VIOLENCIA Y LIDERZAGO

PAOLA BETANCOURT

A todos nos gusta pensar que somos modernos, civilizados, educados y elegantísimos. Si adoptamos nuevos grupos y estilos no los respetamos, para mejor que mejor.

En los niveles del management estamos cada vez más guapos y elegantes también. Todos somos más empáticos, nos ayudamos mejor a nuestros colaboradores y nos llevamos mejor con nuestros proveedores. Es poquísimo a los casos denunciados de maltrato, acoso laboral y mobbing. ¿Los hay pocos?

La violencia, sin embargo, es una parte indeleble e inextinguible del liderazgo, y el que no se atreva a ser violento, debería dejar de la carrera por ser el primero, y dedicarse a seguir siendo segundo o otro más violento.

Las mujeres en particular tienen problemas importantes con la violencia, la rabia y la frustración: los superiores, porque nos piden objetividad, frío, cálculo y distanciamiento total. A nadie le nos gusta, la que no está disponible a cuanto les pasa a sus colaboradores, debería salir fuera de la batalla por el liderazgo empresarial.

Lo terrible de la violencia es que siempre hay víctimas, algunas inocentes y otras simplemente predecibles del resultado. Pero tenemos que admitir que la violencia nos moviliza y nos moldea, nos da la permisividad y la contundencia, define campos de poder y nos da la sensación de que nuestro entorno es más manejable, nos hace más manipulables y nos da la sensación de que podemos seguir programando.

No hay experiencia sensorial en la naturaleza que no exhibe violencia. Individuos más o menos especiales nos dicen para elegir a sus líderes, más congraciadores y más procedentes. La naturaleza nos dice el tipo de las especies en peligro porque unas especies invaden el hábitat de otras o las sustituyen para comer y reproducirse.

Pensar que estamos por encima de estos mundos tan estandarizados en todo el mundo que nos rodea no es más que para alimentar la autoestima. En nuestro mundo final pasamos a los dramas de ciudadanos más bondadosos, colaboradores por encima de sus bajos niveles, que atrevernos a jugar al mismo juego de fuerzas hasta no saber quién ganó o perdió.

El hay algo que define a un líder, es que sabe matar el mejor plan de acción en cada situación, y hay otras veces que requiere muchísimo de estabilidad, y si, exigen una determinada entrenada en las artes de la violencia.

No busquen entonces las excepciones, porque no hablamos de la violencia física, gratuita que sana el ridículo de inferioridad porque no sabe gestionar su propia frustración.

Bolívar decía: muestren la justa medida de violencia para que el enemigo o el contrincante de turno se lo piense dos veces antes de volver a cuestionar su entera posición o su entera autoridad. Para ese entonces esa medida tan justa ya tiene que estar muy bien en sus propios dominios, haber convertido a sus colaboradores en seguidores

> QUIEN NO SE ATREVA A SER VIOLENTO DEBERÍA DEJAR LA CARRERA POR SER EL PRIMERO

que hablan bajito, sin los ruidos de enfrentamiento aquí. Nos hablan de los dolores especiales que nos dan.

La gente de Tarzan da violencia a aplicar en el ejercicio del liderazgo se traduce en el nivel de los aliados de contrincantes, y en la pública que son la contienda. La guerra social y la lucha fraternal pueden a veces ser muchísimo peores que la guerra fría, en la clandestina.

Es que ocurre que si los aspirantes constituyen mejor nuestra cilleno, a lo mejor nuestros políticos son tan malos que por más en medio. Pero no podemos pensar tampoco y generalizar nuestra de su propia ruina a un país que está sigue dividido por las injusticias cambiantes en una guerra de la que nadie habla al día en para apostar a los del bando contrario.

Es brutal. Pero así es la vida ■

Gerente de Información Strategic Innovation

Sánchez & Lehmann: consejeros próximos

UNA CONSULTORA DE ALTA DIRECCIÓN QUE PRETENDE ACOMPAÑAR INTERNAMENTE A LAS COMPAÑÍAS A LAS QUE ASESORA

Sánchez & Lehmann es una consultoría de negocios para la alta dirección, cuyo trabajo [illegible] a [illegible] de una [illegible] a [illegible] y grandes multinacionales. Sus servicios se centran en tres áreas: Estrategia y Organización –definición de estrategia, implantación, marketing estratégico, gestión del cambio, [illegible] de procesos, gestión del talento, [illegible]– Business Coaching –para managers de administración y ventas, [illegible], y Gestión de Crisis, incluyendo la inversión e la apertura de un consejero en internacional [illegible] y [illegible] para una estrategia de salida al extranjero–, la gestión interna e la reestructuración financiera y [illegible].

Según explica un consejero delegado a CEO, Luis E. Weidgenant, [illegible] se ofrecía [illegible] dedicación continua para [illegible] de entre 1 y 3 días laborales por mes, dependiendo [illegible] y [illegible] la posibilidad de [illegible] a [illegible] de varias [illegible] y [illegible], [illegible] de [illegible] y [illegible] [illegible] ■

CEO. Luis E. Weidgenant

Las claves de la internacionalización

1. [illegible]
2. No seguir [illegible] "modo" [illegible] CMOS.
3. Elegir la "[illegible]", [illegible]
4. Encontrar el equilibrio entre [illegible] y [illegible] a [illegible]. Los [illegible] para [illegible] de [illegible] [illegible] por parte del equipo y [illegible], [illegible] [illegible] [illegible]