

# ATRIBUTOS PERSONALES

---

## Notas Previas



---

Profesora: Asenet Sánchez



## 1.- EL VALOR DEL AUTOCONOCIMIENTO DEL LIDER

“Los líderes son efectivos por lo que son interiormente; por las cualidades que los hacen personas. Para llegar al más alto nivel de liderazgo, las personas tienen que desarrollar esos rasgos interiormente”. (John Maxwell. Escritor y orador estadounidense, experto en liderazgo y comunicación. )

El líder primero es líder de su propia vida.

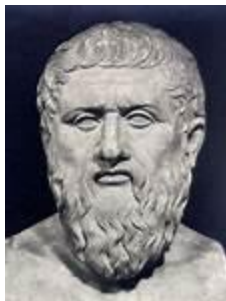
Para liderar a otros primero se necesita crecer en el liderazgo de sí mismo: liderazgo intrapersonal. La perspectiva ancestral de los Proverbios del Rey Salomón trae sabiduría al respecto al referir que “mejor es el que tarda en airarse que el fuerte; y el que se enseñoorea del espíritu que el que toma una ciudad”.

El filósofo chino Lao Tse también habla con sabiduría sobre el liderazgo de sí mismo: “Quien vence a los otros, es fuerte. Quien se vence a sí mismo, es poderoso”.

El filósofo griego Platón expresa que “la primera y gran victoria es conquistarse a uno mismo”.

Así mismo el autor y consultor organizacional Stephen Covey dice: “Las victorias privadas preceden a las victorias públicas”.

Es casi unánime el valor que conceden los filósofos, estudiosos del liderazgo, consultores organizacionales, empresarios, líderes y gerentes, al desarrollo personal como base para el ejercicio del liderazgo.



El desarrollo del liderazgo es el desarrollo del carácter del líder. Las competencias del liderazgo son las competencias del carácter.

El carácter es la plataforma sobre la cual el líder moviliza sus recursos, energías y poder.

Resultaría paradójico ver a un líder pretendiendo liderar a otros, inspirar a otros, guiar las vidas de otras personas, manejar el negocio de otro, encaminar a sus seguidores hacia una visión organizacional, si él no es dueño de sí mismo, si no es capaz de manejar y dirigir adecuadamente sus emociones, si no está a cargo y se ha hecho responsable de su propia vida, si no tiene su propia definición de visión y proyecto de vida.

En tales condiciones, ¿cómo podrá liderar a otros? De igual manera, si no se es líder en círculos más pequeños como la familia, ¿cómo podrá liderar sobre una empresa u otra institución?

### *¿Cómo logra el líder crecer en el autoconocimiento y dominio de sí mismo?*

El líder necesita madurar en la conciencia que puede tener de su propia interioridad, vale decir, tomar contacto con su propia realidad interior: emociones, necesidades, mapas, visiones, etc. Esa información que obtiene de su propia realidad interna, de su propia reflexión y experiencia, es la que le faculta para realizar un contacto nutritivo con el entorno que le rodea; es también la base de su efectividad interpersonal y de su influencia sobre otras personas.



La vida interior es el sustento de la vida que desplegamos externamente: trabajo, relaciones, etc. Al respecto, y en relación con el rol organizacional, la verdad es la vida interior, que se proyecta en la calidad de gestión.

Ni es el método, ni el procedimiento lo que hace la diferencia, sino el contacto con las necesidades lo que produce la energía que se necesita para ser un gerente efectivo que decide y soluciona. No hay calidad afuera, sin calidad adentro.

La calidad de adentro está en la conciencia y en el cultivo de las propias necesidades”.

La vida interior es personal y exclusiva de cada líder; propia de su realidad íntima, de su yo interno. Es la verdad de sus propias necesidades y emociones que buscan expresarse; de sus sueños y expectativas que afloran en una visión personal; de sus experiencias, procesos y aprendizajes que le confieren su identidad; de sus talentos y habilidades naturales que le dan sus competencias específicas y que son la base de su desempeño.

Es la verdad de su realidad interna pura, sin estereotipo ni maquillajes; la realidad de su fuero interior donde no hay engaño con el mismo, ni hay imagen que cuidar; donde sólo subyace la verdad descarnada de quién se es; de los propios procesos personales: emociones, necesidades de adaptación, de identidad, de arraigo, de congruencia, más allá de los contenidos y los convencionalismos. Negar la verdad de la vida interior es alienar la propia vida.

Es a través del contacto con la propia interioridad y del despliegue total de la autoexpresión plena y libre de emociones, necesidades e ideas que el líder logra efectividad en el desempeño de su rol. En tal sentido Warren Bennis (consultor organizacional y autor, ampliamente considerado como un pionero del campo contemporáneo de Liderazgo estudios, presidente fundador del Instituto de Liderazgo en el Universidad del Sur de California) expresa: “Llegar a ser líder es sinónimo de llegar a ser uno mismo”.

