidad conocer lo que deben y no deben hacer, tener claras las leyes y no mal interpretarlas. De manera que quienes ejerzan un cargo público, solo si cumplían con sus deberes de forma correcta, debían continuar en su posición y no ser removidos por envidia o por conveniencia de otros, esto no quiere decir que se perpetúe permanentemente en el cargo, sino que se le permita permanecer el tiempo para el cual fue elegido (Guerra, 2017).

De igual manera, es necesario acotar que dentro de la dirigencia se hace vigente las célebres frases “la Libertad de pensar”, es decir la libertad de ser “nosotros mismos”, no somos europeos ni somos norteamericanos, somos hijos de la pacha mama, de la madre tierra, tenemos un tiempo histórico, somos el aquí y el ahora, somos el ser, el conocer y el sentir de un pueblo con identidad, historia, geografía, costumbres, tradiciones, planes y proyectos, sueños propios (Rodríguez, 2004, p.48). En virtud, que a partir de allí es que se mantiene en constante ejercicio una revolución permanente, a través de la creación, del pensamiento del ideario, a través de la originalidad.

En efecto, se manifiesta la necesidad de citar al célebre maestro Simón Rodríguez “¿Dónde iremos a buscar modelos? La América Española es original. Original han de ser sus

instituciones y su Gobierno y originales de fundar unas y otro. O inventamos o erramos” (Rodríguez, 2004, p.138). Ante ello, se convierte en deber perfeccionar, mejorar y optimizar el método del liderazgo a emplear por parte de todos en el Estado, en el cual se toman elementos del ya aplicado, con el fin de crear una nueva consecución de pasos. Inventar es lo que se necesita para superar dificultades.

Ahora bien, es necesario tomar todas estas bases para retomar la época actual, que corresponde al siglo XXI, donde la dirigencia ha tomado un rumbo hacia la adaptación de sus acciones de acuerdo a las circunstancias, lo que se conoce como liderazgo de contingencia, pero con ciertas modificaciones. Destacan en este grupo el liderazgo transformacional, transaccional, carismático y de equipo.

### ***Enfoques contemporáneos del liderazgo***

Anteriormente se describieron los estilos clásicos de liderazgo de contingencia, a continuación, se hará una descripción de las teorías de liderazgo contemporáneas, las cuales son las más usadas en la actualidad y con el que se puede identificar los líderes actuales en nuestro gobierno.

### **Liderazgo transformacional**

Según Bass (1985), Epitropaki, Butcher & Milner (2002) citados por Pradenas (2015) se define como el estilo de liderazgo que informa, estimula e inspira a los seguidores ir más allá de sus intereses, creando una visión, propósito compartida, el hecho de alcanzar las metas es posible a través de la transformación de los seguidores.

Este estilo se caracteriza por un líder que busca inspirar en sus seguidores la posibilidad de cuestionar los puntos de vista del grupo, así como los del líder mismo. Se crea entusiasmo gracias al carisma del líder, se aplica el liderazgo situacional, el líder es capaz de identificar los problemas y reconocer y ejecutar las soluciones óptimas con el compromiso total de los seguidores (Pradenas, 2015).

Este tipo de líder cuenta con habilidades y estrategias como una visión (tienen un objetivo que es de interés para las personas), comunican asertivamente su visión, generan confianza y tienen una imagen positiva de sí mismos. Transformar y cuentan con naturalidad, sinceridad, legitimidad, seguridad, rectitud y honradez. Por otra parte, muestra preocupación por las necesidades de la comunidad, organización o grupo y no solo por las propias. No tiene la misma eficiencia en todas las circunstancias (Pradenas, 2015).

### ***Liderazgo transaccional***

De acuerdo con Daft (2006) citado por Pradenas (2015) se caracterizar por existir un intercambio entre líderes y seguidores. De igual modo los autores Eagly, Johannesen-Schmidt y Van Engen (2003) así como Judge y Bono (2000) citados por Pradenas (2015) describen cuatro formas de liderazgo transaccional:

- **Recompensa contingente:** El líder valora el esfuerzo y los logros por lo que ofrece recompensa al más destacado.

