

GERARDO PAUL VIACAVA BREIDING

ID UB08053SIE14735

Essay of: ¿How can I change the World?

**ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY
HONOLULU, HAWAI
Fall 2009**

I n d i c e

Introducción.	3
Los cambios.	3
Los emprendedores.	5
Son líderes.	5
Visión de futuro.	6
La iniciativa.	6
El ejemplo.	7
El tiempo.	8
Las cualidades.	8
¿El carisma?.	9
La acción.	10
Mantener la actualidad.	11
Los riesgos.	12
La ética.	12
El ambiente interno y externo.	13
El tema de la responsabilidad social. ...	14
Conclusiones.	15
Bibliografía.....	16

Introducción.

Creo que todo joven ha soñado con cambiar al mundo, y yo no he sido la excepción. Este sueño me ha perseguido desde que forjé una vaga idea de la diferencia entre el bien y el mal; esto es, desde que he madurado acerca del sufrimiento, la pobreza o la injusticia. Creo firmemente que se debe al espíritu santo que mora, pues de otra forma, seguro estaría aún sin un claro discernimiento y por demás perdido en esa loca carrera por el vano ego y material.

Toda generación tiene sus momentos de angustia o algarabía, que son estrechamente relacionados y directamente proporcionales al trabajo y las obras de las generaciones que les precedieron. Fuesen cosechas de bienestar o cosechas de desastre todo es debido al empeño o al descuido del hombre, mas rara vez a lo indomable del destino.

Dolor, desgracia y muerte son eventos que todos algún día quisiéramos dejar de sufrir, pero que por el momento debemos lidiar y administrar. Una característica de la conducta irresponsable de nuestra sociedad, es que esta, solo ha decidido tomar en cuenta el presente sin pensar que el porvenir es algo que está a la vuelta de la esquina, y que de hecho el provenir siempre importará, debido a que la vida sigue y todos somos eslabones de una misma cadena.

La importancia de hacer el máximo por el bienestar común no es algo con lo que las personas estén muy comprometidas, si hablamos de estadísticas y quitamos el segmento proporcional de los preferentemente interesados en su propio bienestar, podremos ver con tristeza un remanente que peor aún, difícilmente está conciente de las serias dificultades que atraviesa el planeta.

Se necesitan líderes que quieran cambiar al mundo, dejar huella, contribuir en algo útil y perdurable que beneficie a su comunidad, a sus países y a la humanidad entera.

Los Cambios.

Todo cambio transcurre en un lapso de tiempo, lapso en el que las personas de manera a veces impredecible, cambian de un estado a otro. Los cambios nunca fueron fáciles por el temor a lo nuevo y lo desconocido, sin mencionar que, también

algunas personas tendemos al sedentarismo, actitud que preferentemente busca el status quo, evitando la molestia y trabajos de transformar una situación. Muy pocas personas tienen la energía para romper la estabilidad en busca de nuevos estados, sobretodo cuando estos son contrarios o difieren de la costumbre vigente.

Líderes importantes han sido necesarios para llevar a cabo los mayores cambios o las más colosales empresas. Algunas provechosas otras no, pero siempre marcan un antes y un después en su emplazamiento. Los cambios tienden a ser febriles y agitados y no muchos están dispuestos a comprometerse, mas bien los elementos beligerantes tienden a ser reprimidos por la multitud, que no tiene la visión ni comparte la emoción o deseo por aquel nuevo ideal.

Son muchos elementos a considerar; la perseverancia necesaria para establecer un nuevo perfil y lograr que el ambiente se adecue a él, el aplomo de resistir el contrapeso del medio que rehúsa a ser modificado y sobretodo la habilidad para lograr que tus congéneres se involucren y se auto motiven para lograr el fin común. Todo esto parece tan importante, sin mencionar aún las habilidades administrativas no menos importantes, y la energía extra necesaria para una total dedicación.

La implementación de un cambio de cultura, consumo, actividad o menester siempre requiere el cálculo de las contingencias, así como un control sobre las circunstancias del medio. El triunfo o el fracaso de cualquier empresa, implica la prueba real de su proyección, planificación y ejecución; el todo, llevado a cabo primeramente en la mente y luego de conceptualizada la visión, el implemento, el manejo de vicisitudes y la final resolución de las eventualidades.

Un trabajo complejo para el que es necesario el manejo de una serie de virtudes, entre las que podemos mencionar el compromiso, la audacia y la determinación. Componentes que sin duda son esenciales para el logro de todo objetivo, pero que en el particular caso de cambiar al mundo serían absolutamente necesarias.

Establecer empresas que proyecten y logren un cambio en nuestro planeta, puede significar la diferencia entre la vida y la muerte en muchas connotaciones. Tenemos mucho tiempo buscando un cambio en el régimen de justicia establecido en el mundo, pero pasan los siglos y no cesamos de atestiguar la constante pugna entre la justicia y el mal proceder que acarrea un sin fin de desgracia y sufrimiento. Pasan décadas en el conocimiento de que no existe hambre en el mundo por falta de comida, si no por mala administración de la riqueza y sin embargo organizaciones se crean organizaciones desaparecen pero el problema sigue latente. Los intentos por combatir la pobreza y el hambre no atacan la raíz el problema y hasta pareciera que empeoran la situación ya que entre otras razones, podemos mencionar que los neo evangelios de la riqueza, predicán al crecimiento económico obtenido con crecimiento demográfico, lo que desde mi particular y humilde punto de vista, no sirven mas que para hacer mas grandes los problemas que aún no resolvemos.