Lo cierto es que detrás de la eficacia en la expresión y desempeño de las destrezas y habilidades expuestas por el líder, como la capacidad para tomar decisiones, negociar, resolver problemas y alinear el equipo de

trabajo, está la claridad en sus procesos personales, el reconocimiento y aceptación de las fortalezas y áreas de mejora, la congruencia con unos valores claramente identificados y comprometidos, así como la propia reflexión de las experiencias vividas, bien metabolizadas y responsabilizadas.

El poder de acción del líder reside en la riqueza de su vida interior, vale decir, en la madurez de su carácter. Por lo tanto, el carácter es la prioridad en el desarrollo del líder. Si comparamos la vida del hombre con la de un árbol, diremos que lo que es la raíz (fuente de sustento y estabilidad) al árbol, lo es el carácter (identidad propia, fortaleza, conciencia de sí mismo) al hombre.

El fruto del árbol es determinado por la raíz. Así las conductas y actitudes del hombre proceden del carácter de éste. Lo interno es causa de lo externo. Muchos autores comentan que, “Todas las formas externas o estructuras provienen de algún poder interno”.

“La efectividad es una disposición interior para hacer las cosas con la conciencia de la propia verdad, una fuerza interna orientada hacia la transformación, competencia de la autoestima, que le permite al individuo, llegar a donde quiere llegar, hacer las cosas que quiere hacer sin sentir que tiene que negarse a sí mismo.



Ser efectivo es ser responsable, depender de sí, de sus recursos y creatividad propia, sin poner la culpa en otros, sin esperar que otros lo hagan. La práctica de la propia verdad, es la que convierte al líder en una persona con credibilidad, responsable de sus éxitos y fracasos, orientado solamente por la conciencia de sí mismo”.

Los líderes tienen necesidad de enfocarse en el desarrollo de su carácter. Sin embargo, muchos líderes están más enfocados en hacer cosas – conseguir resultados - que cultivar el ser.

Las personas son movidas, mayormente, por el hacer y el tener que por el ser. Han invertido el orden de las prioridades en su vida. Pero cuando el líder busca ser a través de hacer y obtener cosas, enfocándose con una perspectiva de “afuera hacia adentro”, más que llegar a ser a través del cultivo de la vida interior, enfocándose con una visión de “adentro hacia fuera”, tarde o temprano, se pone en evidencia lo superficial de la vida interior del líder.

Cuando en el líder no hay conciencia de su vida interior, vale decir, de sus necesidades, de sus emociones y de sus procesos internos, no hay posibilidad de autenticidad ni de construcción de autoestima, ni tampoco conciencia del entorno (del otro). Lo que priva entonces es el estereotipo, la fachada, el involucrarse en la cultura del entorno y no ser capaz de establecer límites y permanecer diferenciado; la conducta ajena a las propias opiniones y convicciones; la carencia de humildad para ejercer el poder con justicia y efectividad. El líder, entonces, se vuelve manipulador, superficial, egoísta y utilitario.

Esta categoría de líderes llenan sus vidas, en ausencia de una conciencia de sus necesidades, sentimientos y vivencias, con sus títulos, posesiones materiales, conocimientos e información, poder y estatus. Entonces es fácil ceder ante las demandas e intereses de otros, porque lo importante es la aceptación y el reconocimiento de los demás. Este tipo de líderes llenan de sufrimiento a la organización, son exportadores gratuitos de estrés. “La gerencia que no comienza por el mundo interior del gerente, la gerencia de no contacto consigo mismo, inconsciente de sus necesidades y sentimientos, termina siendo no sólo inefectiva sino perjudicial”.

La plataforma sobre la cual los líderes ejercen su influencia no está representada exclusivamente por las técnicas o metodologías que se puedan utilizar, ni por el conocimiento teórico que se pueda haber adquirido sobre liderazgo en las universidades (sin desdeñar de su valor y utilidad). Se lidera desde el poder del desarrollo personal, desde el crecimiento y la madurez de la vida interior.

La calidad de la gestión del líder o gerente está relacionada con la conciencia y madurez de su vida interior. “El dominio de nuestra persona nos permite ser magistrales en lo que realizamos”.

El liderazgo, entonces, se desarrolla de adentro hacia fuera, desde las cualidades del carácter de las personas. “El liderazgo es más una cuestión de personalidad, temperamento, actitudes y valores”. Sin madurez de carácter no hay liderazgo efectivo.

La efectividad en el ejercicio de liderazgo no viene a través de la adopción de recetas fáciles y rápidas, ni formulas prefabricadas. No por realizar algún taller o curso de liderazgo, ya se es un líder eficaz. Llegar a ser líder toma tiempo, porque el carácter no se construye en un día. El desarrollo del liderazgo constituye un proceso de crecimiento, cultivo y expresión de la vida interior. No es más que, en palabras de Warren Bennis, “autoexpresión libre y total”, vale decir, expresión plena de necesidades, sentimientos, ideas, valores, competencias y voluntad.