- Administración por excepción (activa): El líder tiene una participación activa tal que lleva control y ejecuta correcciones cuando se presenta un error o desvío de los estándares de calidad o normas.
- Administración por excepción (pasiva): El líder solo actúa cuando se presenta un problema.
- Laissez-faire: No representa un liderazgo, ya que, en este caso, el líder renuncia a sus responsabilidades evita tomar decisiones, ignora cualquier responsabilidad.

### ***Liderazgo carismático***

De acuerdo con Robbins (2005) citado por Pradenas (2015) es un líder con gran entusiasmo y seguro de sí mismo, su personalidad y forma de actuar tiene influencia en las personas logrando que se comporten de cierta forma.

Son capaces de tomar las oportunidades para enseñar, brindar valores, comunicar experiencias, estimular, influenciar, gracias a lo cual logran orientar a sus seguidores hacia (Pradenas, 2015):

- Encuentro de sus propósitos
- Determinación de objetivos
- Delegar responsabilidades
- Guiar la planificación
- Valorar el progreso alcanzado
- Dirección flexible del progreso

Todo líder carismático debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tiene enfoque de futuro
- Tiene control de los conflictos internos
- Delega autoridad en el grupo
- Su poder se fundamenta en las relaciones
- Proyecta confianza
- Seguro de sí mismo y convicción moral
- Activo
- Entusiasta
- Toma riesgos
- Buena oratoria y narrativa

### ***Liderazgo de equipo***

Se presenta en los equipos de trabajo y es altamente estudiado dentro de las organizaciones al momento de diseñar los grupos de trabajo concentrándose en los efectos del liderazgo en la eficiencia del grupo (Pradenas, 2015). Se pueden observar dos formas:

- De acuerdo a Zaccaro, Ritzman & Marks (2001) citados por Pradenas (2015) la competencia del liderazgo tienen efecto en el rendimiento del grupo a través de la influencia sobre los procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y de coordinación. Hay unión, conexión y coherencia entre los miembros.
- El resultado de la evolución del grupo, permitiendo la adaptación y el buen desempeño del grupo mediante las diferentes etapas de su progreso (Pradenas, 2015).

### ***Liderazgo lateral***

Se desarrolla entre individuos del mismo nivel dentro de una organización, consiste en el proceso de persuadir a las personas del mismo rango organizacional para alcanzar las metas en común con la empresa o institución (Pradenas, 2015).

Al estudiar estos estilos de liderazgo contemporáneo y ver las características que poseen estos líderes es fácil formar la imagen del ex presidente Hugo Chávez, a continuación, presento una breve descripción del liderazgo del comandante Chávez.

### ***El Estilo de Liderazgo de Hugo Chávez***

Al observar la emisión del programa de entrevistas “Aló Presidente” (Maniglia, 2009), se puede observar el estilo de liderazgo del ex Presidente Chávez, el cual buscó ser transformacional ya que se convirtió en una figura de honestidad, confianza e integridad para el pueblo, aplicó la tesis situacional al adaptar sus decisiones y acciones de acuerdo a un análisis de lo que la situación requería y lo que se quería alcanzar, fue un líder carismático que brindó posibilidades a sus seguidores para modelar su liderazgo y aplicarlo a una escala menor a la suya. Incorpora matices del liderazgo carismático, pero en función de la transformación de la nación.



*Figura 3.* Presidente de la República Bolivariana de Venezuela Hugo Rafael Chávez Frías. Período (2002-2013).

