

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



**EL LIDERAZGO EMPRESARIAL FRENTE A LA
GLOBALIZACIÓN EN COLOMBIA**

Erika Julieth Hernandez Salazar

Ensayo de Grado

Director: Hernán Cayetano Morales Morales
Docente

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA ECONOMIA
BOGOTA
2012**

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN EN COLOMBIA

Erika Julieth Hernández Salazar*
Ensayo Crítico

RESUMEN

El desarrollo actual de muchas organizaciones en Colombia como en cualquier otro país del mundo, ha permitido evidenciar la importancia de contar con un líder innato que les oriente hacia el cumplimiento de objetivos y metas, aun a pesar de la incidencia de las tendencias globalizadoras y de los efectos generados tanto en la estructura organizacional como técnica y de gestión. Frente a este hecho, se busca elaborar un análisis que dé cuenta de la administración actual del liderazgo frente a la globalización en Colombia, visto desde una perspectiva crítica que evalúe el panorama interno y que a la vez, defina las bases contextuales teóricas que explican el fenómeno del liderazgo y de su desarrollo respecto la incidencia de los procesos globalizadores.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, empresa, globalización, competitividad, líder

ABSTRACT

The current development of many organizations in Colombia as in any other country in the world, has highlighted the importance of having a natural leader to guide them towards achieving objectives and targets, even though the impact of globalization trends and effects generated both in the organizational structure and technical and management. Given this fact, is to prepare an analysis that accounts for the current administration's leadership against globalization in Colombia, viewed from a critical perspective to assess the internal situation and that in turn, set the theoretical foundations that explain the contextual phenomenon of leadership and its development over the impact of globalization processes.

KEYWORDS: Leadership, business, globalization, competitiveness, leading
INTRODUCCIÓN O PLANTEAMIENTO

* Economista. Universidad Militar Nueva Granada. Diplomado en Alta Gerencia. 2011. Ensayo Cr

El campo de liderazgo en los últimos años se ha convertido en una de las estrategias administrativas más importantes, especialmente por cuanto le proporciona las bases para direccionar la organización, previendo el impacto en materia competitiva, industrial, tecnológica y laboral, tan solo por mencionar las más importantes.

El campo de acción sobre el cual se enfoca todo el sistema administrativo, lleva impreso el involucramiento de la responsabilidad, la creatividad e innovación, cualidades esenciales para orientar la función institucional, desprendiendo aquí el deber de actuar en función de los intereses generales de la sociedad, pero atendiendo aquellos espacios donde se permita la adopción e inclusión de modernas tecnologías.

Así, se debe tener presente que al enfrentarse a un mercado, sea cual fuere, el empresario actual, debe ser conciente de la incidencia que tiene la globalización, que como tendencia administrativa, exige día a día ser más competitivos, hecho que obliga a trabajar correctamente en equipo, involucrando los líderes transformacionales con una amplia capacidad para mostrar a los demás las medidas que se deben tomar para hacer de las empresas sociedades justas, honestas con un fin económico y claro que aporte al bienestar social y financiero de la comunidad y de esta manera, ser orientadas verdaderamente al desarrollo social desde todos sus enfoques.

Si se llega a comprender que el concepto de líder debe dejar de ser solamente “un concepto”, es preciso llevarlo a su máxima expresión y convertirlo en una realidad argumentada por hechos trascendentales que generen cambio significativos, los cuales arrojen resultados que demuestren que el Liderazgo a través de las empresas, lleva a un pleno y consolidado desarrollo, en aras de dar cumplimiento a los objetivos sociales, económicos y humanos.

De esta manera, se hace esencial ahondar en el contexto del liderazgo frente al impacto generado por la globalización, esto teniendo presente que ésta solo es posible siempre y cuando existan líderes altamente comprometidos con el desarrollo gerencial, que orienten todos y cada uno de los objetivos empresariales en función del crecimiento económico, productivo, tecnológico y comercial de las organizaciones.

Colombia a su vez, no es ajena a esta situación dado que no solo cuenta con

líderes innatos y formados en el proceso de desarrollo empresarial, sino que además ha hecho parte de muchos esquemas globalizadores que le han permitido al país, mejorar su capacidad económica y social, además de involucrar mecanismos tecnológicos necesarios para materializar todos y cada uno de los objetivos institucionales.

Una labor a la cual Colombia le ha apostado y que le ha llevado a incursionar con efectividad y diligencia en muchos mercados extranjeros, fortaleciendo su capacidad productiva y comercial, pero ante todo, brindando una mejor calidad de vida a la población, además de generar alternativas administrativas sólidas donde se evidencia la incidencia de las decisiones provenientes de personas versadas en los temas empresariales que se han tomado la molestia de indagar y profundizar en muchas teorías con amplia incidencia en la misma organización.

Dentro de todo este cúmulo de experiencias emerge el liderazgo, advertido como una habilidad particular, con características específicas que hacen del líder una persona con atributos determinados a través de los cuales se generan todo tipo de oportunidades para las mismas organizaciones, las personas y quienes de alguna manera se relacionan con ellas, en la generación de bienes y/o servicios.

La administración moderna ha empezado a exigir de las propias organizaciones un mayor esfuerzo no solo por generar procesos innovadores, sino que ha llevado a exigir espacios de participación donde el trabajo en equipo sea una realidad, permitiendo de alguna manera, el fortalecimiento organizacional concertado donde la existencia de un líder se advierte como la mejor opción, pues éste tiene la habilidad mayor de reunir un grupo de trabajo en función de unos objetivos, estableciendo responsabilidades, formulando planes, definiendo necesidades y aplicando los correctivos a que haya lugar.

A su vez, se tiene en cuenta que todos y cada uno de estos cambios generados dentro de las propias organizaciones, son producto de los esquemas innovadores y tendencias globalizadoras que de manera directa han incidido en los procesos de desarrollo de las naciones y mediante las cuales, muchos sectores de la economía han podido desarrollar de manera efectiva sus planes y programas de trabajo.

Teniendo en cuenta entonces, el impacto directo de los nuevos esquemas tecnológicos en la propia administración, se ha estimado pertinente profundizar en el verdadero impacto generado por procesos como la globalización, dado que podría pensarse si realmente esta tendencia mundial influye en el proceso de

fortalecimiento de liderazgo empresarial y hasta qué punto se puede convertir o no en un factor determinante a la hora de emprender cambios e innovaciones organizacionales.

DESARROLLO GENERAL DE LA PROPUESTA

No podría pasarse desapercibido el hecho que el mundo viene enfrentando desde hace mucho tiempo un cambio significativo en los procesos económicos, políticos, sociales, laborales y comerciales, donde precisamente las propias empresas se han visto altamente afectadas e influenciadas, dado que elementos como la tecnología, las redes de comunicación, la innovación de materias primas, la preparación técnica de la mano de obra, los nuevos sistemas de negociación y las exigencias del mercado, han generado una nueva manera de hacer empresa.

De esta manera, países como Colombia, no se encontraban preparados para asumir no solo los nuevos retos, sino para responder a las posibles alteraciones en todos y cada uno de los contextos, y a través de las cuales muchos sectores se vieron altamente afectados, conduciéndolos por supuesto, a definir estrategias y planes alternativos de trabajo.

Fue así como Colombia, desde hace más de 20 años inició un proceso evolutivo a través del cual debió replantear todos y cada uno de sus esquemas de trabajo tanto en el contexto económico, como social, políticos, comercial, laboral y tecnológico que la condujo a involucrar a todos y cada uno de los actores sociales, para que decidieran emprender planes de contingencia y otros de orden operativo a fin de contrarrestar los efectos y cambios de orden organizacional.

“El cambio organizacional se describe como cambio profundo que combina modificaciones internas de los valores de la gente, sus aspiraciones y conductas, con variaciones externas en procesos, estrategias, prácticas y sistemas. En el cambio profundo hay aprendizaje. No basta con cambiar estrategias, estructuras y sistemas, también tienen que cambiar las maneras de pensar.”¹

Sin embargo, este hecho tuvo su antecedente significativo hacia mediados del siglo XIX cuando precisamente a nivel mundial se hablaba de la denominada Revolución Industrial que trajo consigo la innovación y tecnificación del trabajo en

¹ PEREA R., José. Administración y globalización: una perspectiva psicológica. En : Revista de Investigación en Psicología. Vol. 10, no. 1. (2007); p. 146.

primera instancia, pero que igualmente modificó la forma en que debía asumirse el manejo administrativo y empresarial.