El conocimiento teórico sobre el liderazgo y la gerencia, obtenido con base al estudio de los modelos de liderazgo y conceptos enunciados por algunos autores, y aún producto del testimonio tomado prestado de la biografía de grandes líderes, no sustituye la necesidad del conocimiento propio del líder, obtenido a través del ejercicio de su rol como líder de una organización. El conocimiento teórico sobre liderazgo es importante, pero no sustituye la propia vivencia del líder, la propia reflexión de su experiencia y de su desempeño como líder. Ese conocimiento de sí mismo no lo puede tomar prestado de algún libro ni recibir por transferencia de otra persona ni endosar a otro.



En el ejercicio de un liderazgo efectivo pesa más la conciencia de sí mismo en el desempeño del rol de líder, con su estilo particular; vale decir, la forma como se experiencia y reconoce a sí mismo, en su propia realidad interna, funcionando como líder, que toda la formación académica y modelos teóricos aprendidos, a través de talleres, postgrados y libros leídos, y aún pesa más que toda la teoría y conocimiento que el líder ha recibido por transferencia y que ha acuñado como mapas (teorías y modelos) de cómo funcionan el liderazgo y la gerencia.

## *Una auditoria de la vida interior.*

---

La propia percepción y reflexión acerca de su desempeño como líder es fundamental para lograr efectividad. El líder necesita aprender a auto-auditarse e interrogarse a sí mismo acerca de su experiencia y desempeño como líder, para descubrir la verdad de sí mismo. Para algunos líderes esta auditoría de la vida interior puede resultarles demasiado amenazante y perturbadora, por eso se prefiere elegir la inconsciencia, el vivir ajeno a la vida que transcurre de la piel hacia adentro.

El reflexionar sobre la propia experiencia y emprender el viaje del autoconocimiento es una elección personal. Vivir conscientemente no es automático, más bien es una elección en cada momento de la vida: aquí y ahora. Dice Nathaniel Branden: (psicoterapeuta canadiense y autor de libros de autoayuda y de numerosos artículos sobre ética y filosofía política. Branden ha trabajado especialmente en el campo de la psicología de la autoestima) “Tenemos libertad de obrar en pro de la ampliación o limitación de la conciencia. Podemos aspirar a ver más o ver menos. Podemos desear saber más o no saber. Podemos vivir conscientemente, o semiconscientemente, o (para casi todos los fines prácticos) inconscientemente. Este es, en definitiva, el significado del libre albedrío”.

## *Beneficios del autoconocimiento del líder.*

---

Creer en el conocimiento de sí mismo y aprender a reflexionar sobre la propia experiencia, reporta importantes ganancias personales e impacto en el ejercicio del liderazgo.

## *El líder consciente de su propia interioridad:*

---

- Se hace responsable por las acciones realizadas y sus consecuencias, lo cual le habilita y potencia para la toma de decisiones efectivas.
- Aprende a reconocer y aceptar sus propias emociones, sin juzgarlas ni negarlas, a la vez que respeta las emociones de los demás, lo cual mejora su interrelación personal y su habilidad para empatizar con otras personas. De esta forma lograr comprender e identificarse con las necesidades de las personas que le rodean, requisito indispensable en el ejercicio del liderazgo.
- Toma conciencia de los talentos y habilidades naturales dominantes, que es la base del desempeño efectivo, aprovechándolos al máximo. De esa forma los logros se hacen más cotidianos al mejorar su desempeño, como consecuencia de utilizar más conscientemente sus competencias, talentos y habilidades.
- Hace contacto con las propias necesidades: aprender, amar, trascender, seguridad, etc., lo cual le hace más auténtico y enfocado.
- Toma conciencia de sus fortalezas y debilidades, al reconocer y experimentar sus limitaciones y sus fuerzas en el desempeño de sus responsabilidades.
- Se hace más congruentes consigo mismo y, en consecuencia, las relaciones y contactos con otros son más nutritivas y productivas.

- Se hace más capaz de diferenciarse, definiendo claramente límites con el entorno, lo que fortalece su propia identidad, favoreciendo su autenticidad e integridad como líder.

Creer en autoconocimiento y carácter es un proceso muy personal.

El liderazgo es el proceso de crecimiento del carácter.

No se trata de eventos episódicos ni de recetas rápidas ni de soluciones cosméticas. Este proceso dura toda la vida; toma una inversión considerable de tiempo y esfuerzo. Este proceso puede ser influido por mentores y coaches, pero esencialmente es producto de la disposición de conocerse a sí mismo y a madurar en carácter.



Independiente de la influencia externa recibida en el proceso de crecimiento como líder, este proceso ocurre de adentro hacia fuera, sobre la base del autoconocimiento y la autoconciencia.

Si el líder quiere crecer en este autoconocimiento necesita invertir tiempo en la reflexión de la propia experiencia.