*Nota:* Fuente: (Quintero, 2021)

Es así que en la actualidad tras décadas de revolución, algunos autores como (Salazar, 2016) describen que la figura del presidente Chávez, se ha convertido con el pasar del tiempo en un ideal de liderazgo, al cual en cierto modo se le ha rendido culto a la personalidad y relevancia que lo convirtieron en un ícono revolucionario, generando una identidad no con las instituciones del estado sino con la revolución personificada por el presidente Chávez. Tal es así que se puede

observar en los espacios de Consejos Comunales, Comunas, Salas de Batalla, que se encuentran distribuidas a lo largo y ancho del país, el inicio de las reuniones citando los pensamientos del difunto presidente Chávez, destacando su: sabiduría, humanidad, amor al pueblo y los sacrificios que hizo por toda la nación, por un pueblo al que amo profundamente y a quien entrego la vida, es así como el liderazgo cobra más importancia que las mismas instituciones.

El liderazgo del presidente Chávez transformó al pueblo para siempre sembrando ideales, un nuevo enfoque de pensamiento y de dirección, el cual debe seguir evolucionando para alcanzar las metas que se han diseñado para esta nueva etapa en la nación. Es momento de tomar fuerzas y formar nuevos líderes con ese carácter humano, gentil, humilde y honesto que dejó marcado en nuestros pensamientos el presidente Chávez. Tomando en cuenta todos los fundamentos teóricos y el modelo de Chávez se puede dar una idea de cómo debe ser la dirigencia humana.

## **Resultados**

### ***¿Cómo debe ser la dirigencia desde una perspectiva más humana?***

Los dirigentes actuales, deben poseer un carácter humanitario, enfocado en la misión y visión de la humanidad, debe ser capaz de hacerse con los métodos de planificación estratégica, como lo son el análisis y formulación de manera sistemáticas de objetivos y alternativas de acción, que permitan alcanzar de forma racional los resultados óptimos. Ante todo, es quien organiza, anima, guía, y valora el esfuerzo de sus dirigidos.

Es fundamental que el dirigente, inicialmente sea un excelente organizador y planificador, ya que de este modo orientará la planificación y funcionamiento de las acciones actuales y a futuro. Que posea conocimiento de los problemas de la sociedad, comunidad u organización con el fin de desarrollar alternativas en respuesta a esa problemática.

Para ello es necesario, que este dirigente establezca un sistema de relaciones y buena comunicación interna con sus dirigidos, mientras que los dirigentes intermedios deben conocer con exactitud, cuál será la orientación de su dirección, para que todos se sientan identificados con los proyectos y deseos de la dirección general en este caso de la revolución.

Tal es así que el dirigente sea capaz de realizar su gestión con los procedimientos y estímulos que sean convenientes, y que su participación se encuentre llena de entusiasmo, espíritu de lucha y transformación, mejora colectiva y servicio hacia la sociedad en su totalidad. Lo más importante debe ser capaz de generar el compromiso en sus seguidores, la convicción de seguir una misma visión para alcanzar juntos los objetivos y guiar a dichos seguidores para que se conviertan en los líderes del mañana.

## **Discusiones y conclusiones**

Más que brindar una serie de conclusiones es menester cerrar con reflexiones esta investigación. Actualmente nos encontramos inmersos en un proceso que estamos construyendo de forma colectiva; porque tanto los aciertos como las deficiencias son de grupos, de organizaciones, de movimientos que hacen la historia contemporánea.

Entonces, es necesario que reafirmemos los principios, concepciones y convicciones de

que el trabajo de formación política social requiere nuevas líneas estratégicas. Así, la palabra de orden que permanece en este momento es: Prepararse. Prepararse en todo sentido, con todas las fuerzas para los embates en la lucha de clases que se vienen a futuro.

Sin embargo, nadie puede dar lo que no tiene. Considero que se puede enumerar una serie de planteamientos que forman parte del proceso de formación y trabajo político-social con el pueblo (Pizzeta, 2009):

- Sólo daremos ternura si somos tiernos.
- Sólo daremos esperanza si continuamos aguerridos y perseverantes.
- Sólo transmitiremos convicción si nuestra praxis es convencimiento firme.
- Sólo seremos formadores si también estamos dispuestos a ser formados permanentemente por medio de la lucha y de la organización, del estudio.
- Sólo seremos dirigentes si no perdemos la capacidad de aprender, de estudiar, de escuchar al pueblo y de luchar con él.

