

IV. DEL IMPERIO DE LA JERARQUIA A LA FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN EN RED - Dr. Manuel Quiñones Vejarano ⁵

Muchas personas tienen poder, pero pocos tienen poder para llegar a las personas; esos son los verdaderos líderes. Es por esto que la esencia del liderazgo es lograr que los demás participen y que se involucren. El mayor problema que se va a encontrar es que los demás participen, creándose un reto. Cuando se lidera a los demás, igualmente se les está influenciando. Es así como se influencia a través del ejemplo, de las palabras, del lenguaje no verbal de las actitudes y aptitudes.

Es así como el liderazgo es influencia y no posición; es falso pensar que porque se está en cierta posición se es líder, mientras que muchos aman la posición, no se ama a los que los mantienen en esa posición. A partir de esto es que con la influencia, viene la responsabilidad: si se es mediocre la responsabilidad va a ser mediocre con las personas.

Cuando liderados a los demás, somos responsables de ellos ya que influimos en sus sentimientos y su bienestar. El ser humano es sentimiento y emoción, no lógica ni razón. Por lo tanto, cuando se lidera o se está añadiendo valor a alguien o se está extremando la vida, siempre se aprende algo de las personas, sea malo o bueno.

Hoy por hoy, los líderes se caracterizan por una enorme claridad con respecto a lo que son, lo que realmente les importa y hacia dónde se dirigen. Por ende es necesario saber quién es, para donde va, que se quiere. Lo ideal es que todos deben ir en la misma dirección. Que apunten hacia que los líderes de hoy deban tender ideas inequívocas acerca de quiénes son y qué representan; antes de enviar sus mensajes al mundo se debe estar seguro.

⁵ Doctor of Business Administration in Marketing Management & Business Administration de Carleton University (Canada), MBA Master of Business Administration (International) / MC Master of Commerce, Deakin University Australia, es un autor, conferencista, docente y consultor empresarial con una amplia y reconocida experiencia en el manejo, proyección y desarrollo del departamento comercial y de mercadeo de diferentes empresas nacionales e internacionales del sector real y de servicios, con habilidades y conocimientos en los procesos de venta y negociación, en la introducción de productos y servicios a nivel nacional e internacional.

Entendido lo anterior, nunca entreguen un trabajo donde no hayan puesto todo el corazón en él porque la gente se va a dar cuenta; cuando se entiende claramente qué se es y qué se representa se puede involucrar a otros con las historias de identidad. Cabe aclarar que el carisma no genera el liderazgo, los carismáticos son pseudo líderes, el carisma es una herramienta mas no garantiza ser líder.

Macro tendencias:

- Hipercompetitividad: lo que un individuo hace lo hacen millones y mejor.
- La cultura del nanosegundo: Todo es para ya.
- La economía de lo gratuito
- Tienes talento: movilidad y disponibilidad global del talento.
- Es necesario buscar herramientas que abran puertas.
- El líder debe entender que el papel de la mujer ha cambiado actualmente y lidera.
- Los líderes omniscientes, de indiscutida influencia, de sacrosanto prestigio y en ocasiones reverenciados con modelos a seguir, parecen amenazados de extinción.
- Estamos inmersos en un contexto que al exigir mayor flexibilidad y agilidad, demandará un nuevo modelo de liderazgo, capaz de acompañar y de guiar la organización en transición hacia la adopción de un paradigma de competitividad, centrado en personas q conforman equipos, colaboran en red e innovan. Es necesario estar prestos a cambiar paradigmas y enfocarnos en los puntos positivos que pueden generar las redes.
- Nuevos aportes en las áreas de la psicología positiva y la inteligencia emocional, centran el desarrollo de las organizaciones, en la evolución y el bienestar de las personas. Hoy se debe preocupar la organización porque las personas se desarrollen, den lo mejor de ellas.

A partir de esto, se identifican ciertas tendencias y prácticas emergentes que contribuyen a un nuevo estilo de liderazgo: un líder tiene que seguirse formando como persona y deben

haber líderes que inspiren; *leaders everywhere* (líderes por doquier): “Redes sociales al servicio de un modelo de liderazgo distribuido, explotar la tecnología para un buen propósito.”.

El uso intensivo de las tecnologías sociales, promueve el desarrollo de una cultura de colaboración, donde los líderes transformadores despliegan su visión y quehacer, para influir en el entorno de una red, cuyos modos pueden estar ubicados en distintas geografías, pertenecer a varias generaciones, acreditar experiencias disímiles y corresponder a diferentes áreas funcionales.

Por un lado, la confianza en sí mismo se demuestra en la ejecución. El mantenimiento de las propias convicciones, hoy en día es necesario para tener un mayor espíritu emprendedor y una capacidad mucho más alta de asumir riesgos.

Por otro lado, el *mindfulness* es una práctica útil para generar bienestar, potenciar la conciencia de sí mismo y fortalecer el equilibrio emocional en colaboradores que trabajan en ambientes de altas exigencias intelectuales y emocionales, como suele ser el caso de proyectos de innovación continua y disruptiva, de importante impacto social.

Objetivos de esta terapia:

1. Enfoque en lo importante, lo más urgente
2. Desarrollo de la inteligencia emocional
3. Reforzamiento de la visión estratégica
4. Flexibilidad frente al cambio
5. Creatividad e innovación

Para esto, se necesita liderar el cambio bajo el *coaching* y el *mentoring*: que la comunidad cuide del militar y no el militar de ella. Además también son necesarios mapas de talento para garantizar un flujo continuo de líderes en el que se garantice: capacidad para el aprendizaje; instinto para adaptarse a las innovaciones; valentía, para sacar adelante los

proyectos, los equipos, las instituciones; inteligencia emocional y psicología positiva al servicio de un liderazgo más humano. No es paternalismo, sino exigencia con respeto frente a las responsabilidades de las personas; y gestión del desempeño y nuevas políticas retributivas, el líder debe medir y medirse para sacar lo mejor de cada persona.

“No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo”. Albert Einstein.



I FORO REGIONAL Y LANZAMIENTO DE LA RED EN DDHH, DIH Y DICA DE LA FUERZA PÚBLICA
“RETOS DE LA SOCIEDAD Y DE LA FUERZA PÚBLICA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN
COLOMBIA”