### *Reflexión final.*

La conciencia del líder es una función integradora que desde una visión holística logra organizar, direccionar y dar sentido a los conocimientos y vivencias propias; permitiéndole reconocerse y experienciarse en su propia realidad interna.

Esta función integradora es dinámica y expansiva, en la medida en que se vive conscientemente.

El líder, como toda persona, necesita crecer en este autoconocimiento; en esa conciencia integradora; en esa verdad de sí mismo, única, exclusiva e intransferible, propia de cada ser humano. Sin conciencia de sí mismo no hay verdadero entendimiento y aprendizaje. Warren Bennis apunta acertadamente que, “Nada hay verdaderamente nuestro – ni siquiera nosotros mismos – hasta que lo entendemos”.

Ahora, entender no es un simple aprendizaje intelectual. Supone además de la comprensión intelectual, la metabolización de la experiencia. El líder necesita reflexionar sobre su propia experiencia para comprender su realidad interna.

No hay otra opción para el crecimiento y la madurez como líderes que concienciar la propia experiencia; porque la verdadera y profunda transformación se instala desde adentro hacia fuera, desde la claridad de los procesos personales, desde la conciencia de la interioridad, desde el fortalecimiento de la vida interior; y este aprendizaje no se lleva a cabo deduciéndolo –razonándolo– sino experienciándolo, reflexionando sobre la propia experiencia.

El líder que aprende a hacer contacto consigo mismo, aprende a leer sus propios procesos y su propia realidad. A la vez, establece un contacto más efectivo con la realidad circundante y desarrolla una visión más adaptada, una visión que es profunda, contextualizada y dinámica del medio ambiente. En otras palabras, desarrolla competencias para leer (comprender, concienciar) en los acontecimientos y circunstancias experimentadas y observadas, los procesos que subyacen debajo de la superficie, en las organizaciones y en las personas que le rodean; y en consecuencia mejora su capacidad para liderar a otros.

Fuente: Stephen Covey, Los 7 Hábitos de la gente altamente eficaz. Warren Bennis, Líderes. Stephen K. McDowell.

## 2.- LOS LÍDERES EN LA GLOBALIZACIÓN

La historia que se nos cuenta comienza a fines de la Segunda Guerra Mundial. El contexto de una economía europea destruida por la conflagración, la idea de descrédito del mercado –tras una guerra donde la crisis del 29, la crisis de la inflación y el monopolio privado de algunos magnates habían creado una conciencia contra el mercado librado a sus propias fuerzas- y la existencia de la teorización del economista británico John Maynard Keynes, combinaron para posibilitar la implantación de un modelo de economía mixta que sería preponderante en el mundo hasta la crisis del petróleo de 1976,

La existencia de una conciencia social extendida desde los nuevos partidos democristianos, pasando por la socialdemocracia hasta el comunismo constituía el marco político desde donde se planteaba ese nuevo modelo.

En el tercer mundo, con el ejemplo de la India, el problema de la pobreza impulsó la labor de los llamados "economistas del desarrollo" que propugnaban una gestión fuerte gubernamental como método de ordenamiento de las fuerzas económicas. Yergin y Stanislaw reconocen que tras el caos derivado de la conflagración mundial eran los estados los únicos capaces de concentrar capital y esfuerzos necesarios para reorganizar la economía. En el primer mundo se incide en la idea del pleno empleo y de la producción como impulsora de la economía; y en el tercero la lucha contra la pobreza.

La teoría keynesiana sería el marco global desde el cual una serie de claves macroeconómicas servirían para ajustar los azares procelosos de los mercados

No te preguntes qué puede hacer tu país por ti, sino qué puedes hacer tú por tu país."

John F. Kennedy.

Durante mucho tiempo se creyó en la existencia del líder nato. Características como la inteligencia, autoconfianza, sociabilidad, persistencia, predominio, creatividad, etc. eran consideradas como indicativas del liderazgo. Es cierto que muchas de estas cualidades contribuyen y ayudan a la persona a convertirse en un líder, pero no se puede afirmar que alguien se transformará en líder por el simple hecho de presentar dichas características. Es necesario que éstos atributos concuerden con las finalidades y la atmósfera prevaleciente en el grupo, pues el liderazgo también es un fenómeno circunstancial fruto de la interacción entre los miembros del grupo.

No hay duda que el liderazgo se ejerce cada vez más en proceso de interacción, en ambientes circunstanciales, por lo que resulta casi imposible establecer a priori con absoluta certeza y seguridad, cuál es la persona más indicada para ser el líder de un grupo determinado. Partiendo de este presupuesto e intentando establecer algunos criterios que pudieran caracterizar al liderazgo del próximo milenio, es necesario analizar las circunstancias en las que nos encontramos hoy en día y proyectar las de mañana.

El mundo está bastante complicado. El mercado de trabajo demanda mayor dinamismo y dedicación; los espacios son más reducidos y la competencia es extenuante ante espacios cada vez más limitados.