Las masas populares cada vez tienen menos tiempo para educar a su prole y se ven impedidas de transmitir valores esenciales a sus nuevas generaciones, que a su vez, llegan a un ambiente de estrés por falta de sustento y problemas sociales. Problemas de una sociedad sin cordura, que sin tomar en cuenta sus errores del pasado induce hoy con su comportamiento irresponsable a desequilibrios naturales como el calentamiento global ⁵. -¿Cuántas personas saben que sucedió con los árboles de las Islas de Pascua y su cultura? ⁶-. Imagino que en la época de la

última glaciación los problemas de cambio en el entorno dificultaron también la obtención del bienestar para los habitantes de entonces.

En tiempos pasados, los grandes pueblos resolvían sus problemas de sustento, luchando por los recursos vitales contra sus vecinos. Con el triunfo del más fuerte y la aniquilación del enemigo, se obtenía una solución momentánea a la problemática de la sobre demanda de recursos. El sufrimiento de la guerra y sus consecuencias de destrucción siguen retardando la obtención del bienestar en nuestra civilización. Sabemos que las armas nucleares son destructivas más allá de lo imaginable, que mientras existan armas las personas se verán envueltas en el círculo vicioso de asegurarse de poder repelerlas. Las inauditas carreras armamentistas generan gastos que nunca logran satisfacer esa tendencia suicida, y más bien, se pretende vender una idea de bienestar -¿O es que realmente podrán librarnos de un meteoro o alguna otra amenaza exterior? ⁷-.

Los emprendedores.

La palabra Emprendedor describe comúnmente a aquella [persona](#) que identifica una [oportunidad](#) y organiza los [recursos](#) necesarios para ponerla en marcha. Al organizar funge inmediatamente como líder y así es como siendo administrador interactúa con los grupos humanos que a su vez son influenciados y dirigidos.

El sustantivo atribuye una imagen o atributos en términos de innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos, creativo y orientado al crecimiento. Todas estas son virtudes bastante deseables y necesarias para llevar cualquier empresa al éxito. Es por eso que son tan importantes y deben ser cultivadas en todo aquel que asuma con mayor compromiso su existencia.

El planeta cruza un momento en el que estos importantes personajes pueden hacer la diferencia entre el bienestar y la calamidad. Como hemos mencionado, arrastramos un legajo de problemas sin resolver que al incrementarse la población se multiplica de modo exponencial la problemática que lo aqueja. Por lo que es necesario tomar la iniciativa de resolver lo que estuviera a nuestro alcance, con el fin de minimizar el impacto de los errores cometidos por la generación anterior.

Son líderes.

Todo aquel que emprende es en sí un líder. Aunque el liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica dentro de un grupo, es importante ver como la influencia que un líder ejerce, es determinada por la "autoridad moral" adquirida sobre el resto del equipo, generalmente obtenida gracias a una conducta ética.

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos, consiguiendo que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar el objetivo común. Además el líder tiene visión de futuro con miras al largo plazo, marcando objetivos por lo regular ambiciosos para la organización, y consigue ilusionar a su equipo en la consecución de los mismos. El líder anticipa los cambios, se adelanta a los eventos y persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros. De esta manera consigue que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen

por ellas con todo el empeño; de lo contrario, si a este tan sólo le preocupara su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización por que esta terminaría por rechazarlo.

Para ser líder hay que tener cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee, y algunas personas poseen esas cualidades de manera innata; aunque también se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia.

Visión de futuro.

En este mundo cambiante, para sobrevivir hay que adaptarse a los cambios rápidamente, saber anticiparlos y ser capaz de tomar las iniciativas necesarias para que el proyecto alcance sus objetivos. Esta capacidad estratégica es aceptada por el grupo y en ella se basa la confianza que depositan en el líder, descansando en el entendimiento de que su futuro se encuentra en buenas manos.

Para emprender debes poseer inquietud, inconformismo, ser soñador y materializar tus sueños, debes tener confianza ciega en llegar a lograr tus objetivos, y tu equipo debe seguirte por la confianza que generas. Con una visión de futuro exigente, pero a la vez creíble y motivadora, que genere consenso y entusiasmo. Señalar los objetivos a largo plazo, y en su concreción buscar que participen activamente los colaboradores con el objetivo de conseguir establecer aquellas metas que todos sientan como propias, de lo contrario, simplemente no serás mas que un buen gestor.

La iniciativa.

Vemos que la jerarquía puede dar poder, pero la autoridad moral sólo se consigue con el liderazgo. Mientras el jefe, es aquél que ocupa el puesto jerárquico más elevado, el líder es quien goza de autoridad moral sobre el resto del grupo, por lo que podrá dar órdenes para ser acatadas o cumplidas, no por miedo a una sanción, sino que sus indicaciones, opiniones o planteamientos, serán aceptados por el resto de la organización siempre por razones mas sublimes.