El objetivo del presidente Chávez era muy claro, deseaba alcanzar el desarrollo social de la nación, para ser número uno en el continente, unificar a los países, proteger a los desamparados, dar respuesta a las necesidades del pueblo, trabajar duro para alcanzar las metas de la patria que Bolívar alguna vez soñó.

Es por eso que el nuevo dirigente debe poseer empatía hacia las necesidades de su comunidad, sociedad, nación, debe poder comunicarse asertivamente, establecer buena relación con sus seguidores, tener ideales, visión un propósito claro, seguridad, ética, moral, ser un modelo a seguir, dispuesto a escuchar, enseñar y guiar. Aprender de sus seguidores. Todo ello con el fin de transformar nuestra sociedad en la mejor versión del venezolano. Compartir los ideales de nuestros próceres.

El propósito actual que tenemos es que todos tengamos éxito en esta difícil pero placentera tarea de organizar a todo un pueblo, de preparar las luchas y formar cuadros para llevar adelante el proceso de la revolución, de la construcción de una sociedad de hombres y mujeres libres. Para lo cual es necesario un pensamiento crítico, plural, empático, abierto a escuchar y entender las necesidades de todos, dispuesto a dar y sacrificar lo necesario para el bien común.

No es fácil, la transformación de una nación requiere tiempo y esfuerzo de todos en todos los aspectos. Sin embargo, el maestro Simón Rodríguez nos motiva a soñar, a estudiar, a luchar, a organizar a nuestro pueblo. Que hoy se pueda cumplir ese papel y hacer inmortal el legado y la vida de Rodríguez, a través del estudio para lograr una sociedad donde todos seamos iguales y tengamos las mismas oportunidades de crecer y desarrollarnos.

### **Referencias**

Guerra, Lenin (2017). *El pensamiento de Simón Rodríguez en la formación y acción de Simón Bolívar* [Universidad Central del Ecuador]. Quito, Ecuador.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11111/1/T-UCE-0010-1651.pdf>

- Maniglia, Teresa. (2009). Aló Presidente (N.º 333) [Programa de Entrevistas]. En *Aló Presidente*. Vive Televisión, Radio Nacional de Venezuela, Venezolana de Televisión, YVKE Mundial. Caracas, Venezuela.
- Marcano, Zenobia, Durán, Luis, Jorge, Carlos, Rosales, Juan, Vilorio, Alí, & Everduim, Jesús (2016). *Simón Rodríguez Obras Completas* (1ª Ed.). Ediciones Rectorado Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Pizzeta, Adelar (2009). *Método de trabajo y organización popular* (1ª Ed.). Editorial El Colectivo.
- Pradenas, María (2015). *Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán*. [Memoria, Universidad del Bío Bío]. Chillán, Chile. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1629/1/Pradenas%20Canales%2C%20Marcia.pdf>
- Quintero, Thaide. (2021). *28 de Julio de 1954 Natalicio del Comandante Hugo Rafael Chávez Frías*. [Ilustración]. Venezuela <http://ucs.gob.ve/?p=4160>
- Rodríguez, Simón. (2004). *Inventamos o Erramos* (1.ª ed.). Monte Ávila Editores Latinoamericana.
- Salazar, Carlota (2016). *Cambio y orden social en Venezuela, durante el «chavismo»* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Madrid, España <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38044/1/T37326.pdf>
- Sánchez, Iván (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Editorial Universidad del Valle. Cali, Colombia <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10312/Estilos-de-direccion.pdf?sequence=6>

**Fecha de recepción:** 31/05/2022

**Fecha de revisión:** 08/06/2022

**Fecha de aceptación:** 15/06/2022