Algunas empresas están modificando su enfoque ante la toma de decisiones, antes se hablaba del poder en manos de uno solo y ahora se habla del poder de decisión compartido, asumido por y desde un equipo. Se está pasando de un liderazgo piramidal a un liderazgo con una estructura plana, participativo, en donde todos colaboremos en la toma de decisiones.

El liderazgo en equipo, desde la multidisciplinariedad, es a nuestro parecer el liderazgo del próximo milenio.

Muchos pensamos que el mundo en el que vivimos está plagado de incertidumbres.

Los acontecimientos que enfrentamos día con día nos hacen sentir que la incertidumbre es la característica preponderante de nuestra época, en la que todos los esquemas globales de interpretación de la realidad han dejado de tener la suficiente capacidad explicativa para entender el acontecer cotidiano y proyectar diversas perspectivas a futuro.

Ante la velocidad de los cambios, nos cuestionamos si las propuestas que están surgiendo representan una alternativa y pueden reemplazar a las anteriores. Pero esto no ocurre sólo a nivel de los parámetros socioculturales o los marcos de referencia simbólicos, también sucede a nivel de las prácticas cotidianas en áreas como el trabajo, la salud, la educación, la familia, la seguridad pública, etc., donde la incertidumbre parece que se ha instalado por un tiempo indeterminado.

Al finalizar el segundo milenio los problemas que enfrenta el hombre adquieren una dimensión que presenta, desde nuestra perspectiva, mayores desafíos que los de cualquier otra época. Es el caso de la bien llamada globalización que es imperativo estudiar para poder comprender la sociedad actual, aunque el enfoque que pretendo desarrollar irá más allá de la estigmatización del concepto y tomará un tinte diferente; para nosotros no se debe globalizar la miseria ni la pobreza, como ha sucedido hasta hoy, sino la esperanza y todo lo referente a ella. Pero, ¿qué es la globalización? ¿Un globo en el mercado, una pequeña fábula neoliberal o el cuento que todos nos narran al iniciar y terminar el día?

Es importante señalar los cambios que ha sufrido el mundo a través de la historia, son situaciones que han dejado huella en las civilizaciones desde la antigua Roma, Grecia, Atenas. Menciono estas ciudades ya que son imitaciones de algunos gobiernos hoy en la actualidad; desde su filosofía, leyes, formas de gobierno, comercio, arquitectura, arte de la guerra, poder de persuasión, regiones dominantes, etc.

El dinero y el poder se ha conservado en pocas manos, ha existido la pobreza extrema, desde los latifundios (grandes extensiones de tierra) hasta hoy en la actualidad los hombres más ricos del mundo, la pobreza mundial día con día está en aumento.

La población tiene un pensamiento similar en el concepto hacia el líder, lo observa como una persona egoísta que únicamente piensa en el beneficio propio, algunas veces tratan de entenderlo y esto genera desacuerdo en el modo de repartición de riquezas.

En la actualidad tenemos un mundo moderno se ve diferente gracias a los medios masivos de comunicación, tecnología, redes de conexión (Internet, teléfono) pero si le hacemos una evaluación, se nota que es parecido a otros tiempos al observar el liderazgo de las naciones poder-riqueza.



Un líder en estos tiempos debe tener herramientas que proyecten un beneficio mutuo y dar soluciones a los problemas existentes.

Gracias a la globalización existe una mejor comunicación en todos los ámbitos; políticos, económicos, social y cultural, es indispensable crear redes de líderes que den beneficios a las organizaciones, estudiar las raíces de los problemas y realizar estrategias de solución. El líder es un agente de comunicación de masas, son indispensables en cualquier organización. Existen problemas que muchos gobiernos tratan de evitar

y muchos no desean sacarlos a la opinión pública, es importante erradicar el problema cuando comienza o si ya esta es cuestión de enfrentarlo, creando soluciones.

El líder Mundial necesita tener como prototipo resolución de problemas. Si existiera una unión de ideas en todo el planeta que las barreras del conocimiento se abrieran y dieran paso a soluciones, se crearía un mundo de expectativas, un planeta tierra diferente en donde los líderes en verdad fueran líderes.

## ¿QUÉ ES REALMENTE LA GLOBALIZACIÓN?

La globalización termino que el diccionario de la real academia española dice que es la “tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”, es, estrictamente hablando la mundialización de la economía y la cultura, es decir, la interconexión e interdependencia, tanto a nivel económico como a nivel cultural, de todos los países del mundo.

Podemos decir que ya se dio una primera globalización con los romanos, al menos si restringimos “el mundo” al mediterráneo. En el renacimiento, con el perfeccionamiento, expansión de la navegación y el consiguiente incremento sustancial del comercio por los 5 continentes, la “globalización” alcanzo cuotas más altas.

Al extenderse también el mundo no solo por China, India y gran parte de África, sino también a América, el comercio internacional a través de los mares y los océanos interconexión mucho más a los países de la tierra, haciendo que sus economías y sus culturas fueran más interdependientes.