Por tanto, es claro que el liderazgo no es algo con etiqueta preestablecida, sino que es un papel que puede ejercerse por cualquier persona con independencia de su entidad. Es capacidad del líder, el lograr movilizar a un equipo de personas para alcanzar objetivos, tomar decisiones o conseguir cambios y cada persona puede ejercer liderazgo en su propio medio. Actualmente lidero un proyecto musical de pop rock en el que exponemos conciencia social. Cada vez que juego football soccer lo hago con pasión y sea cual sea el equipo en el que esté siempre actúo con decisión y coraje. Esto puede ser loable, pero soy un adulto capacitado y quiero asumir la responsabilidad de emprender empresas de mayor trascendencia.

Las personas no tenemos por que limitar nuestra existencia a un mero conformismo, sino que dentro de nuestra esfera de actuación debemos adoptar una actitud inconformistas, activa, innovadora, ser luchadores, preocupados por el bien común y lograr que la gente se motive. Un emprendedor debe ser capaz de cuestionar cuando sea necesario, incluso a sus superiores dentro de la máxima

disciplina y respeto, ser capaz de manifestar la discrepancia de manera objetiva; y se dará el caso en el que los propios superiores te agradezcan el aporte.

En definitiva podemos ejercer un liderazgo verdaderamente intenso, como si nos ocupásemos de la propia dirección de un Ministerio. De hecho, una de las responsabilidades de un líder es promover ese espíritu de liderazgo a todo nivel. El líder que no consiga contagiar su entusiasmo, fomentar sus valores o modo de trabajar, es un líder que en cierto modo está fallando en ese importante rol. Además, siempre existe la obligación de ir formando nuevos líderes entre los colaboradores, con vistas a que el día de mañana puedan asumir su protagonismo.

El ejemplo.

Se sabe que es muy difícil separar totalmente las vidas profesional y privada de una persona. No es común ver un líder en el trabajo que sea conformista en casa. El líder suele actuar con el mismo nivel de autoexigencia, en búsqueda de la excelencia y de comportamiento ético en todos los ámbitos -profesional, familiar, personal, etc.-. Los mismos principios de actuación que aplique en el trabajo (honestidad, dedicación, innovación, decisión, preocupación por las personas, comprensión, etc.), impregnarán su vida ordinaria.

Un líder coherente se mantiene fiel a sus principios, y es capaz de defenderlos aunque esto le pueda suponer graves consecuencias. Defiende apasionadamente los ideales y con solidez en sus convicciones, los hace posibles porque están asentados en principios inquebrantables. El soportar la responsabilidad y la presión requiere mucha ilusión y optimismo, productos ambos de la persistencia y la dedicación. No es fácil convencer, animar y motivar -independientemente de la altura de las circunstancias-. Cada persona es diferente y no hay dos estilos iguales. No resulta el tratar de copiar el modo de actuar de otra persona aunque esta posea éxito reconocido. Sin embargo resulta muy útil la lectura de libros sobre liderazgo, lo que permite conocer como actúan líderes de fama mundial. Puedes tomar ideas, ver nuevos enfoques, descubrir métodos aplicables a tu organización, pero será estéril pretender encontrar un modelo infalible de dirección.

Resulta inútil ajustarse a estereotipos o tratar de aplicar la última moda en "management". Lo que sí es interesante es conocer y verificar si esas técnicas administrativas pueden utilizarse en nuestra realidad particular, sin perder el sentido crítico o pretender encontrar en estos modelos de laboratorio la solución a todos los problemas.

Las diferentes realidades de cada proyecto y su cambiante estado, nos obliga a improvisar. Hay que actuar con flexibilidad y con cierto sentido de oportunidad. Cada situación puede requerir un enfoque diferente para su solución y debemos lograr que los distintos niveles jerárquicos de nuestra organización se impregnen de este discernimiento, en busca de que los colaboradores apliquen esa dinámica tratando de imitarla.

Nunca debe de cesar el trabajo de depuración, siempre estar dispuestos a reestructurar las rutinas de trabajo, cuestionar y cambiar los métodos que resulten

ineficientes. Eliminar lo que suponga estorbo para al logro de los objetivos, esto conllevará en ocasiones a tomar decisiones que pueden "molestar" a ciertos colaboradores, pero hay que tener en cuenta que no se puede complacer a todo el mundo todo el tiempo; y que si no se toman las decisiones acertadas al final puede que se termine molestando a todo el proyecto en conjunto.

El tiempo.

Vivir intensamente, aprovechando el tiempo al máximo, no implica vivir aceleradamente. Perder el tiempo es un lujo que el líder emprendedor no se puede permitir. En la carrera de largo plazo, hay que dosificar las fuerzas y no quemarse en un esfuerzo alocado. Hay que vivir intensamente extendiendo todas las facetas humanas y para no desatender alguna, debemos organizarnos muy bien.

Hay que priorizar: distinguir lo importante, aquello que esté al alcance inmediato y comenzar. Acto seguido, el líder debe saber delegar, por que es imposible abarcar todo. Hay que programar lo esencial, y fijar al comienzo de la semana la agenda y ruta de los próximos objetivos, esta será la única forma de mantener los proyectos sin postergaciones y en marcha. Mantener la comunicación con el equipo, y evaluar en que medida se han cubierto los objetivos propuestos y como estos van permitiendo el alcance hacia la meta final.