A pesar de los avances y posibilidades que traía dicho proceso, generó cierto inconformismo producto del desplazamiento de la mano de obra y del aumento significativo de un sinnúmero de personas desempleadas, además de la afectación al nivel de ingresos, y por ende del desmejoramiento de la calidad de vida de las personas, por lo que hubo que adoptarse e implementarse años más adelante acciones de mitigación, evitando con esto que muchas organizaciones desaparecieran, pero que ante todo, las personas perdieran oportunidades de corte laboral.

Lo que marcó la Revolución Industrial en el siglo XIX puede servir como un referente experiencial de la evolución histórica, social, científica y tecnológica que pasó la humanidad, por la cual no se le podría aducir que el cambio que originó en la dinámica de las organizaciones tuvo intencionalidad de generar el desempleo, la explotación cuantitativamente, selectiva y económica de los trabajadores, de incrementar la jornada laboral mediante la incentivación económica con propósitos de reducir su tiempo de descanso y disfrute que es lo que se espera del avance de la tecnología².

Dicha situación, además de generar incertidumbre, permitió años después que muchas empresas u organizaciones, pudiesen observar las verdaderas ventajas que podría traer un proceso renovador como éste, especialmente si se tiene en cuenta que ello llevó a que la misma humanidad evolucionara tanto en el campo productivo, comercial, financiero y económico, así como en la manera de relacionarse y de expandir el mercado.

Uno de estos cambios, lo enfrentó de manera directa la propia administración, dado que esto la llevó a profundizar en muchos contenidos, pero sobre todo a reformular la manera de pensar, de actuar, de decidir y de liderar, todo en función de dar cumplimiento a sus objetivos propuestos, pero ante todo de integrar de manera acertada los recursos, las ideas, los procesos y las tecnologías.

Desde finales del siglo XIX se definía a la *Administración* como el proceso de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los

² Ibid, p. 148.

demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas por y para la organización.

A finales del siglo XX, el proceso administrativo bajo una perspectiva global considera cinco funciones básicas: la planificación, organización, «integración de personal», dirección y control de las actividades de los entes de la organización y el empleo de todos los recursos con el objeto de alcanzar las metas establecidas³.

Ya sea que se hable de la organización, como de la planeación, dirección, control, y ejecución, lo realmente importante es que quien dirija la empresa, tenga la habilidad suficiente para emprender los cambios, para asumirlos, adaptarlos, evaluarlos y modificarlos de acuerdo a las necesidades y exigencias de las empresas, como de las propias tendencias del mercado en el cual se desenvuelve.

A esto suele denominarse visión empresarial, pues no solo se trata de enfocar unos recursos con las habilidades personales en función de los objetivos económicos y financieros, sino que además se hace exigible el replanteamiento de toda la política administrativa, de manera que pueda hacer parte de las nuevas tendencias económicas y que por lo mismo, tenga la habilidad personal de involucrarse en lo que comúnmente se denomina responsabilidad social empresarial.

Esta visión empresarial de la economía de mercado se enriquece cada día con el reconocimiento de lo que se ha llamado responsabilidad social. Se acepta el papel tutelar del Estado para las personas o grupos débiles o necesitados; en la legislación laboral, seguridad social, asistencia pública; en la preocupación por el empleo, y en la promoción popular; su acción es indispensable para atenuar el efecto de los ciclos económicos, en la política fiscal y crediticia, en el sistema monetario y en medidas e instituciones que aminoren en lo posible las imperfecciones del mercado⁴.

Esa misma responsabilidad social se enfoca específicamente, en generar oportunidades a través de las cuales tanto directivos como empleados, clientes y proveedores, incluso inversionistas se involucren tanto con el crecimiento y desarrollo de la empresa como con los beneficios percibidos. Esto a razón del incremento en el nivel de ingresos y de posibilidades de orden financiero

³ Ibid, p. 150.

⁴ SERVITJE, Lorenzo. La vida económica, la empresa y los empresarios. México : Noriega Editores, 2008. p. 13.

suficientes para atender sus necesidades básicas y otras de alta expectativa profesional.

De este cúmulo de oportunidades, se destaca la importancia misma que tienen las personas, dado que son ellas precisamente quienes definen las estrategias y enfocan los recursos en función del éxito económico y financiero. Una labor que aunque compleja, permite la evolución respecto la manera de liderar y direccionar la labor administrativa.

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 milenio⁵.

Esta misma situación llevó a que necesariamente se establecieran nuevos mecanismos de trabajo donde la toma de decisiones y el trabajo en equipo, se constituyeron en herramientas administrativas de gran utilidad, dado que a partir de ellas muchas acciones y planes de trabajo pudieron ejecutarse de manera efectiva. Esta quizá podría ser la tarea fundamental del líder, el encaminar a todos los agentes de la empresa en función de los objetivos y con los recursos existentes en pro del desarrollo y crecimiento organizacional, enfrentando todo tipo de divergencias y asumiendo nuevos retos que contrarrestaren el efecto de las tendencias y teorías internacionales.

“Para que se dé la eficacia, en todo grupo humano el líder debe tratar de que los fines se alcancen sin que él intervenga -en lo posible- en los medios para hacerlo. Esto obliga a que los seguidores hagan suyos los fines u objetivos del líder, es decir, que los identifiquen como buenos y deseables para ellos”.⁶

⁵ MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. Visión y valores del liderazgo en un mundo globalizado [en línea]. Chile : Comunidad Virtual de Gobernabilidad y Liderazgo, s.f. [citado el 13-03-12]. Disponible en : <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1825>.

⁶ SERVITJE, Op. Cit, p. 54.

Concientes de esta realidad, se hace evidente la necesidad que existe para las propias organizaciones de contar no con director, sino con una persona conocedora del tema y virtuosa respecto las cualidades mínimas de liderazgo, que no solo enfoque a la empresa hacia el desarrollo y éxito, sino que por lo mismo, defina las acciones que deberán ejecutarse en función de los efectos de procesos como la globalización, vista ésta como una tendencia mundial que involucra personas, procesos, tecnología, maquinaria y estrategias comerciales.

Luego se hace evidente, la necesidad de encontrar en quien se busque establecer como líder dentro de una organización, una serie de cualidades y atributos profesionales y personales, mediante los cuales pueda encaminar la empresa hacia el éxito, apoyados en plataformas estratégicas de alto impacto, incrementando su nivel de participación en el mercado y apoyando la labor social establecida por el estado.

Estos líderes organizacionales deberán aplicar plenamente sus capacidades y experiencia personal (aprendizajes), ante el escenario cambiante y altamente competitivo mediante una amplia visión, análisis ético, con sensibilidad frente a las necesidades sociales, al respeto de la diversidad cultural, el tener una idea clara y práctica efectiva del trabajo, de ejecutar interrelacionadamente los procesos de la planeación, organización, integración de personal, dirección y control orientados hacia la implementación de organizaciones inteligentes⁷.

El simple hecho de pensar en liderar una organización, exige de la persona no solo el esfuerzo y el compromiso, sino el desarrollo de una serie de habilidades, a través de las cuales pueda proyectar y encauzar la empresa en función de sus objetivos. Para ello deberá ser exigente a la hora de exigir compromiso de sus colaboradores, al igual que tomar decisiones respecto a las acciones que mayores beneficios le proporcione a la organización.

De manera complementaria, el líder deben buscar un equilibrio entre la empresa y sus objetivos a cumplir, y las personas que harán parte del proceso, pues resulta determinante que en dicho esquema se tenga en cuenta las diferencias personales, las expectativas individuales, los conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad de respuesta a las tendencias comerciales y administrativas que hagan parte de la empresa, solo de esta forma podrá fortalecer su campo productivo, competitivo, de crecimiento y laboral.

⁷ PEREA R., Op. Cit, p. 149.