La globalización va más allá de la economía, afectando profundamente a la política, a la cultura y hasta el medio ambiente.



La voluntad popular es sustituida por la voz de los pocos mandatarios que forman parte de organizaciones internacionales como el FMI, el BM (Banco Mundial), la OMC (organización Mundial de Comercio) o el G-7 (Grupo de los siete países más ricos del planeta).

La globalización se relaciona con la red de interconexiones e interdependencias, en rápido crecimiento y que caracteriza a la vida social moderna.

De aquí se deduce la premisa, importante de que tales vínculos adoptan numerosas modalidades que van desde las relaciones sociales institucionales que proliferan entre los individuos y las colectividades en escala mundial, hasta la idea del flujo creciente de mercancías, información, personas y actividades a través de las fronteras nacionales, para llegar a modalidades más concretas de conexión suministradas por los adelantos tecnológicos como el sistema internacional de transporte aéreo rápido y los sistemas electrónicos de comunicación inalámbrica.

Mc Gren escribe desde el punto de vista de la política internacional pero se encuentran formulaciones similares –“interconexiones”, “redes”, “flujos”- en estudios sociológicos (Lash y Urry, 1994; Castells, 1996,

1997, 1998), Culturales (Hall, 1992) o antropológicos (Freedman, 1995). Esto da fe por lo menos, de un consenso básico en cuanto a la realidad empírica que la globalización nos impone. Son estas conexiones proliferantes las que unen nuestras costumbres, nuestras experiencias, nuestros destinos políticos, económicos y ambientales en el mundo moderno.

## LA PROMESA DE LAS INSTITUCIONES GLOBALES

Los burócratas internacionales – símbolos sin rostro del orden económico mundial – son atacados por doquier. Las reuniones de oscuros tecnócratas en torno a temas tan anodinos cómo los prestamos preferenciales o las cuotas comerciales se han transformado en escenarios de iracundas batallas callejeras y grandes manifestaciones. Las protestas en la reunión de Seattle de la Organización Mundial de Comercio en 1999 fueron una sacudida, pero desde entonces el movimiento ha crecido y la furia se ha extendido. Prácticamente todas las reuniones importantes del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la OMC equivalen ahora a conflictos y disturbios. La muerte de un manifestante en Génova en 2001 fue la primera de las que pueden ser muchas víctimas de la guerra contra la globalización.

El comercio exterior fomenta el desarrollo cuando las exportaciones del país lo impulsan, el crecimiento propiciado por las exportaciones fue la clave de la política industrial que enriqueció a Asia y mejoró la suerte de millones de personas. Gracias a la globalización muchas personas viven hoy más tiempo y con un nivel de vida muy superior. Puede que para algunos en occidente los empleos poco remunerados de nivel sean explotación pero para multitudes en el mundo subdesarrollado trabajar en una fábrica es ampliamente preferible a permanecer en el campo y cultivar arroz.

La globalización ha reducido la sensación de aislamiento experimentando en buena parte del mundo en desarrollo y ha brindado a muchas personas de esas naciones acceso a un conocimiento que hace un siglo ni siquiera estaba al alcance de los más ricos del planeta.

Líderes políticos, piensan que todos finalmente se beneficiarían de la liberación del comercio y el mercado de capitales.



Muchos están tan convencidos de ello que aplauden el que se fuerce a los países a que acepten estas “reformas”, por cualquier medida pesar de que cuenten con un escaso apoyo popular.

Las relaciones humanas entre los líderes, son indispensables, el poder de razonamiento crea ideas indispensables para la transformación de las culturas. Debe existir una conciencia potencial de las naciones en donde cada individuo reciba un beneficio equilibrado de las necesidades básicas.

Si hacemos hincapié a la teoría de Maslow que se cumplan las necesidades primarias, secundarias, con las que la mayoría de población pueda sobrevivir y todavía le quede la mentalidad de que los esfuerzos, lucha, realización, son materia importante en la satisfacción emocional de hombres y mujeres.

Las mujeres como líderes nos están dando un ejemplo de grandeza y de que si se pueden conseguir objetivos, que “la unión hace la fuerza”. Entre mujeres y hombres existen diferencias ideológicas, pero el raciocinio de ambos puede hacer milagros en las organizaciones.

Las mujeres son parte fundamental en el desarrollo de metas y objetivos. Como líderes son necesarias, cada vez están más preparadas, tienen conocimientos especiales de superación, tienen conciencia de lo que está sucediendo en el mundo, quieren un futuro destacado, excelente para sus hijos.

Las poblaciones pueden ver esta situación como una utopía, pero todos los cambios de todos los tiempos se han realizado por medio de un sueño, pensamiento, hecho. Es posible que los líderes en el globo terráqueo puedan cambiarlo para bien. Depende de ellos de la credibilidad que les tenga su gente, cualquier demostración de algún beneficio se debe ver con hechos, para visualizar si está dando resultados.