Debemos asumir un método, un ritmo específico para atender a toda nuestra necesidad humana como es el ocio, la familia y la actividad física; de lo contrario enfrentamos el riesgo de perder el equilibrio y la sobriedad necesaria para continuar el proyecto.

Las cualidades.

Algunas cualidades de un líder emprendedor lógicamente son más importantes que otras pero todas son necesarias, de lo contrario la ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer el emprendimiento. Básicamente el líder debe ser una amalgama de visionario, persona de acción con enorme persistencia, soñador con resultados, brillante, inteligente con espíritu combativo y claridad de planteamientos, etc. Su coraje no se amilana ante las dificultades; sus metas que propone son difíciles por que lo que busca es bueno y convence a la gente dándoles aliento. Convencido de la importancia de las metas, luchará por ellas superando los obstáculos que surjan y conseguirá entusiasmar a su equipo con una determinación tal en sus convicciones, que aquellos, visualizarán las metas que él persigue como positivas.

Saber contagiar el entusiasmo es una de las principales características de los emprendedores para conseguir que el equipo comparta los objetivos. Ya que sin un equipo que apoye, será bastante difícil lograr cambios de trascendencia. Se requiere ser un gran comunicador: con la habilidad de "vender" tu visión, y dar a conocer tus intenciones de manera estimulante, para luego convincentemente persuadir y ganar el apoyo de cada vez más personas.

El saber negociar hábilmente –Uff!!... yo conozco personas que son capaces de vender lo inimaginable -. Negociar con los diferentes grupos de interés circundantes al proyecto de hecho será delicado. Comandar con el arte de la convicción y ser capaz de utilizar tu autoridad cuando sea necesario, para exigir de todos y de uno mismo el mejor desempeño. Por que las metas difíciles requieren del esfuerzo conjunto, y el carisma se convierte en una especie de humectante tonificador, capaz de seducir y convencer a las personas mediante un magnetismo auténtico que gane la atención del equipo.

Es importante observar como la honestidad es fundamental para que el liderazgo perdure, la confianza es un valor muy importante en los equipos de trabajo, si se pierde difícilmente se recuperará. Por esto, ser persona de palabra que cumple lo que promete, generará ese lazo tan importante de confianza; coherente en el sentido común y soportado de antemano con los mejores valores éticos. Evitar los usuales "bluffs" o vanos ofrecimientos, y procurar un ejemplo coherente en el tiempo, con firme juicio en la búsqueda del éxito.

¿El carisma?

El carisma es algo innato, pocos nacen con carisma y el resto simplemente los admira o idealiza. El carisma facilita enormemente el camino de un líder, pero bien no es una condición indispensable para serlo. Muchos pueden ser extraordinarios líderes sin tener carisma, o bien tener mucho carisma y no tener capacidad de liderazgo. No obstante, aunque pueda resultar muy difícil adquirirlo, podemos aprender ciertas técnicas que permiten suplir parcialmente su carencia o hasta resaltar aún más el carisma nato. Es muy difícil precisar por qué una persona tiene carisma y otra no, pero la realidad es que el primero "enamora" y el segundo produce "indiferencia".

He leído y escuchado repetidamente que se recomienda la persuasión para convencer a los subordinados, en el conocimiento de que las personas rinden más cuando están convencidas de lo que hacen, y así coadyuvar a una mayor integración con el proyecto y su gratificante sensación de pertenencia; pero particularmente en mis proyectos, he tenido dificultades para determinar asertivamente cuando debo aplicar la autoridad o cuando la persuasión. Ambos conceptos son importantes y debemos poseer la capacidad de utilizarlos en la medida óptima.

Debemos perfeccionar el arte de persuadir, ser personas realmente convincentes. En la persuasión se produce ese tan productivo intercambio de ideas, para conocer la opinión de tus colaboradores. Sin embargo también he podido observar como los líderes en determinadas ocasiones utilizan la autoridad y al hacerlo, lo han hecho con determinación aún de forma impopular, no obstante el equipo rechace la propuesta generando problemas y hasta situaciones de crisis.

Es claro que el dirigir mediante la persuasión no es nada fácil y mucho menos implica ser menos exigente para el equipo, por el contrario, siempre un alto nivel de

productividad es esencial para que el proyecto sobreviva, por esa razón siempre existe una sombra de tiranía en los administradores.

La acción

No se trata de definir solo una estrategia, sino que después de que se fijen los objetivos, comenzará el proceso de ¡conseguirlos!. Hay que mantener siempre la mejor disposición de luchar por la visión y la obtención de resultados al corto plazo. Lo he imaginado como una carrera de vallas, donde hay que lograr inercia en la consecución de metas continuas e instantáneas, sin dar oportunidad al retraso.

Me ha costado mucho trabajo transmitir el mensaje de premura en la obtención de resultados, siempre en el intento de convencerlos de que esa agilidad retribuye con creces el empeño aportado por el equipo además de generar entusiasmo y nuevas expectativas. Creo que la verdadera acción está en saber tomar decisiones con diligencia, enfrentar los problemas tan pronto se presentan, y no permitir que las cosas demoren en el tiempo.