“En la empresa, algunas veces tenemos que prescindir de jefes que no acaban de entender su papel de líderes: conseguir los mejores resultados, motivar a sus colaboradores para que den lo mejor de sí mismos, amen su trabajo y sean sus jueces más rigurosos. Esta política de prescindir de jefes malos es con frecuencia muy dolorosa, pero la llevamos a cabo inexorablemente”.⁸

Una característica personal del líder, se fundamenta específicamente en la capacidad de respuesta y de neutralización de los efectos generados por las tendencias del mercado, so pena de incurrir en errores y equivocaciones, que con absoluta medida podrían evitarse. Una labor compleja pero interesante si se tiene en cuenta que el mercado actual viene involucrando una serie de competencias a través de las cuales, se exige que de manera interna la empresa reformule planes de trabajo, desarrolle mecanismos de capacitación y que por lo mismo, coordine las acciones a través de las cuales verificará y controlará el cumplimiento de dichas tareas por parte de sus colaboradores.

De lo que se trata de cierto modo, es de lograr que la persona líder, defina las estrategias a través de las cuales buscará enfocar su empresa u organización hacia el éxito. Esta quizá podría ser la labor primaria frente a la búsqueda de soluciones alternativas de neutralización de los efectos globalizadores, generados por las tendencias mundiales de orden comercial, político, económico y tecnológico, que más de pasar a ser una estrategia comercial, se convierte en una amenaza para el propio crecimiento empresarial, especialmente cuando no se cuenta con los recursos, las habilidades y los conocimientos para hacer frente a esta situación.

Los líderes son, ante todo, agentes de cambio, cuyas aptitudes, conocimientos y habilidades personales y directivas logran modificar, de forma deliberada y espontánea, la dinámica del equilibrio que suele producirse en la interacción entre los agentes de la organización (entendida esta como un sistema), flexibilizando su estructura y preparándola para hacer frente a los cambios vertiginosos del ambiente, pero, estructural y radicalmente liderar los cambios mismos caracterizados por niveles de incertidumbre creciente⁹.

Cuando se logra unificar el liderazgo en función de la productividad, se hace indispensable que quien asuma dicha responsabilidad, tenga el deber primario de buscar los medios y las alternativas a partir de las cuales puede emprender y

⁸ SERVITJE, Op. Cit., p. 54.

⁹ EL LIDERAZGO empresarial frente a la globalización [en línea]. s.l. : Conocimiento y Dirección, 2011. [citado el 14-03-12]. Disponible en : <http://news.conocimientoydireccion.com/2011/05/el-liderazgo-empresarial-frente-a-la-globalizacion/>.

liderar los cambios, pero más aun enfrentar los desafíos planteados por las nuevas tendencias mundiales como la globalización. Una serie de valores que le facilitan su labor, pero por lo mismo, traducir las necesidades de la organización, definiendo las oportunidades del mercado, las ventajas que cada procesos traerá en función del desarrollo y crecimiento, pero ante todo aprovechando el talento humano existente y formado, de manera que enfoque cada objetivo, recursos y conocimiento en pro de logro de las metas.

Alcanzar dicho ideal se convierte en una labor compleja pero no imposible de realizar. Ante esto, el líder deberá formular y proyectar la organización en función de los estilos de vida modernos, incorporando aquellos conocimientos y procedimientos profesionales, pero sobre todo, siendo visionario respecto los cambios comerciales, políticos, económico, tecnológicos, incluso laborales que puedan afectar el esquema, todo ello encaminado hacia el fortalecimiento de la estructura de mercado actual, donde la sostenibilidad, la cooperación y la innovación juegan un papel determinante tal como lo proyectan muchos estudiosos en el mundo.

El liderazgo, en el contexto de la complejidad consiste en la capacidad para avizorar, proponer y construir horizontes. Los líderes, vistos como agentes de cambio, logran agitar el sistema para que emerjan nuevas formas y repertorios más acordes con las condiciones del momento y rompen el equilibrio que puede ser precursor de la mortalidad empresarial.

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 mañana¹⁰.

El líder actual se desenvuelve en un mundo lleno de incertidumbre, tecnología, planeación, decisión y compromiso, cualidades que le permiten mantenerse en el sistema administrativo, pero sobre todo, cumpliendo con su deber empresarial de enfrentar los retos del panorama moderno. "Al finalizar el segundo milenio los

¹⁰ MUTSAKU KAMILAMBA, Op. Cit. Disponible en : <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1825>.

problemas que enfrenta el hombre adquieren una dimensión que presenta, desde nuestra perspectiva, mayores desafíos que los de cualquier otra época como es el caso de la globalización”¹¹.

La tarea del liderazgo moderno consiste en profundizar no tanto en las teorías y en los procedimientos, incluso en las tecnologías, sino en definir estrategias de persuasión hacia los colaboradores, o empleados en este caso, para que se comprometan con las tareas impuestas, logrando de esta manera conjugar la intención de enfrentar cada nueva teoría en una perspectiva de colaboración permanente en función de los objetivos y metas impuestas.

Ese simple hecho de ganar la lealtad y compromiso de las personas que directamente intervienen y se relacionan con la organización, es la que precisamente genera oportunidades para conseguir que cada objetivo plasmado se enfoque hacia la búsqueda incesante de soluciones comerciales, económicas y laborales.

“Es un saber del trabajo psicológico organizacional en el actual contexto globalizado, que toda organización está expuesta a *situaciones o problemas* que inciden en su desarrollo y que la no atención o solución oportuna, eficiente y eficaz por su administración o gestión, pueden convertirla o declararse en sujeto «afectado» por la globalización”.¹²

La responsabilidad innata de un verdadero líder para con su propia organización, se traduce en orientar cada objetivo por área de trabajo, buscando no solo que exista un adecuado clima laboral, sino que por demás, se faciliten las actividades industriales, comerciales y de servicios, sino que se involucre a las personas en el aporte de sugerencias e ideas en función de todas las actividades empresariales, solo de esta forma se neutraliza a la competencia, pero sobre todo a todo aquello que interfiere con los ideales de la organización.

Para ello, quien decida emprender actividades propias del liderazgo, deberá planear su trabajo, proyectar los costos, recibir aportes de todos y cada uno de los miembros de la organización, profundizar en aquellas tendencias mundiales que a la actualidad, dominen el mercado, incluso las ideologías de la competencia para lograr la proyección de un plan único, generador de progresos e innovación y por ende reconocimiento en el entorno en el cual opera.

¹¹ Ibid. Disponible en: <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1825>

¹² PEREA R., Op. Cit, p. 146.

La supervivencia y prosperidad de una organización dependen de su adaptación al entorno y de la adquisición de recursos. En este sentido, una organización empresarial tiene que ser capaz de comercializar sus productos o servicios con éxito. La adaptación se mejora a través de la anticipación a las necesidades y deseos de los clientes; de la evaluación acertada de las acciones y planes de los competidores; de la valoración de los factores limitadores y de los riesgos (por ejemplo, el desarrollo normativo, la posible escasez de materias primas o las acciones hostiles de los enemigos); y de la identificación de aquellos productos y servicios que mejor se adecuen a la capacidad productiva de la organización¹³.

Las nuevas tendencias mundiales, han dejado en evidencia la necesidad fundamental de ahondar tanto en el plano organizacional (estructura interna de la empresa), así como en la funcionalidad del mercado, pues de una parte existen personas con necesidades puntuales por satisfacer, y de otra, subsisten infinidad de opciones comerciales y productivas para el cliente que deben reevaluarse, de manera que se logre unificar un plan de trabajo en función de tales expectativas.

Aunque a decir verdad, se debe ser consciente que tendencias como la propia globalización, han venido de alguna forma, a servir de base para construir modelos y estrategias comerciales y empresariales de alto impacto, aun cuando ello se logra en la medida que se cuente con los recursos y los conocimientos adecuados que le faciliten el proceso de adaptación, formulación e implementación. De lo contrario, muchas economías, especialmente cuando no se encuentran lo suficientemente preparadas para enfrentarla, sufren de manera directa, los rigores de su impacto, hecho que las relega absoluta o parcialmente del mercado empresarial, y por ende, generan desconfianza y desolación social.

Actualmente, el trabajo de dirección está cambiando debido a las grandes tendencias económicas, políticas y sociales (Dess y Picken, 2000). La tendencia a la globalización sigue acelerándose a medida que se intensifica la competencia, aumenta la importancia de los mercados exteriores y el número de empresas que se hacen multinacionales y se asocian en empresas en participación transfronterizas. Por consiguiente, las responsabilidades de dirección abarcan cada vez aspectos más internacionales, y los directivos tienen que comprender nuevas culturas y dialogar e influir sobre personas de entornos diferentes. Además, está aumentando la diversidad cultural de los

¹³ YUKL, Gary. Liderazgo en las organizaciones. Madrid : Pearson Educación, 2008. p. 17.

empleados, y el fomento de unas relaciones cooperativas exige empatía, el respeto a la diversidad y la comprensión de los valores, creencias y actitudes de personas con distintos orígenes culturales¹⁴.

