



COMPARTIR Y RECONOCER AL OTRO: LAS CLAVES DEL LIDERAZGO QUE EXIGE EL MOMENTO ACTUAL

Entrevista a Iván Anzola, coordinador del
área organizacional de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas, UEB.

Por: Alejandra

Soriano W.*

Ilustraciones:

Nia Eluney (behance.net/niaeluney)

* Periodista HEB. Contacto: lisaleja2@gmail.com



LA EXPERIENCIA Y EL PERFIL DEL PROFESOR IVÁN ANZOLA CASTILLO DAN CUENTA DE UNA VIDA DEDICADA A LA ACADEMIA Y LA INVESTIGACIÓN: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA E INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES, FUNDADOR DE ASCOLFA, DOCENTE DE UNA LARGA TRAYECTORIA EN DIFERENTES INSTITUCIONES Y COORDINADOR DEL ÁREA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS EN LA UNIVERSIDAD EL BOSQUE. CONVERSAMOS CON ÉL SOBRE SUS PERSPECTIVAS ACERCA DEL MOMENTO ACTUAL Y CÓMO ENFRENTARLO DESDE UN MODELO DE LIDERAZGO QUE RESPONDA A LOS RETOS Y DESAFÍOS QUE IMPONE LA COYUNTURA DE LA NUEVA REALIDAD QUE ESTAMOS ATRAVESANDO.

▼

HEB-/ Profesor, quisiera que, para empezar, nos pongamos en contexto, ¿en qué estábamos en cuanto a liderazgo antes del 2020?

Ⓐ Quisiera que nos concentráramos en los últimos años, que se caracterizan por un afán de protagonismos fundamentados en el ego. La literatura tradicional del liderazgo ha estado centrada en este aspecto, se trata de una antropología enfocada en el individuo. Si uno lo examina, hasta ahora, esta civilización ha fundamentado su existencia en el poder, el poder de poseer, de tener, y tal vez esto caracteriza toda la historia.

Antes de la pandemia, ya nos encontrábamos en un ambiente VUCA (siglas en inglés para volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad) volátil, azaroso, de enorme incertidumbre, esos cuatro componentes definían un nuevo estilo de dirección al cual me gusta contraponer con el humanismo de avanzada: una respuesta desde un liderazgo nuevo, en el cual la humanidad no se deja deslumbrar por toda la fenomenología generada por la tecnología.

HEB-/ Desde estas perspectivas de liderazgo, ¿cree que estábamos preparados para este momento que estamos viviendo?

Ⓐ Si miramos antecedentes, cuando terminó la Segunda Guerra Mundial se generó el fenómeno de la Guerra Fría; en ese momento surgió un liderazgo grande, mundial, de unas relaciones que se tejieron dentro de la realidad de esa guerra y que caracterizaron el liderazgo que hoy no parece volver a relucir.

Esta respuesta no es definitiva, pero yo creo que no estábamos preparados, el surgimiento de imprevistos a raíz de la pandemia, su impacto y unas consecuencias que hasta ahora estamos empezando a examinar, implican un liderazgo nuevo para enfrentar la crisis actual.

HEB-/ A propósito del momento actual, ¿cuál es la diferencia o qué podemos ver en el liderazgo en términos geopolíticos y en términos organizacionales de menor escala?

Ⓐ Voy al siglo xx, cuando apareció un liderazgo que se enfoca en el desarrollo de la organización;

este es un tema que tocó profundamente el corazón de las organizaciones; fue un liderazgo inspirador. De alguna manera, hoy vuelve a retomarse ese concepto inspirador y transformacional que correspondía a los años 70, 80, 90... En el ámbito empresarial, en la iniciativa particular, es importante el impacto que generan esas iniciativas en la economía de mercado de Oriente y de Occidente, que acogen grandes corporaciones y, además, controlan la producción de bienes e insumos, de los que la humanidad depende bastante. Son sectores cuyo liderazgo se manifiesta, por ejemplo, en el campo de la tecnología, que nos ha permitido desarrollos como el de hace unas semanas: el lanzamiento de dos astronautas no militares a la estación lunar y reducciones significativas en el valor de los bienes de toda índole.