Hay que pensar en el largo plazo pero trabajar en el corto plazo, si se te ocurriera hoy una iniciativa, trata de abordarla inmediatamente, en el convencimiento de que el tiempo apremia, y de que nada debe prolongarse ni un segundo más de lo estrictamente necesario. Siempre prefiriendo obtener una solución suficientemente buena e inmediata, a muchas posibles mejores decisiones pero pospuestas. De esa manera es que he logrado transcribir instantáneamente mis emociones en los versos de las canciones que compongo. En el clímax de mis emociones escribo las frases directrices y después con la debida reflexión construyo las siguientes con el sustento de la idea principal. Después corrijo y tarareo analizando si se escucha fresca, positiva y convincente, y si así no fuera, busco entonces posibles alternativas.

Debemos eliminar de nuestro diccionario las respuestas negativas, y automáticamente buscar vías o alternativas positivas, buscar rodear a las personas que no asistan a tu causa. Con coraje exigir al equipo que funcione, promover que se tomen decisiones aunque tus colaboradores se equivoquen ¡no importa!, pero que sean también gente de acción, personas con ganas de hacer cosas.

Después de haber meditado en profunda reflexión, no dudar a la hora de tomar decisiones. Cuando abordes un problema dispón de tiempo para su análisis, infórmate, estudia el asunto a fondo, recaba opiniones, discute y analiza todas las posibles alternativas o sus previsibles consecuencias, sin temer que el cambio de opinión frente a tus colaboradores pueda parecer un signo de debilidad o inconsistencia.

No es posible que seas un especialista de cada asunto, pero sí debes tener un conocimiento sólido sobre cada tema. Esto te permitirá mantener un punto de vista independiente, tener criterio y poder valorar la opinión de los expertos en situaciones de incertidumbre; para cuando sea necesario, tomar con seguridad decisiones impopulares o incluso decisiones difíciles que puedan afectar a las personas involucradas.

Y si las cosas no salieran bien, tener el temple para aceptar cuando las decisiones resulten equivocadas, sacar rápidamente las conclusiones pertinentes y analizar los motivos del error. Todo con la intención de evitar que se repitan en el futuro pero sobre todo, elegir como colaboradores a personas que también sepan y estén comprometidos a tomar buenas decisiones.

Mantener actualidad.

El mundo en permanente cambio, deja desactualizada prácticamente cualquier cosa y exige a cualquier persona estar en un estado de alerta permanente, abierta al cambio y a la adaptación. En un mundo tan competitivo como el actual, no nos podemos permitir el lujo de ir desfasados o inestables.

La ansiedad y el temor suelen provocar una actitud contraria a la innovación, provocando en ocasiones que no se reaccione hasta que no hay remedio, o cuando lamentablemente ya es demasiado tarde, implicando a menudo la pérdida de las oportunidades y de los no menos valiosos recursos. Pero si logras anticiparte, en el cambio puedes encontrar una fuente infinita de oportunidades para romper la inercia de lo establecido y lograr el salto a un mejor estado. Mientras tanto en esos momentos de inestabilidad, la tarea delicada es lograr infundir confianza al equipo y transmitir la sensación de que todo está bajo control, de que se tiene la preparación y la capacidad para lograr el éxito.

Los riesgos.

En la vida real, muchas veces se asumen los riesgos sin disponer de toda la información que uno quisiera, pero lo que es absolutamente claro, es que hay que tomar la decisión más acertada. En este escenario de incertidumbre, hay que evitar quedar bloqueados y tomar la decisión que se estima más oportuna, sin pasar por alto que existe la posibilidad de fallar. Pero podemos minimizar los riesgos si evitamos las decisiones precipitadas o basadas en meras corazonadas, y optamos por las decisiones estudiadas y consultadas con nuestro equipo, especialmente si los riesgos son elevados para el proyecto.

Esto obliga a tener que apostar en ocasiones; y por más análisis que se haga no deja de existir un riesgo que el emprendedor de coraje nunca evade, por el contrario, busca aprovechar el paso adelante en el momento adecuado. Por que si hacemos caso a la experiencia vemos con curiosidad, que incluso hasta existe un sutil riesgo en “el no querer correr riesgos” y es fundamental el no temer nunca al fracaso. Cuando se toman decisiones no siempre se acierta; cuando esto ocurre, lo que hay que hacer es aprender de los errores para tratar de evitarlos en el futuro ¡y no hundirse!, por el contrario echar mano de esa cultura de asunción de riesgos que hemos logrado desarrollar con el tiempo. Lo que no se puede aceptar, bajo ningún concepto, es que se asuman riesgos con ligereza.

A lo largo de los años he podido observar la importancia de tener inquietud intelectual, inobjetablemente observo que sin técnica es imposible lograr buenos resultados. Siempre al tanto de las últimas técnicas de dirección, debemos estar abiertos y generar una cultura de aprendizaje. Todas las personas, especialmente

los miembros de tu equipo deben capacitarse y luego combatir la soberbia que suele ser amiga asidua de la sabiduría. Es habitual ver directivos que se creen poseedores de la verdad, y esto sólo conduce a posturas intransigentes, a actitudes inflexibles y, en definitiva, al error tan comúnmente observado en las instituciones del aparato gubernamental, donde el mecanismo de asenso y progresión no se sujeta precisamente a los mejores modelos de objetividad y eficiencia más comúnmente observadas en la iniciativa privada.