Colombia, ha tenido que enfrentar los desafíos de este tipo de tendencias mundiales. Prueba de ello, los cambios en los órdenes comercial, político, económico, tecnológico y empresarial, exigiéndoles de manera directa a los directivos, y en algunos de los casos a quienes lideran cada proceso, a definir estrategias de manejo a la crisis, buscando cambiar la mentalidad con respecto a las acciones que deberán emprenderse a razón de las oportunidades que trae consigo dicha teoría, algunas de ellas asociadas con la modernización tecnológica de la empresa, la aceleración en el desarrollo de los procedimientos, el mejoramiento en el nivel de las comunicaciones, las relaciones sociales, entre otras muchas que facilitan el progreso, productividad y el crecimiento organizacional.

Aquí, la labor del líder empresarial, se traduce en crear las condiciones necesarias para generar beneficios sociales, empresariales y económicos donde el incremento de la rentabilidad se asume como una ventaja competitiva dentro del contexto en el cual opera la empresa. Por ello, se exige que muchas de estas organizaciones, no solo definan con exactitud sus debilidades y fortalezas, puntualizando sobre las amenazas que podrían generarse, de manera que se formulen planes de contingencia que tiendan a mitigar el impacto y el riesgo de someterse a recortes de personal y por ende, pérdida de la competitividad en el mercado.

Al hablar de globalización, inmediatamente se tiende a pensar en la pérdida de posicionamiento y de oportunidades dentro de un marco comercial, y financiero. No obstante, se hace claridad con respecto al hecho que en no todos los casos, las economías locales se afectan de manera directa, por el contrario muchos gobiernos se han dado a la tarea de evaluar el impacto de tales ideologías hasta el punto de asumirlas como oportunidades, hecho por el cual se han creado diversos acuerdos comerciales, a los cuales se han suscrito muchos países, buscando aprovechar sus beneficios y por ende, mantenerse en el mercado, incluso ampliar su campo de acción.

Colombia cada vez más se ha venido insertando al mundo a través de una serie de tratados y acuerdos internacionales unos de tipo político, otros económicos, sociales y culturales y algunos mucho más completos que incluyen todo lo relacionado con el comercio entre países y bloques, inversión, transferencia tecnológica, patentes,

¹⁴ Ibid, p. 40.

propiedad intelectual, movimiento de productos, servicios y factores de producción principalmente capital por cuanto en el tema de mano de obra es poco lo que se ha avanzado sobre todo en los tratados de comercio con los países y bloques más fuertes en el concierto internacional¹⁵.

A pesar de considerarse que la globalización y las formas de muchos tratados comerciales son favorables para la economía colombiana en especial, existen aspectos adicionales sobre los cuales se basa tal éxito, uno de ellos el estilo de liderazgo empleado, pues no solo basta con tener el conocimiento, sino que se exige dinamismo, destreza, habilidades personales, persuasión y responsabilidad para lograr dicha conjugación.

Esto significa que el país en la actualidad, ha dejado entrever el interés personal y general que existe de trabajar en pro de tales acuerdos comerciales, pues no solo basta con visualizar las oportunidades, sino plasmarlas, evaluarlas, responder a los retos que plantea, ajustarlas al entorno y retroalimentarlas como parte del proceso de modernización. Lo fundamental es que se cree un grupo coordinado a través del cual se obtengan beneficios comunes, tarea que solo le corresponde al líder en tanto que cuenta con la capacidad necesaria, el conocimiento del entorno y la coordinación de recursos en pro del sistema.

Para el caso específico de la empresa colombiana las nuevas dinámicas que genera la globalización y todos aquellos tratados y acuerdos internacionales de comercio demandan un nuevo liderazgo empresarial, se trata de líderes con visiones de largo plazo que estén en la capacidad de ajustar sus organizaciones a las realidades actuales y futuras que permitan empresas perdurables en el tiempo y que estratégicamente puedan prevalecer en ambientes complejos.

Actualmente, las empresas deben hacer frente a éstas y otras muchas circunstancias que hacen parte del contexto globalizado en el que deben no solo permanecer sino progresar y crecer, se trata de ambientes dinámicos, que cambian de manera vertiginosa e impredecible, para lo que los líderes de hoy y del futuro deben estar preparados¹⁶.

Las propias exigencias del mercado, han llevado a consolidar la labor empresarial

¹⁵ PALACIO, Ivarth y CONTRERAS, Françoise. Globalización y liderazgo empresarial [en línea]. Bogotá : Revista Dinero, 2011. [citado el 14-03-12]. Disponible en : <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/globalizacion-liderazgo-empresarial/118920>.

¹⁶ Ibid. Disponible en : <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/globalizacion-liderazgo-empresarial/118920>.

y directiva, como una valiosa herramienta para plasmar ideas y hacer frente a los desafíos de la globalización. Esto significa que si se logra identificar a un líder que verdaderamente trabaje en pro del crecimiento empresarial, ésta deberá asumir esta responsabilidad con carácter no solo desde un punto de vista personal, sino retador como parte del aprovechamiento de las tendencias del mercado y lo que en la actualidad demanda el cliente.

Para ello, el liderazgo deberá fortalecerse y consolidarse como una herramienta administrativa que facilite el entendimiento de las nuevas teorías, de manera que deba involucrar a cada miembro de la organización en el aporte de ideas y estrategias en torno a los objetivos empresariales, aprovechando las oportunidades comerciales, económicas, productivas y tecnológicas propias de la globalización.

Más allá de la visión tradicional del líder, éste debe ser visto entonces como un agente de cambio, líderes cuyas actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades personales y directivas les permitan modificar ya sea de forma deliberada o espontánea la dinámica del equilibrio que suele producirse en las organizaciones y las vuelve rígidas y vulnerables a los continuos cambios del medio. Desde esta perspectiva, las organizaciones son vistas como sistemas, y los líderes como aquellas personas que logran flexibilizar su estructura, potencian la innovación y la creatividad y las preparan para hacer frente a los cambios del ambiente y a la incertidumbre creciente¹⁷.

Los líderes además, deben entender la filosofía propia del sistema no solo como parte de su proceso administrativo sino como una herramienta organizacional que le permitirá entender cada decisión y adoptar mejoras, conforme el nivel de aceptación y de adaptación de las personas al cambio, pues en no todos los casos las personas ven con buenos ojos que muchos países y sectores de la economía, favorezcan la suscripción del país a nuevos acuerdos de orden comercial, producto de la necesidad misma de equipararse a las tendencias globalizadoras, especialmente porque advierten la diferencia que existe en el orden político y productivo, incluso tecnológico de las naciones con las cuales las compete, lo que crea incertidumbre, desconfianza y retraso en la ejecución de las tareas, y por qué no decirlo, forma de acuerdos comerciales.

Los líderes organizacionales entonces, deben desarrollar las

¹⁷ Ibid. Disponible en : <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/globalizacion-liderazgo-empresarial/118920>.

competencias sociales, emocionales y cognitivas que les permitan dirigir estas influencias recíprocas hacia el logro colectivo de metas, en últimas es generar procesos dinámicos que *perturben* el sistema, esto es, que incidan sobre la relación entre los distintos agentes y movilicen las estructuras organizacionales.

Desde la anterior perspectiva, el liderazgo efectivo ocurrirá entonces cuando los cambios observados en uno o más agentes favorecen la evolución, crecimiento y desarrollo de las organizaciones, el líder efectivo será aquel que logre incidir sobre el sistema para que éste se aproxime al resultado deseado, teniendo en cuenta que la incertidumbre estará siempre presente y que el sistema puede tener cambios espontáneos en su interior o hacia el exterior, justamente por la relación difusa, indirecta e intrincada entre los diversos elementos que hacen parte del mundo empresarial¹⁸.