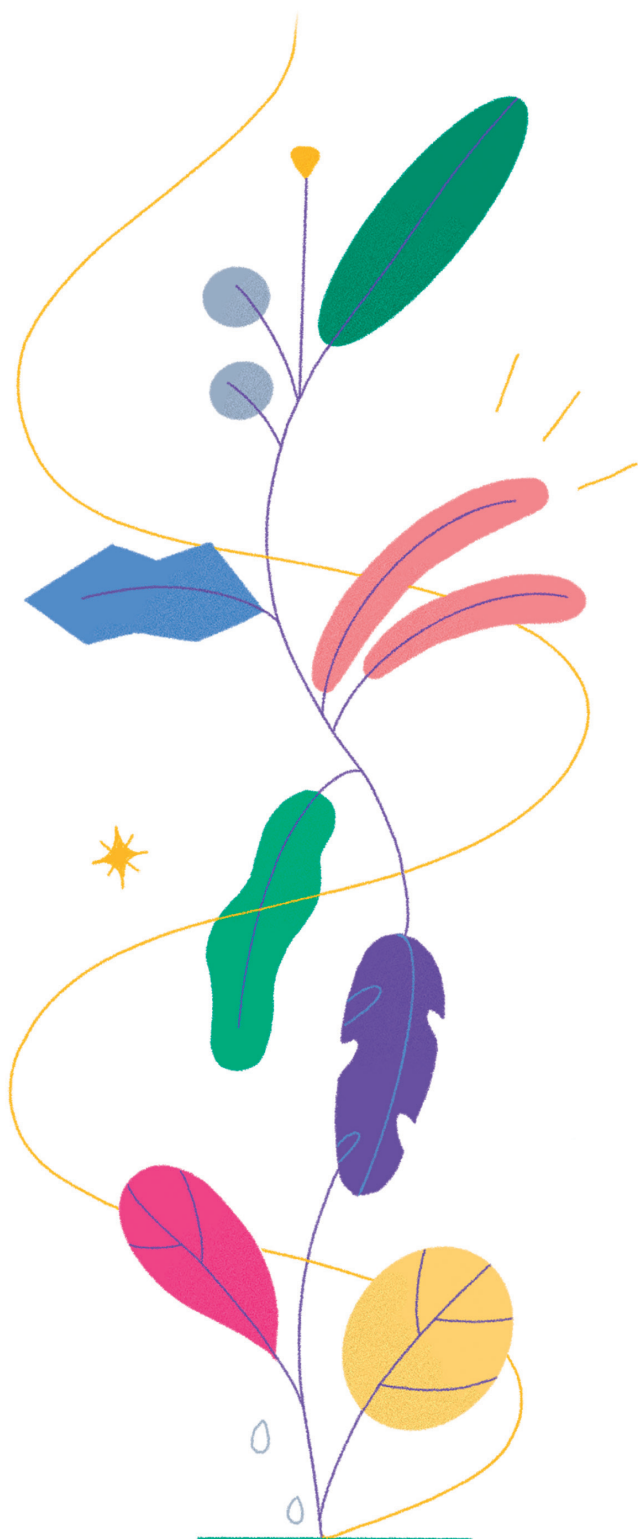
Hay un liderazgo, entonces, mundial, de grandes corporaciones que controlan muchas actividades de la humanidad y han permitido, sobre todo, desarrollos en el campo de la tecnología. Estos grupos acumulan fortunas; no obstante, se trata de un porcentaje muy pequeño de la población mundial que no llega ni a un 5 %.

Si miramos a Colombia, no tenemos liderazgos de esa naturaleza, sino en las líneas tradicionales de producción de bienes y servicios. Las *pymes* son las grandes suministradoras del trabajo eficiente de este país, pues, vienen de un esfuerzo de emprendedores, de colonizadores, de hombres y mujeres que han construido un país con grandes esfuerzos y que, en estas circunstancias, uno podría decir: “estaban preparados”, pero, quién puede estar preparado para estas circunstancias, ¿no? Indudablemente, nos tomó a todos de sorpresa y lo estamos viendo; entonces, las respuestas que aparentemente surgen es que hay que reinventarse, y los mejores ejemplos de reinversión con la pandemia los tienen los chinos.

HEB-/ ¿Qué tipo de liderazgo es el ideal para enfrentar esta situación en la que estamos actualmente?

IA Recientemente, el Primer Ministro chino planteaba que la pandemia es temporal, pero la cooperación

“
...Lo importante son las organizaciones con sentido para dar respuesta a los problemas de la humanidad con un sentido humanista, no de mercadeo, no de las finanzas...
”



es eterna, y yo creo que la salida de la crisis actual está en la línea de la fraternidad, de compartir.

Por eso debemos promover fundamentos filosóficos que impulsen un nuevo liderazgo frente a esta realidad. Martha Nussbaum, la filósofa, nos recuerda que este es un tiempo de aprendizaje. En este sentido, el liderazgo debe ser propositivo para generar acciones transformadoras e inspiradoras para asumir nuevas realidades, que logre confrontar las amenazas que azotan a la humanidad: la degradación de la naturaleza, el consumismo desenfrenado y la codicia y ambición de los sistemas financieros. Si no corregimos nuestro curso actual, enfocándonos más en el prójimo, en la fraternidad y lo ambiental nos vamos a hundir y no vamos a encontrar una salida esperanzadora como humanidad.

HEB-/ ¿Dónde quedan esas reflexiones filosóficas y por qué son importantes para un líder hoy?

A Me parece clave volver a destacar la importancia de lo fundamental. En las empresas, lo fundamental no es el mercadeo, el mercadeo ha llevado a un consumismo, a una manipulación desde la psicología del consumidor; eso hay que decirlo, hay que denunciarlo, porque ahí están las claves del problema y la codicia humana con visión excesiva financiera lleva a todo eso. Lo importante son las organizaciones con fundamentación, con principios y proyectos que animen y ambienten en el corazón, un ambiente en que quepamos todos, sin excepciones siendo productivamente responsables con la naturaleza y con todos los actores de la comunidad. No tener miedo a la participación, bien entendida.

HEB-/ Desde su perspectiva, ¿qué desafíos van a enfrentar los líderes en la próxima década?, ¿cómo van a enfrentar y dirigir sus organizaciones?

A [...] ¿Cuál va a ser el nuevo liderazgo? Bueno, el nuevo liderazgo va a ser una pugna de intereses a nivel planetario en la que la China se enfrente a Rusia. Por lo menos históricamente, la relación

chino-soviética en el pasado hasta ahora no coordina muy bien, pero parten de principios con cierta similitud fundamentados en el igualitarismo, no la igualdad, en el igualitarismo.

Entonces, a nivel mundial, hay un liderazgo geopolítico que no aparece una figura que lo pueda suplir. Un poco antes de concluir la Guerra Fría, había un liderazgo colectivo; curiosamente, se pusieron de acuerdo Stalin, Churchill y el presidente Eisenhower para una economía mundial, pero en este momento parece no haber ese interés corporativo de un liderazgo global [...].

De cara a esta crisis, yo quisiera apelar al acople perfecto: se trata de procurar que todos los actores se integren de una manera coherente en un proyecto colectivo que sea querido y amado por cada uno de los seres humanos. Se sabe que esa relación estrecha e íntima es fundamental, pero que, sin ese compromiso, todos los esfuerzos son inútiles. Lo importante son las organizaciones con sentido para dar respuesta a los problemas de la humanidad con un sentido humanista, no de mercadeo, no de las finanzas. En esa medida, debemos recuperar la confianza.

Pero, ante estas circunstancias, el nuevo desarrollo organizacional exige flexibilidad y aprovechar la oportunidad para proponer un liderazgo nuevo, que sea transformador e inspiracional, fundamentado en

un equilibrio entre el yo —el ego— y el otro —el alter— sin ser colectivistas.

Por otro lado, el liderazgo de hoy tiene una vertiente geopolítica importante que tiene influencias en lo económico, en la participación, tenencia y poder de toda esta geografía planetaria, que, si no se hace de manera fraterna, surgen exabruptos como en el caso de las políticas del gobierno brasileño, que ha generado una deforestación creciente de la Amazonía. En Colombia la minería ilegal y los cultivos ilícitos, está generando lo mismo. Aquí se han hecho cosas interesantes, como los parques nacionales para proteger ciertas zonas, pero es allí donde los agentes que crean el desorden y el caos están haciendo penetraciones indebidas.

Un nuevo liderazgo tiene que ser, también, un liderazgo correcto de hombres y mujeres valerosas, eso es lo que hay que decir a los jóvenes de ahora. Esas son mis clases de liderazgo y creatividad.

HEB-/ Hasta ahora, hemos hablado de los líderes, pero no hemos hablado de las organizaciones, ¿qué podemos decir de los nuevos modelos organizacionales?

A Creo que las organizaciones deben adaptar modelos mixtos, integrales, que hablen del ego, pero también



del alter; de la tecnología, pero también de la naturaleza; del individuo, y a la vez de lo colectivo. Me parece, entonces, que estamos hablando de una visión tal vez más equilibrada tanto de los líderes como de las organizaciones.

HEB-/ *¿Cómo se preparan los líderes y las organizaciones hoy?, idónde cree que están las herramientas para que se pueda asumir un nuevo liderazgo, para que podamos aproximarnos a ese equilibrio, a esa integralidad?*

A Yo diría que la clave está en la educación temprana, desde los jardines infantiles, en donde se forman las primeras relaciones sociales más allá de la casa. Estos deben ser los primeros espacios para compartir, tolerar, para aprender a relacionarse con el otro.

Creo que debemos salir de los sistemas de educación que amenazan y miden por las notas. Para mí, ese es un sistema reproducible. Hay que formar para otros esquemas mentales, otros paradigmas, eso es lo verdaderamente disruptivo.

Existen proyectos interesantes, como los que lidera la alcaldesa actual al reunir grupos de humanistas, educadores y científicos que hay que rescatar y que cuando se termine esta alcaldía, se continúen. Y la respuesta, digamos, del liderazgo innovador, cautivador y retador, pero además esperanzador, tiene que ser un poco lo que hemos conversado.

HEB-/ *Finalmente, si pudiera transmitir un mensaje de reflexión desde las ciencias administrativas para este momento, iqué podría decirnos?*

A Yo buscaría que, a través de las propuestas de las organizaciones, se haga una invitación a potenciar al máximo nuestros talentos, compartirlos, el acople perfecto fundado en la confianza, como un proyecto creativo de amor, para que incursionemos todos en las zonas de alto rendimiento que exigen las actuales circunstancias de este momento histórico. Así, alcanzaremos desempeños estimulantes, a la vez que satisfacer las necesidades de toda una comunidad que espera de cada uno de nosotros su mejor realización: la cooperación colaborativa y creativa, mediante el acople perfecto, fundamentado en la confianza. ♦

**“
...el nuevo
desarrollo
organizacional
exige
flexibilidad y
aprovechar la
oportunidad
para proponer
un liderazgo
nuevo, que sea
transformador e
inspiración”**