Debemos postular que el no aprovechamiento de los conocimientos de los demás colaboradores es un auténtico derroche, por que indefectiblemente la fuerza de una organización reside principalmente en la integración de las capacidades y conocimientos individuales del equipo de trabajo.

Difícilmente podrás tener éxito en solitario. El éxito de cualquier proyecto depende en gran medida, de rodearse de un equipo de gente especialmente competente. La única manera de llevar a buen puerto un proyecto es apoyarse en los mejores. Es necesario que los colaboradores compartan la misma visión, para lo cual es necesaria la implementación y consecución de metas parciales que contribuyan a aumentar la moral de los empleados.

La ética

Como podemos observar, generalmente los emprendedores sociales son administradores extraordinarios con dos atributos sobresalientes: una idea innovadora para producir un cambio social significativo y la capacidad o visión para hacerla realidad. Generalmente solo la gente que tiene intereses personales o ambiciones materiales posee esa clase de motivación, y si esta gente pudiera aplicarla a un emprendimiento social, se producirían cambios sociales a gran escala.

Las organizaciones tienen mucha repercusión en nuestra vida cotidiana, nuestro nivel de vida y nuestro futuro. Mientras las organizaciones perduran en el tiempo nos ayudan a conectar nuestro pasado, presente y futuro, convirtiéndose en los mecanismos mediante los que la sociedad construye sus proyectos y logra sus expectativas. Las organizaciones, formales e informales, normalmente tienen planes y metas que se alcanzarán mediante estrategias y técnicas. El grado en que las organizaciones puedan alcanzar sus metas dependerá del desempeño administrativo, es decir, de la eficacia y eficiencia de sus directivos.

He aquí la clave para lograr el objetivo: El poseer maestría en el manejo de las actividades centrales del proceso administrativo, es decir, las actividades interrelacionadas con planificación, organización y control. Un emprendedor es entonces, en todo sentido de la palabra: un gerente; y por tal motivo todas sus actividades implican muchas relaciones humanas y bastante tiempo y dedicación. Administrar es vivir en medio de las relaciones que constituyen y sustentan a una organización, brindando las soluciones e innovando en busca de lograr los mejores resultados.

Así como los gerentes se clasifican por niveles, como por ejemplo: primera línea, gerencia media o alta gerencia, o por su actividad en la organización, o como

también los gerentes de funciones son responsables de una sola actividad mientras los gerentes generales son responsables de todas las funciones de una unidad de la organización; así también, las habilidades que deben tener los emprendedores y los roles que puedan desempeñar son muy variados. Los gerentes al dirigir a sus organizaciones hacia sus metas, adoptan una amplia serie de roles interpersonales, informativos y de decisión, haciendo del tiempo y las relaciones humanas parte medular en estos roles, por tanto, los emprendedores de diferentes niveles necesitan tener diferentes tipos de habilidades.

Así podemos ver como los gerentes de los niveles bajos requieren más habilidades técnicas que los gerentes de niveles superiores, que a su vez, dependen más de habilidades conceptuales; pero en definitivo podemos decir, que todos los administradores a todo nivel requieren un alto grado de habilidades humanistas.

Los emprendedores deben tener muy clara la relación entre los diversos elementos de su proyecto y los factores de su universo social: la visión, la ética, la diversidad y los cambios socioculturales por venir. En un mundo que cambia a gran velocidad los emprendedores tienen motivos para vincular sus experiencias en cuanto a la planificación, el organización, la dirección y el control. Todas, actividades llevadas a cabo a la luz de una misma visión, el análisis ético, la sensibilidad ante la diversidad cultural y la comprensión misma del propósito del proyecto.

El ambiente interno y externo.

Los muchos y veloces cambios que se están operando en el ambiente externo de las organizaciones requieren que los emprendedores les presten mayor atención. El ambiente externo tiene muchos recursos de los cuales dependen las organizaciones y esto significa que las organizaciones inevitablemente, se ven afectadas por lo que ocurre en el ambiente. Los emprendedores sociales por la misma naturaleza revolucionaria de sus proyectos, deben reconocer los elementos del ambiente interno de sus organizaciones como por ejemplo, las relaciones interpersonales del equipo de trabajo y su interacción con los beneficiarios; además de la relación con los elementos del ambiente natural que puedan afectar al proyecto.

Los grupos de interés fuera de la organización son componentes de acción directa del ambiente, es decir, los grupos que tienen un impacto directo en las actividades de la organización. Estos grupos son las personas u organizaciones que tienen algún interés en los resultados del proyecto. Los grupos de interés externos pueden incluir la población objeto, los proveedores, el gobierno, grupos de interés especial, los medios de comunicación, los sindicatos, las instituciones financieras y los afectados en primera instancia por las iniciativas implementadas. Los grupos de interés internos pueden incluir los colaboradores, entes financieros y los mismos beneficiarios.