No basta entonces con contar con un directivo si no se cuenta con un verdadero líder, ello significa que antes de pensar en el manejo adecuado de la empresa y de sus diferentes planes, así como su desarrollo y verificación, es fundamental que quien busque desarrollar procesos de liderazgo, sea una persona altamente comprometida y conocedora de la mejor estrategia para divulgar un planeación y/o proyección de tareas.

Ante esto, se requiere contar con una persona idónea que sea capaz de motivar a sus colaboradores y que por demás, cuente con las habilidades suficientes para hacer de las tendencias mundiales como la globalización, una mayor oportunidad para crecer y fortalecerse tecnológica, económica, laboral y comercialmente. Aunque lo realmente importante, es que se orienten las acciones y estrategias en función de lo estipulado en los diferentes acuerdos comerciales, consiguiendo beneficios comunes, procesos sostenibles y por ente, integrarse hacia aquellos mercados mundiales, conocedores del entorno y líderes dentro del sector en el cual se busque incursionar.

En un contexto de grandes cambios económicos, en los que la globalización es imparable, cada vez más sectores están empezando a evolucionar los modelos de negocio tradicionales, y se oye hablar cada día más del líder frente al mero gestor de las compañías. Liderar es mucho más que administrar o gestionar un equipo. Sin embargo lo difícil

¹⁸ Ibid. Disponible en : <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/globalizacion-liderazgo-empresarial/118920>.

suele ser poner en práctica numerosos conceptos teóricos que cada vez se escuchan más en el mundo empresarial¹⁹.

Todo esto lleva a pensar en la necesidad de exigir, por llamarlo de alguna manera, que las empresas en general, preparen a su fuerza de trabajo, pero que de no ser posible, incorporen a personas externas pero conocedoras y concientes respecto la incidencia de las tendencias modernas en los procesos empresariales, especialmente en aquellas economías débiles y que hasta ahora empiezan un proceso de cambio y transformación.

Esta podría ser quizá la mejor estrategia para consolidar políticas y herramientas organizacionales en función de aquellas ofrecidas por el mercado, y que de cierto modo le facilita la labor al sector empresarial, dado que es éste quien mayor representatividad tiene en el logro de los objetivos financieros y comerciales de toda organización, tal como se observa en aquellas economías exitosas y líderes en mercados extranjeros.

El liderazgo empresarial nunca ha sido más exigente que en la actualidad. Los líderes operan en un entorno empresarial complejo, ambiguo e interdependiente; así, el mayor el nivel de *globalización* ofrece aparentemente un “mundo sin fronteras” (Ohmae, 1990) para las oportunidades de negocio, pero también va acompañado de una mayor competencia internacional, de complejos desafíos éticos derivados de la interacción con grupos de interés diversos, tanto dentro de cada cultura como entre las distintas culturas, y de responsabilidades sociales más amplias²⁰.

La problemática creada por la incidencia de procesos globalizadores en países como Colombia, significa entrar en un proceso de profundas reformas a nivel político, comercial, administrativo, tecnológico y productivo, donde precisamente se establecen barreras para aquellas economías débiles y de precaria innovación, especialmente porque no definen acciones puntuales, plasmadas en planes concretos que den cuenta del interés y anticipación a los efectos generados por las economías mundiales.

¹⁹ RETAMAL MOYA, Gonzalo. El tacto en un líder [en línea]. Argentina : Asociación Internacional de Clubes de Leones, s.f. [citado el 16-03-12]. Disponible en : <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST412.htm>.

²⁰ PLESS, Nicola M. y MAAK, Thomas. Desarrollando líderes globales responsables. En : *Universia Business Review*. No. 27 (jul. - sep. 2010); p. 56.

A su vez, cuando se puede contar con una persona con características puntuales de liderazgo, resulta mucho más sencillo enfrentar los efectos generados por la misma globalización. Esto significa que en su carácter orientador se valgan de todo tipo de estrategias, conocimiento y posibilidades a través de las cuales aprovechen las ventajas y oportunidades de orden comercial, tecnológico, productivo y de inversión planteado dentro de un contexto internacional y de integración.

Habría entonces que exigir de dicha persona, mayor liderazgo para demandar el cumplimiento de las normas y disposiciones establecidas comúnmente, y que de cierto modo les permite aprovechar esas oportunidades pero sin sacrificar su esencia, idiosincrasia, habilidades, valores e idoneidad profesional, propios de países como Colombia, donde el interés por la preparación técnica se acentúa día a día, todo en función del incremento del nivel competitivo, productivo y comercial buscando por muchas organizaciones.

Según datos de la ONU ampliamente citados, 51 de las 100 mayores economías del mundo son empresas, no países. A medida que el poder va pasando de los estados nacionales a las empresas, los grupos de interés y las comunidades de todo el mundo ya no esperan únicamente de los líderes empresariales que se limiten a cumplir las leyes y normativas y a incrementar el valor para los accionistas²¹.

De eso se trata, de generar mayor conciencia social que traspase fronteras respecto la importancia de preservar aquellos conceptos de tradición, pues es usual encontrar que existiendo oportunidades de modernización tecnológica y de apertura de líneas divisorias, especialmente de inversión extranjera producto de la liberación comercial, se agreden principios, normas, regionalismos, entre otros que afectan la identidad cultural de países como Colombia.

No con esto se quiera afectar de manera directa el orden comercial y de oportunidades obtenido por el país, sino realmente se busca es poner sobre la mesa las reglas de juego sobre la cual opera el sistema empresarial colombiano. Es evidente desde luego que el proceso de apertura económica y de globalización, han traído consigo diversos cambios que han sido liderados por personas idóneas y virtuosas respecto la imagen que proyectan y del compromiso creado organizacionalmente. Sin embargo, la tarea apenas comienza, pues aun subsisten empresas que no cuentan con verdaderos líderes que encaminen la filosofía empresarial, pero sí permitan la afectación de sus economías y de su entorno social y todo lo que ello deriva.

²¹ Ibid, p. 58.

La globalización de los mercados y productos corresponde a un sistema internacional integrado que permite, a través de la eliminación de fronteras, producir bienes o insumos en aquellos sitios donde la productividad sea muy alta y los costos más racionales. El concepto de empresa con una sola sede en un determinado país ha empezado a desaparecer para darle paso a una nueva situación: tener empresas capaces de buscar una mayor penetración en los mercados mundiales a través de la competitividad²².

Es evidente la incidencia que realmente tiene el contexto comercial en el desarrollo de las empresas. Sin embargo, es fundamental exigir de éstas, mayor responsabilidad por las decisiones tomadas y por los posibles efectos que ellas tengan en el pleno laboral, social, cultural y económico. Esto teniendo en cuenta que en muchas de las ocasiones una decisión se justifica desde un contexto personal, pero se olvida la primacía que tiene la comunidad sobre algún interés individual, y más aún cuando ello representa ganancias considerables.

Es preocupante que el país pese a su interés por la formación empresarial de muchos colombianos, no establezca criterios claros respecto la necesidad de formar líderes responsables y honestos que defiendan los intereses propios de la nación con respecto a aquellas teorías mundiales que buscan una mayor unificación de las economías pero a costa del debilitamiento empresarial al no disponerse de los medios para entrar a ese mercado global y competitivo de alto impacto.

“Pese a la evidente globalización, las empresas no suelen contar en sus equipos directivos de alto nivel con ejecutivos extranjeros. Según una encuesta realizada por Ernst & Young y Economist Intelligence Unit, a más de 1.050 ejecutivos líderes globales, tres de cada 10 participantes revelaron que entre su equipo directivo o junta directiva no cuentan con ningún ejecutivo de fuera de su país de origen.”²³

Considerando esta investigación y las conclusiones del diario Portafolio, podría afirmarse que definitivamente no existen líderes globales que enfoquen sus necesidades con aquellas desarrolladas en mercados externos y mediante las cuales podrían conseguirse ventajas y oportunidades para el desarrollo local. De eso se trata, de acercarse a la innovación y la evolución, siempre y cuando se

²² LLINÁS TOLEDO, Fernando. Competitividad internacional y estratégica de las empresas colombianas. *En*: Gestión. vol. 3 (1997); p. 2.

²³ LÍDERES EN tiempos de globalidad; saber aprovechar la diversidad es el reto de los ejecutivos [en línea]. Bogotá : Portafolio, 2011. [citado el 16-03-12]. Disponible en : <http://www.portafolio.co/economia/lideres-tiempos-globalidad>.

establezcan los parámetros sobre los cuales se busca trabajar, todo en función del interés general y de las amenazas que igualmente dicha teoría puede traer para el crecimiento y estabilidad social, económica y laboral del país.