Gracias a la tecnología los líderes se pueden comunicar, pueden crear un mundo diferente si se lo proponen en conjunto. Es difícil este programa pero no imposible.

El emplear estrategias, es indispensable en el desarrollo de las organizaciones de cualquier tipo, el líder cuenta con la tarea de transmitir las ideas que complementen el poder de logro de los objetivos para llegar a la meta deseada. Cuando se tiene el privilegio de contar con un buen líder, el éxito está presente en cualquier grupo u organismo es importante utilizar la persuasión, ya que cualquier organización social es fundamental.

La comunicación de líder es esencial en las organizaciones una interacción global es necesaria, el estudio de los organismos de éxito, es una herramienta indispensable para saber comportamientos futuros en una organización. Los líderes de oriente son un gran ejemplo, de que se pueden lograr cambios en los políticos de los países, para beneficios de la población. La coordinación y los deseos de sobresalir ante la adversidad debe ser un emblema del líder.

Los líderes en la organización tienen que emplear estrategias, que creen en beneficios mutuos, en la actualidad la población desea ver hechos, logros, sentir los beneficios de una política hacia objetivos, que al realizar una ordenación se lleven a metas. La población está cansada de las promesas, desea una cultura de bienestar para su familia. Que se cuente con un buen empleo, buena educación, buena alimentación, etc. Sabemos que el líder solo no puede cumplir, necesita la ayuda de grupos que se concienticen, tengan deseos de lucha, de logro, de solucionar problemas.

Existen barreras para el líder, políticas internas y externas de cada país, debe existir una adaptabilidad a las situaciones problemáticas de los países. Los gobiernos tienen que actuar de manera urgente, para que existan cambios y vean un beneficio pleno, tanto políticamente como en lo económico. Que sea primordial políticas de bienestar y de hechos de superación que observe como cambian las estructuras para bien.

Sabemos los problemas que existen en el mundo; contaminación, lucha por el poder, pobreza, posibilidad de una tercera guerra mundial, etc. Podría mencionar infinidad por esta situación es difícil que exista una cultura de comunicación y solución de los problemas.



Pero es esencial y necesaria una interconexión de líderes, porque a la infinidad de problemas que existen se le puede dar solución. Estamos ante la magia del Siglo XXI en tecnología de comunicaciones, el poder del Internet, puede ser una herramienta fundamental, no hay necesidad de realizar viajes alejados o reuniones aceleradas, se pueden hacer teleconferencias, videoconferencias, en donde se haga un estudio riguroso de los problemas. El ser líder es de orgullo, más si se es responsable de las autodeterminaciones y si se ha llegado a tener éxito en las decisiones. El logro de metas en grupo, cuando todos participan, es una satisfacción del deber cumplido, de hacer realidad sueños, de que lo imposible se puede convertir en posible que el fracaso puede ser lo negativo o la destrucción de la organización. El líder con experiencia debe tener el menor número de fracasos, si estos se presentan tomarle el lado y saber el porqué, que sirva como un peldaño hacia el éxito.

El logro de objetivos, es necesario, es un motivante para seguir luchando, teniendo la satisfacción que se luchó hasta el último momento, para llegar a la meta. Para el logro de objetivos es indispensable una buena coordinación con el personal interno y externo. Que exista una preocupación de ambos por cambios estratégicos para beneficio de las organizaciones.

“Las organizaciones están cambiando por necesidad. La globalización es simplemente un hecho de la vida”, dice Jack Welch, Chairman y CEO de General Electric.

Para alcanzar estándares de desempeño de clase mundial, tendremos que producir una fuerza de trabajo más inteligente mejorando la educación, respetando y honrando la diversidad.

Para construir las ventajas competitivas futuras, primero es indispensable que el líder desarrolle las habilidades de equipo. Las habilidades siempre deben evaluarse con preguntas ¿Quiénes somos?

El competidor debe manejar la ventaja, como se logra, como se duplica o multiplica.

El liderazgo reflejan un amplio espectro de características todas ellas admirables y beneficiosas para los demás.

Dado que el estudio del liderazgo esta en continua evolución, rasgos que lo definen, ni de si los líderes nacen o se hacen. Sin embargo, existen ciertas características que todos los líderes parecen tener.

### *Coraje*

Según escribió, sabia e irónicamente, el filósofo Arthur Schopenhauer; “Toda verdad pasa por tres etapas. Primero se ridiculiza, luego se ataca violentamente con ideas contrarias, por último, se acepta como una evidencia absoluta”.

### Orgullo

El líder no solo se enorgullece de sus éxitos sin que también crea una atmosfera que permite a los demás hacer lo mismo.

### Sinceridad

Los líderes muestran su humanidad de formas muy diversas, gestionando con verdadero interés por las convicciones de quienes les rodean y demostrando genuino interés por opciones distintas de las suyas.



## CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER EN LA GLOBALIZACIÓN

**Comunicación:** debe existir un buen transmisor y un buen receptor de ideas. Los pensamientos deben ser unilaterales, para el logro de una meta u objetivo. Algunas veces el líder debe ser sensible al adaptarse a situaciones fuera de su alcance. Cuando se requiere ser enérgico, explicar hasta el fondo la determinación a tomar.

**Relaciones humanas:** son fundamentales en cualquier organización. El encuentro de ideas con otros líderes, es la base de experiencias nuevas y observar los problemas con otra visión. Tener contacto con la población, al tener conocimiento de sus problemas, de cómo pueden acortar ideas, de que es lo que necesitan, de todas las ideas, concretar una sola.

**Autodeterminación:** tener el poder de conocimiento de los problemas. Tener un comportamiento que lo identifique en la solución de temas de conflicto, buscar ayuda o tomar ideas de otras personas, el líder debe ser receptor de ideas, consejos, soluciones, pero el poder de la autodeterminación, lo van ser que del conjunto de ideas, tome las esenciales o necesarias para el buen funcionamiento de la organización. Coraje y deseos de hacer cambios para beneficios a corto y largo plazo, lucha constante, por un cambio que va a quedar plasmada en la mente de los participantes como una huella que no tan fácil se borrara. Sabemos de antemano que el ser líder se dificulta, más si hablamos de proporciones globales. Cabe señalar que la discrepancia mundial crea una necesidad de líderes consientes de la problemática actual. El deber de cumplimiento de actividades generales requiere una estructura organizacional sofisticada, el implemento de herramientas y el trabajo en equipo es el poder de las organizaciones. El deber del líder es fomentar una cultura esencial en materia de programas de alcance de metas y objetivos. Cuando el líder se concientice observara cambios, en todos los aspectos dando giros sofisticados en cambios a beneficio de las organizaciones, estos logros se van a enfatizar en una mejoría de trabajo y saber que las relaciones humanas son esenciales en logro de metas. El concepto tradicional de liderazgo basado en atributos individuales, es un viejo paradigma para ésta época de globalización y dinamismo universal. Los tiempos actuales exigen flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones, adaptación a los cambios, manejo de escenarios en una organización.

Aprender a gerenciar la vida para la productividad como manejo de la naturaleza humana, un profundo sentido del liderazgo, cualidades y sentidos hacia la capacidad de reinventarse a sí mismo para reconstruir el nuevo estilo de liderazgo manejador de incertidumbres y potenciador del éxito son los objetivos. Un proceso observacional y descriptivo sugiere que cualquier tipo de líder, puede catapultar gente hacia líneas de autoridad y luego permanecer allí sin desarrollar el carácter de líder. Las crisis manifiestan la calidad del líder, se pone a prueba. La transformación y la dinámica de los procesos, están orientados a formar los líderes que guiarán a otras personas respetando los valores y fomentando la colaboración con alto sentido de adaptación a los cambios del entorno en búsqueda de soluciones positivas.



Una herramienta sofisticada en el desarrollo de los líderes, es no observar de forma negativa los medios de comunicación, pueden ser un instrumento fundamental, para la comunicación mundial, una ideología con características similares es esencial a nivel mundial, el poder de convencimiento que distingue a los líderes, debe ser utilizado de manera equitativa, siempre con el objetivo de ser un ejemplo a seguir, donde la comunicación sea la base fundamental y le siga la estructura de ideas, al delegar funciones será indispensable, personas con conocimientos similares, con la autodeterminación de cumplir con las metas deseadas.

Existen organizaciones, marcas, ejemplos a seguir, pero el desarrollo de una organización no puede ser imitación de otra porque existen factores externos que intervienen, pero es viable tener acceso a la información de las estructuras de éxito, para tomar algunas experiencias y adaptarlas al nuevo sistema. La coordinación va ser materia esencial, el deseo de cambiar para bien son funciones que deben tener los líderes en la globalización.

La unión de los líderes debe ser la fuerza de llevar al mundo a beneficios globales, las culturas algunas veces pueden ser un obstáculo, pero si se idealiza un solo fin, pueden crearse ideas sofisticadas, ya que la mayoría de las organizaciones manejan el mismo idioma que quieren ser de éxito. Los gobiernos deben retirar las barreras ideológicas, que existe en cada país, que su objetivo sea la resolución de problemas en conjunto, que no únicamente sean observados problemas políticos, si no económicos, sociales, culturales y todo lo que afecte en proporción a las poblaciones.

Tenemos un poder de pensamiento global con muchas diferencias, a los líderes les corresponde congeniar y tomar herramientas que ayuden, las situaciones negativas no son importantes para el desarrollo, lo único que queda es aprender de estos tropiezos, para destacar en una cultura, donde las funciones se cumplan y las estructuras sean forjadores de estabilidad.

***Autor: JOSE LUIS MAR RODRIGUEZ***