Estos grupos de interés particularmente pueden tener posiciones encontradas al momento de llevar a cabo el proyecto, por lo que los emprendedores, deben tratar de equilibrar las preocupaciones y los intereses encontrados de los grupos de influencia. Quizás así pueda usar la misma red de relaciones existentes entre los

grupos de interés, para lograr una influencia positiva mutua, es decir aprovechar las intenciones o propósitos de las redes en beneficio de la organización.

Debemos tomar muy en cuenta los componentes de acción indirecta en el ambiente, estos suelen afectar de manera determinante el desempeño de los proyectos. Las variables sociales, económicas, políticas y técnicas influyen en los proyectos de manera indirecta. Estas variables crean un clima al cual debe adaptarse la organización rápidamente, por que son variables que tienen el potencial de pasar fácilmente a formar parte del ambiente de acción directa.

La preocupación de los daños ocasionados al ambiente natural ha tomado un papel cada vez más importante en años recientes. La gente está preocupada por problemas que van desde la contaminación hasta el calentamiento de la tierra por el agotamiento del ozono, por lo que tomar en consideración estos temas adiciona puntos a favor para nuestra planificación, favoreciendo al éxito del proyecto.

Algunas organizaciones han adoptado un papel activo para fomentar la conciencia ambiental y algunas otras optan por solo ceñirse a los requisitos legales. Lo importante y positivo es que algunas han llegado a confirmar los valores ambientalistas por medio de la comercialización de sus productos y de los resultados de sus organizaciones. Todo aquel que pretende dirigir una organización debe estar atento al ambiente exterior y tratar de pronosticar los cambios que afectarán al proyecto, pudiendo recurrir a la planificación estratégica y al diseño organizacional para lograr adaptarse al medio ambiente.

El tema de la responsabilidad social.

Desde tiempo el tema de la responsabilidad social se ha debatido con virulencia. Sabemos por legislación, que el gobierno tiene responsabilidad implícita pero también existen otros grupos de interés que son las empresas y los ciudadanos que desde hace algún tiempo conforman las organizaciones no gubernamentales. En ese orden recordamos que Andrew Carnegie -quien llegó a ser considerado como la segunda persona más rica de la historia según la revista Forbes- aludió a ciertos principios de caridad y custodia, que todos debemos asumir para con nuestros congéneres y el medio ambiente.

Personalmente considero estos principios tan básicos y racionales, que no comprendo como puede en la actualidad haber gente que los desconozca o los ignore, y más aún, que el gobierno pese a la responsabilidad que le infiere su poder no llame al orden o a su cumplimiento.

Otro economista importante como Milton Friedman⁸ -principal defensor del capitalismo y la libertad económica, en una época en que los principales economistas buscaban el modo de usar el intervencionismo estatal para perfeccionar el desempeño de la economía-, afirmó que el papel de la iniciativa privada es el de generar la economía, mientras que el gobierno debe velar por la sociedad, mas sin embargo, por responsabilidad y ética debemos aceptar que esta tarea, recae en todos los miembros de la civilización sin importar en que grupo te desenvuelvas.

Este principio ético lo he sensibilizado desde hace algún tiempo, después de observar con curiosidad una problemática muy común en América Latina. Los caminos después de algunos años de uso se deterioran, y en muchas ocasiones hay personas que al ver la falta de atención por parte del Gobierno e interesadas en alguna dádiva de los motorizados, toma la iniciativa de reparar los daños del asfalto con sus propios medios. Al ver esto pregunté desde muy pequeño a mis padres, ¿por que esas personas se colocaban al lado del camino para requerir una contribución económica?, y ellos me contestaron que la razón era simple: “nadie se acomode a reparar lo que es de bienestar común”. Este mismo fenómeno lo observo cuando al conducir por los caminos, encuentro objetos peligrosos, piedras, fragmentos u objetos extraños en la carretera; y todos hacen lo posible por evadirlos, pero nadie se acomode a retirarlos. Lo curioso es que mi esposa, ha llegado al punto de injuriarme cuando me detengo a la orilla del camino para tomar cuidado y remover los obstáculos. Siempre pensando en los conductores que al estar distraídos pudieran ocasionar un accidente; al menos yo lo hago deseando que otros de igual forma actúen para librar a los demás de un posible percance.

Conclusiones.

Hemos intentado reconocer los diversos atributos que un líder debe ostentar, la forma en que depende de sus habilidades administrativas y como los verdaderos emprendedores personifican un liderazgo auténtico. La dinámica de nuestra civilización es tan cambiante que nos obliga a asumir una actitud innovadora constante. Emprender es una tarea colosal, desde que se proyecta una visión y se concibe la iniciativa, el emprendedor debe perfeccionar una serie de técnicas y aspectos que le permitan lograr sus metas.

Ser consecuente con los ideales, la administración oportuna del tiempo, los conocimientos, las cualidades y el carisma necesarios para lograr infundir la confianza y la fidelidad de tus colaboradores. Lograr infundir en tu organización ese deseo por alcanzar las metas de bienestar común, es una tarea increíblemente difícil en algunas sociedades debido a sus antecedentes, pero lograr que un engranaje humano alcance objetivos de forma constante, requiere de habilidades administrativas extraordinarias. La conducción de recursos humanos nunca ha sido fácil y lograr motivar a estos grupos requiere dotes de carisma considerables, a los que podemos acceder con algo de capacitación y mucho esfuerzo.