Es evidente en este caso, que las micro, pequeñas y medianas empresas cuenten con un líder global que oriente cada política y teoría, a razón de los diferentes acuerdos comerciales en los cuales se halla inmerso Colombia y que le han producido más dificultades que oportunidades, pues es claro observar que ellas no disponen de la tecnología suficiente para generar productos competitivos y a gran escala como sí lo llevan a cabo las grandes multinacionales. Esto además de la diferencia patrimonial, las deficiencias tecnológicas, de innovación y de formación profesional de sus directivos y empleados.

El líder global del mañana tiene que entender el contexto cambiante de los negocios. La mayoría de los encuestados dice que los altos ejecutivos deben comprender los riesgos y oportunidades que las tendencias sociales, políticas, culturales y ambientales ejercen sobre las empresas. Los líderes serán capaces de responder más adecuadamente a las situaciones difíciles, si cuentan con la habilidad para interactuar con personas de todo el mundo, captar los matices de las diferentes culturas y comprender las acciones que mejor funcionan en diversos contextos²⁴.

Habría que hacerse una aclaración al respecto ya que muchas empresas desconocen la presencia de muchos líderes dentro de su línea laboral, situación que los puede llevar a perder competitividad y posicionamiento en el mercado, para lo cual se recomendaría brindar mayor atención a las personas, no solo por cuanto ellas se advierten como el activo más valioso, sino como una oportunidad para delegarle la función de transición comercial, generando alternativas de manejo y de choque, además del efecto motivador que puede llegar a producir entre sus demás colaboradores en función el cumplimiento de sus objetivos financieros, comerciales y productivos.

Una crítica adicional habría que expresarse, y es la relacionada con el simple hecho que muchos empresarios, específicamente directivos no establecen momentos en los cuales muchos colaboradores, o personas con cualidades específicas de liderazgo, puedan asistir a congresos, seminarios y cursos de actualización en el campo que sea de su competencia, bajo la justificación de su costo y del tiempo que habrá de emplear en dicho proceso. Una acción que le relega de las tendencias globalizadoras y del mercado en el cual compete.

²⁴ Ibid. Disponible en : <http://www.portafolio.co/economia/lideres-tiempos-globalidad>.

Ernst & Young Economist Intelligence Unit encontró que las empresas no están haciendo lo suficiente para desarrollar esos líderes, y rara vez tienen estrategias globales que les permitan aprovechar el talento de todo el mundo y desarrollar un personal adecuado para manejar las diversas culturas y procedencias. Un equipo creativo, una gestión inteligente y una fuerza laboral a nivel mundial sólo puede desarrollarse si se promueve la movilidad de los empleados por diferentes espacios de la organización, tanto geográfica como funcionalmente²⁵.

En este caso, no se puede olvidar que como tendencia mundial, la globalización es ampliamente administrada y defendida por las grandes multinacionales y bloques económicos creados a nivel mundial, y que los países simplemente se advierten como un instrumento político, productivo y geográfico para que sus economías crezcan y se fortalezcan a costa del trabajo de los pequeños mercados. Situación que los lleva a conservar el poder y mantener el control sobre los países en vía de desarrollo bajo la justificación de la modernización, situación que a la vez es provocada por la debilidad en el sistema de liderazgo local, que lo debilita y lo torna sumiso ante las grandes potencias mundiales.

Es triste observar cómo muchos países a razón de la permisividad de los inversionistas extranjeros, bajo la justificación de aporte de recursos para el fortalecimiento de la economía local, facilitan que éstas en un tiempo no muy largo, se apropien de muchos recursos, ya sea de orden medioambiental, mineros, agrícolas, tan solo por mencionar los más afectados. Situación que aunque preocupa a muchos directivos, no genera mayor interés por parte de muchas empresas debido a que no cuentan con una persona que lidere el proceso y que impida a toda costa que este tipo de ideas se materialice.

Por tanto, esta teoría sostiene que los subordinados consideran la conducta del líder como aceptable según el grado al que perciban que dicha conducta es una fuente inmediata de su satisfacción o según la necesiten para la satisfacción futura. La tarea se juzgará aceptable al grado que se establezca con claridad las relaciones trayectoria-meta. Por consiguiente, la conducta eficaz del liderazgo se basa tanto la disposición del líder para ayudar a sus seguidores como en las necesidades de los subordinados con relación a tal ayuda²⁶.

²⁵ Ibid. Disponible en : <http://www.portafolio.co/economia/lideres-tiempos-globalidad>.

²⁶ GÓMEZ ORTIZ, Rosa Amalia. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. En : Pensamiento & Gestión. no. 24 (2008); p. 171.

Este dominio extendido a nivel mundial, genera todo tipo de incertidumbre, pues de una parte habría que analizarse si realmente esta política comercial, incluyendo las supuestas ventajas económicas, cumplirán a largo plazo con lo establecido en cada acuerdo, de otra si podrá ser real esa posibilidad de incrementar el capital de las empresas, y finalmente si quienes lideran el proceso son concientes de la responsabilidad asumida y del papel cumplido en defensa de los derechos de sus directivos y colaboradores.

Lo realmente cierto, es que el estado colombiano argumentando la suscripción a los tratados de orden internacional, ha defendido la política comercial colombiana, dejando de lado las críticas y consolidando la llegada de nuevos inversionistas y la exigencia de las empresas respecto la actualización de los procesos tecnológicos. Ideología a la que muy pocos empresarios abordan bien sea por temor a las represalias del estado, como por el simple hecho de querer verse beneficiado antes que pensar en el interés general de muchas pequeñas empresas, que por la debilidad en muchas áreas organizacionales, recortan personal, o simplemente se sostienen con mercados locales.

“Los gerentes tienen a alguien por encima de ellos que asume la responsabilidad de, al menos, algunos aspectos de su función en la organización. Siempre hay otra persona que asume la decisión y responsabilidad final. El líder asume la responsabilidad total de la carga de todas las facetas del futuro de la organización y de sus resultados”²⁷

Ya en este punto, se debería trabajar sobre un esquema conciliador donde realmente se expongan las verdaderas necesidades empresariales, pero no dejando de lado el contexto mundial y de oportunidades en mercados externos, sino que por el contrario, se podría liderar un plan basado en la realidad nacional, definiendo los verdaderos alcances de esta tendencia mundial, de las expectativas económicas, tecnológicas, laborales y comerciales derivadas de un proceso concertado y acorde con la estructura actual.

Colombia ha afrontado el manejo de sus relaciones exteriores mediante estrategias que buscan mejorar el desarrollo económico y social y, al tiempo, construir una política exterior eficiente y creíble para los actores internacionales a los que se dirige. No obstante, en los últimos años el desafío de ganar espacios para la agenda interna con la utilización de medios externos ha proyectado al país en una forma casi que opuesta a las exigencias de la globalización, lo que llevó a la adaptación permanente de las políticas y los instrumentos²⁸.

²⁷ Ibid, p. 173.

²⁸ CARDONA, Diego. Colombia: una política exterior en transición [en línea]. Bogotá : Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia, 2011. [citado el 19-03-12]. Disponible en : <http://www.fescol.org/>

Adicional a este proceso, se deberían especificar los mecanismos de control que permitan que el esquema se desarrolle bajo los lineamientos jurídicos y éticos conforme las necesidades empresariales. Luego una persona que oriente efectivamente el proceso, se advierte como una gran oportunidad dentro de un marco de discusión técnico, donde se busca adoptar procedimientos, sin que ello implique dependencia y sometimiento radical.

El líder perderá status e influencia ante sus subordinados si carece de la influencia para representarlos en forma efectiva en la competencia con otros grupos por recursos escasos. Aquí es muy importante el uso del poder hacia arriba y hacia abajo, y este enfoque indica que los dos están relacionados. Sin la suficiente influencia hacia arriba para obtener los recursos necesarios, proteger los intereses del grupo y obtener la aprobación para los cambios propuestos, no es probable que el líder desarrolle una relación de intercambio efectiva con sus subordinados²⁹.

Las empresas no deben olvidar que su liderazgo mayor se concentra en las necesidades reales buscadas tanto por los empleados como por los proveedores, clientes y directivos. Cada uno de ellos representa mayores oportunidades para que la empresa continúe en el mercado. Su opinión e incidencia implican la exigencia de lograr una estabilidad financiera, laboral, comercial y tecnológica en función de sus propias expectativas. Aquí, el líder cumple una gran labor, dado que debe unificar criterios, defender intereses, ser conciliador, pero sobre todo exigir un mayor compromiso del estado para con los requerimientos de las organizaciones debilitadas un poco por el contexto tecnológico y de conocimiento del mercado externo.

Se hace claridad con respecto al hecho que, no es que se quiera hacer ver que la globalización sea un proceso negativo para las empresas, por el contrario, demanda muchos beneficios que pueden adaptarse, aunque realmente se deba conciliar y evaluar detenidamente el proceso, buscando la mejor estrategia de unificación y de oportunidades, pues de otra parte es dicha teoría quien lleva a las empresas a pensar en la sostenibilidad como una herramienta organizacional de corte competitivo, y que además fortalece su propia imagen corporativa.

Han existido casos en los cuales muchos líderes enfrentan todo tipo de

index.php?option=com_content&view=article&id=63:colombia-una-politica-exterior-en-transicion&catid=11:libros&Itemid=8.

²⁹ GÓMEZ ORTIZ, Op. Cit, p. 169.

dificultades no solo por el estilo administrativo que se maneja, sino porque además no logran equipararse a las verdaderas necesidades de la empresa, situación que debilita todas las intenciones de materializar objetivos y generar cambios trascendentales para el crecimiento y estabilidad organizacional.

Las cualidades de los líderes pueden determinarse de acuerdo con dos cuestiones: el tipo de organización en las cuales desarrollan sus capacidades o el deseo de dar mayor importancia a ciertas características por encima de otras. Para generar transformaciones en las empresas y cambiar la situación actual, los líderes realizan un análisis concienzudo del entorno empresarial, económico y humano de los entornos internos y externo de las organizaciones, e identifican las deficiencias y oportunidades mal explotadas del mercado para construir metas y retos a partir de los cuales formulan una visión de futuro. Este es quizá el rasgo más determinante al momento de identificar al líder³⁰.

El líder representa la mejor estrategia administrativa, a partir de la cual se enfocan muchas intenciones empresariales de expandirse en el mercado, pues esta persona no solo debe tener la habilidad de conocer el mercado, sino de relacionarse con todas las personas que de alguna manera u otra, laboran en la organización, que conocen el mercado, que se interesan por las acciones emprendidas, pero que ante todo se han comprometido con los ideales y principios institucionales.

Así, el liderazgo representa una de las mejores oportunidades que pueda tener una organización para defenderse de los ofensivas tecnológicas, comerciales, laborales y económicas planteadas por la globalización, pues éste logra conjugar las acciones que considere más seguras y acordes con la realidad empresarial, de manera que está en capacidad de facilitar los conocimientos y habilidades necesarios para dirigir cada plan de trabajo en función de las necesidades de la organización frente a las arremetidas del entorno internacional, incluidas aquellas empresas o inversionistas extranjeros que desean incursionar en los mercados locales sin importar los efectos generados en la población.

De alguna manera, es fundamental que los líderes y empresarios se rodeen de toda la capacidad administrativa posible, del conocimiento y las habilidades personales en función de las agresiones generadas en el mercado por parte de

³⁰ PRECIADO HOYOS, Ángela y MONSALVE GÓMEZ, María Fernanda. El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *En* : Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 16, no. 19 (ene. - jun. 2008); p. 84.

quienes manejan el sistema globalizado a nivel mundial y que buscan establecerse en aquellos países con economías incipientes y en vía de desarrollo, pues hay que ser concientes que muchas de ellas no se han mostrado preocupadas por profundizar en este tipo de mecanismos ya que no se capacitan y actualizan sus sistemas empresariales de trabajo.

Las organizaciones son en muchas ocasiones incapaces de detectar o predecir el impacto final que la suma acumulativa de pequeños cambios puede tener sobre su entorno y su propia razón de ser. La inexistencia de señales claras de que el cambio es necesario, de un sentido de urgencia, de una crisis evidente, dificulta el inicio de los procesos de cambio. En este caso es responsabilidad de los líderes de las organizaciones interpretar aquellos pequeños indicadores que pueden estar apuntando hacia cambios significativos en el futuro entorno y anticipar situaciones críticas antes de que sea demasiado tarde. La capacidad de anticipar el cambio y hasta de provocarlo es una cualidad fundamental en los líderes de organizaciones que desean tener un rol clave en sus respectivos sectores³¹.

Colombia desde luego no es ajena a esta situación, no solo porque muestra muchas debilidades relacionadas con su capacidad de liderazgo, sino porque además no cuenta con líderes comprometidos con la realidad nacional, que investiguen, apliquen y establezcan acciones puntuales respecto las diferencias del mercado, las semejanzas, las tareas que permiten equipararse a las nuevas tecnologías, pero que ante todo permitan mejorar el nivel de ingresos del país y por ende, fortalecer la calidad de vida de las personas.

No se desconoce desde luego el interés demostrado por muchos centros de formación universitaria y especializada, dado que brindan todo tipo de conocimientos con orientación precisa sobre las acciones que pueden implementar muchos empresarios para contrarrestar el efecto generado por la competencia nacional e internacional. Prácticas que en muchos de los casos, son fácilmente adaptadas y aplicadas no solo porque la empresa cuenta con los recursos necesarios para lograr dicho propósito, sino porque además cuenta con líderes arriesgados que encuentran oportunidades en cada actividad desarrollada, hecho que desencadena en mejores condiciones laborales económicas y personales para la misma sociedad.

La llegada de nuevas personas o el cambio en la composición de los

³¹ CARRERAS, Ignasi; Iglesias, María y Sureda, María. Transformar con éxito las ONG : el liderazgo del cambio. Barcelona : Instituto de Innovación Social de ESADE, 2010. p. 23.

grupos de interés, la incorporación de un nuevo director o la sustitución de un miembro del órgano de gobierno, la introducción de una nueva tecnología o el diseño de un nuevo proceso... pueden provocar la rotura del siempre inestable equilibrio organizativo, generando un malestar que sólo se soluciona dando marcha atrás o introduciendo nuevos cambios. Un cambio, se convierte así, en detonante de un proceso más amplio, de una cadena de cambios que transforma la organización. De hecho, introducir pequeños cambios que acaben conduciendo a una transformación más global es una de las estrategias más habituales y útiles para iniciar cambios de gran calado³².

La tarea se ha compartido gracias a que el Estado como parte de su misma responsabilidad y compromiso, ha logrado definir normas concretas que regulan la función comercial dentro y fuera del país, evitando con ello que muchos inversionistas incursionen en el país y alteren la estabilidad nacional con procesos tecnológicos y de infraestructura a los cuales son ajenos muchos empresarios y sectores económicos. No obstante, es cuidadoso a la vez gracias a que establece mecanismos de trabajo donde ha logrado concertar la intención de mantener la identidad cultural, personal y regional del país, pero aprovechando las oportunidades planteadas por las nuevas configuraciones comerciales, financieras y de inversión planteadas por mercados extranjeros.

Una labor que genera confianza y tranquilidad ya que suelen observarse casos en los cuales los negociadores e inversionistas extranjeros establecidos en otros países, desarrollan todo tipo de actividades productivas, comerciales y de servicios, desconociendo las normas y procedimientos internos del país origen. Situación que trae consigo que la identidad de los pueblos se pierda, que las personas se desplazasen del campo a la ciudad, atraídos por las nuevas oportunidades y que incluso adopten sistemas tecnológicos sin prever las consecuencias de su aplicabilidad.

Gracias al interés de muchos dirigentes, Colombia es uno de los muchos países que conserva la identidad cultural y social de los pueblos pese a la incidencia tan marcada de la globalización. Sin embargo, es evidente que han existido situaciones y casos donde la tecnología ha facilitado muchos procesos de trabajo y por ende, un mejoramiento en las condiciones de vida de muchas personas. Lo que preocupa en este caso, es que no existen personas que lideren este tipo de actividades, pero que ante todo analicen minuciosamente este tipo de implicaciones en los procesos sociales, de manera tal que orienten e informen a las personas sobre los riesgos que tienen este tipo de situaciones.

Así, el liderazgo se ha convertido en una medio esencial para unificar criterios,

³² Ibid, p. 28.

profundizar en contextos administrativos, responder a las necesidades propias del mercado, pero sobre todo atender las necesidades de los colaboradores en función de las expectativas organizacionales. El líder entonces, sugiere la condición básica de involucrar a las personas en el desarrollo de los planes. Para ello deberá plantear discusiones respetuosas, establecer prioridades, organizar planes, conseguir la opinión de las personas, exponer ideas y transmitir las, realizar planteamientos hasta conseguir su aceptación, consentir opiniones pese a que se encuentre en desacuerdo, pero sobre todo mantener el orden en las decisiones.

Este tipo de liderazgo representa una de las mejores estrategias empleadas por muchos empresarios para conseguir el cumplimiento de las metas. Para ello aducen razones como la optimización de los procesos, el involucramiento de las personas, la integralidad de funciones, el mejoramiento de las condiciones sociales, pero ante todo la defensa de los intereses generales de la población.

Considerando este hecho, se estima adecuado y pertinente para los propios empresarios, acoger aquellos contenidos internacionales que les proporcionen mejoras y oportunidades para facilitar su crecimiento y estabilidad financiera y comercial. A pesar de ello, quien lidere dicha causa, deberá tener la capacidad de adelantarse a los resultados con ayuda de todo el compendio normativo, teórico y estructural, solo de esta forma podrá enfrentar el desafío y el impacto ante las nuevas teorías.

En la actualidad subsisten en el entorno empresarial un sinnúmero de herramientas de simulación que facilitan la labor de proyección de las acciones empresariales. Mediante las mismas, los líderes podrán además definir con mayor precisión las acciones a emprender, tareas que deberán transmitir a sus colaboradores, estableciendo los controles, evaluando los resultados y definiendo las actividades de retroalimentación.

CONCLUSIONES

- Considerar el liderazgo como un modelo administrativo dentro de un contexto competitivo, se cataloga como una de las mejores alternativas con las cuales puede contar la organización ya que le facilita no solo el cumplimiento de los objetivos en orden primario, sino que le lleva a persuadir a su fuerza de trabajo para que aporten ideas y sugerencias respecto la mejor forma de hacer empresa. Una opción valiosa que logra conjugar recursos, ideas y acciones en función de las metas proyectadas y que le permitirá posicionarse en nuevos mercados, mantenerse en el entorno, pero sobre todo incrementar su nivel productivo y competitivo en el corto, mediano y largo plazo.

- Muchos empresarios han advertido sobre la importancia que tiene para las empresas el contar no solo con un director, sino con una persona con habilidades de liderazgo que logre materializar el plan de empresa y que por demás, oriente a los demás colaboradores para que, mediante su mejor esfuerzo, puedan hacer parte del crecimiento y desarrollo empresarial, pero que ante todo, puedan aportar elementos de valor en función del impacto de aquellas tendencias mundiales que inciden en los procesos organizacionales.

- El desarrollo económico, tecnológico y comercial emprendido a nivel mundial, ha puesto de manifiesto la necesidad imperante sobre las organizaciones, de reevaluar sus procesos de trabajo en función de las oportunidades que pueden esperar con los cambios, pero sobre todo para estabilizar su estructura de manera que se logre un progreso y no una afectación sobre sus planes de trabajo.

- Ese cambio trascendental, ha llevado a muchas organizaciones a redefinirse, involucrando nuevos colaboradores, asignando recursos, profundizando en las teorías administrativas, estableciendo controles, asegurando su capacidad productiva y competitiva, pero ante todo a evaluar el alcance de las nuevas políticas comerciales y tecnológicas emprendidas por el estado a razón de la actualización y progreso del que tanto se hace mención en los últimos años.

- Dentro de ese mismo interés, se plantea para las propias organizaciones, la necesidad de establecer dentro de su planta organizacional, la idea de contar con una persona líder que posea habilidades personales de persuasión, que oriente a todos los colaboradores en comunión con los recursos y conocimientos, incluso la infraestructura, para que no solo se aprovechen las ventajas de tendencias como la propia globalización, tomando para sí aquellas acciones que le generen crecimiento, progreso y estabilidad en mercados nacionales e internacionales, pero conservando su esencia y filosofía propias de las grandes empresas.

- Concientes de estos alcances, se estimó pertinente realizar un análisis crítico sobre la importancia del liderazgo en los procesos organizacionales, a razón de la incidencia que muchas tendencias mundiales y comerciales tienen en las empresas, y definiendo los motivos que generan en muchas de las ocasiones, que algunas de ellas tiendan a desaparecer y retroceder en su proceso. Razones que facilitan la investigación, gracias a que han sido muchos los informes y razonamientos que al respecto se han desarrollado, permitiendo puntualizar sobre los errores cometidos y las acciones que se pueden emprender para facilitar sus estabilidad.

- De esta forma, el liderazgo se incluye dentro de todas aquellas estrategias administrativas y funcionales que le permiten a muchas organizaciones no solo mantenerse vigentes en el mercado, sino expandirse, aprovechando aquellas acciones y prácticas en función de los objetivos económicos, productivos, comerciales y laborales planteados para un periodo de tiempo determinado.

- El tema de la globalización se asume como una gran preocupación para aquellos países que no cuentan con la preparación suficiente para enfrentar dicho impacto, ya que no solo se afecta el plano financiero, sino aquellos componentes medioambientales, laborales y profesionales por su misma exigencia. Esto además de tener en cuenta que ésta se halla inmersa dentro de los muchos acuerdos comerciales desarrollados por países como Colombia, especialmente cuando se pretende un mejor desarrollo social, político y de intercambio comercial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDONA, Diego. Colombia: una política exterior en transición [en línea]. Bogotá : Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia, 2011. [citado el 19-03-12]. Disponible en : http://www.fescol.org/index.php?option=com_content&view=article&id=63:colombia-una-politica-exterior-en-transicion&catid=11:libros&Itemid=8.

CARRERAS, Ignasi; Iglesias, María y Sureda, María. Transformar con éxito las ONG : el liderazgo del cambio. Barcelona : Instituto de Innovación Social de ESADE, 2010. 221 p.

EL LIDERAZGO empresarial frente a la globalización [en línea]. s.l. : Conocimiento y Dirección, 2011. [citado el 14-03-12]. Disponible en : <http://news.conocimientoydireccion.com/2011/05/el-liderazgo-empresarial-frente-a-la-globalizacion/>.

GÓMEZ ORTIZ, Rosa Amalia. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. En : Pensamiento & Gestión. no. 24 (2008); p. 157-194.

LLINÁS TOLEDO, Fernando. Competitividad internacional y estratégica de las empresas colombianas. En : Gestión. vol. 3 (1997); p. 1-23.

MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. Visión y valores del liderazgo en un mundo globalizado [en línea]. Chile : Comunidad Virtual de Gobernabilidad y Liderazgo, s.f. [citado el 13-03-12]. Disponible en : <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1825>.

PALACIO, Ivarth y CONTRERAS, Françoise. Globalización y liderazgo empresarial [en línea]. Bogotá : Revista Dinero, 2011. [citado el 14-03-12]. Disponible en : <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/globalización-liderazgo-empresarial/118920>.

PEREA R., José. Administración y globalización: una perspectiva psicológica. En : Revista de Investigación en Psicología. Vol. 10, no. 1. (2007); p. 145-161.

PLESS, Nicola M. y MAAK, Thomas. Desarrollando líderes globales responsables. En : Universia Business Review. No. 27 (jul. - sep. 2010); p. 56-69.

PRECIADO HOYOS, Ángela y MONSALVE GÓMEZ, María Fernanda. El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. En : Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 16, no. 19 (ene. - jun. 2008); p. 79-96.

RETAMAL MOYA, Gonzalo. El tacto en un líder [en línea]. Argentina : Asociación

Internacional de Clubes de Leones, s.f. [citado el 16-03-12]. Disponible en : <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST412.htm>.

SERVITJE, Lorenzo. La vida económica, la empresa y los empresarios. México : Noriega Editores, 2008. 159 p. ISBN-13 978-968-18-6998-4.

YUKL, Gary. Liderazgo en las organizaciones. Madrid : Pearson Educación, 2008. 531 p. ISBN 978-84-8322-344-4.