Otro tema de especial cuidado en la conducción de grupos humanos, es el manejo de riesgos que como hemos dicho son inevitables. Siempre existirán momentos y oportunidades en las que los líderes deberán decidir los pasos y asumir el riesgo de situaciones para luego reemprender con nuevas iniciativas a partir de los resultados. La importancia de la meditación y la planificación minuciosa de las acciones, permitirán una mejor visualización de los elementos para la aplicación de mejores juicios.

Una posición ética pluricultural proveerá la accesibilidad necesaria con el entorno y los grupos humanos involucrados, tanto desde el exterior como en el interior de nuestra organización. Los emprendedores tendrán que apuntalar sus objetivos con soportes de fácil entendimiento, ya que como sabemos, muy pocas personas analizan a profundidad los conceptos y mayormente los prejuicios y la

desinformación priman en la opinión pública, variable del entorno muy importante para objetivos de trascendencia.

Sobretudo, que el vigor para lograrlo provenga del despertar de nuestro entendimiento, es decir, de la responsabilidad que nos atañe como partícipes integrantes del universo y su realidad, del compromiso asumido por cada individuo en la consecución del ideal de verdad, de justicia y de amor.

Bibliografía.

1

Como Cambiar al Mundo - El Poder de las Nuevas Ideas. David Bornstein

2

<http://www.aulafacil.com/Liderazgo/Lecc-1.htm>

3

Administración 6ª Edición. James Stoner - Edward Freeman – Daniel Gilbert

4

<http://emprendenatura.blogspot.com/2009/01/geoingenieria-contra-el-calentamiento.html>

5

Yahoo! News Mon Nov 23, 2:09 am ET

SYDNEY (AFP) – Más de 100 y posiblemente cientos, de icebergs antárticos están flotando hacia Nueva Zelanda en un evento poco común que ha llevado a una advertencia de envío, los funcionarios dijeron el lunes. Un glaciologista de la División Antártica australiana dijo que los fragmentos de hielo, registrados por una fotografía de satélite, pasaron a las Islas de Auckland y se dirigen hacia la isla principal del Sur, unos 450 kilómetros (280 millas) al noreste. Científico Neal Young dijo más de 100 icebergs-- midiendo algunos más de 200 metros (650 pies) de largo--se vieron en un solo conjunto, indicando que podrían haber cientos más. Dijo que eran los restos de un masiva descongelamiento de hielo que dividen desde la Antártida como aumento de temperaturas de mar y aire debido al calentamiento global. "Todos estos proceden de una más grande que probablemente media 30 kilómetros cuadrados (13.6 millas cuadradas) de tamaño, cuando dejó la Antártida," Young dijo AFP. "Ha hecho un circuito largo alrededor de la Antártida y ahora, las partes más grandes de la misma se están rompiendo en icebergs más pequeños". Dijo no había ese número tan grande de icebergs flotando cerca de Nueva Zelanda desde 2006, y desde la primera observación en 1931.

6

Diversos estudios botánicos han demostrado que antes de la llegada del hombre, durante cientos de miles de años, y al menos durante los primeros tiempos de la colonización humana, la isla estuvo cubierta de bosques con árboles altos. A la llegada del navegante [neerlandés Jakob Roggeveen](#) sin embargo, estaba convertida en un terreno árido y baldío.

Actualmente hay pocos árboles en la isla. Los que hay forman pocas veces un pequeño grupo. Parece ser que el bosque de palmeras original fue deforestado por los nativos, utilizando la madera para erigir las estatuas de los moais. [\[cita requerida\]](#) Arqueología experimental ha demostrado claramente que algunas estatuas fueron erigidas en la cantera sobre marcos de madera con forma de "Y" llamados "miro manga erua", para después ser transportados a sus destinos finales en "ahu" ceremoniales. Sin embargo, consideraciones como la latitud de la isla dejan entrever que efectos climáticos de "la Pequeña Glaciación" (entre 1650 y 1850) pueden haber contribuido a la deforestación, aunque no está demostrado que así haya sido. Recientemente se cita como ejemplo de deforestación en la película [Home](#).

7

http://www.youtube.com/watch?v=8k_U95Pxs4c

http://www.elpais.com/articulo/internacional/EE/UU/renuncia/escudo/antimisiles/Bush/Europa/elpepuint/20090917elpepuint_7/Tes

8

Milton Friedman (* [Nueva York, 31 de julio de 1912](#) - † [San Francisco, 16 de noviembre de 2006](#)) fue un destacado economista e intelectual estadounidense. Defensor del [libre mercado](#) y exponente del [monetarismo neoclásico](#) de la [Escuela de Economía de Chicago](#),¹ Friedman realizó contribuciones importantes en los campos de macroeconomía, microeconomía, historia económica y estadística. En [1976](#), fue galardonado con un [Premio Nobel de Economía](#) por sus logros en los campos de análisis de consumo, historia y teoría monetaria y por su demostración de la complejidad de la política de estabilización.¹

9

<http://www.emprendedoresperu.com/>

10

<http://www.emprendedoresperu.com/http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor>