


**Ontología del Liderazgo y la Vinculación de las Políticas Públicas en la Era Postpandemia***Ontology of Leadership and the Linkage of Public Policies in the Post-pandemic Era*Andrea Alexandra Guerrero de Álvarez, Ph.D.¹ 

alexague86@hotmail.com

Universidad Nacional Evangelica (UNEV)

Santo Domingo, República Dominicana.

Resumen

El ensayo contiene una aproximación teórica referente a la ontología del liderazgo y la vinculación de las políticas públicas en la era postpandemia, en particular, entendido éste como uno de los fenómenos genuinos del comportamiento político y social. Las organizaciones han demostrado agilidad, resiliencia y capacidad de innovación. La crisis les ha recordado el poder esencial de convocatoria que les incumbe y lo que aporta la comunidad. Para tal fin; se desarrolla una metódica de carácter documental, la cual permite búsqueda, selección de lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes referenciales, para obtener nuevos conocimientos. El objetivo general es analizar la política pública vinculada a la reactivación socio-económica, desde un marco gerencial que facilite las relaciones entre individuos en un contexto desfavorecido. Los eventos han impactados en todos los ámbitos sociales, comunitarios, sociales y subjetivos. Esta situación ha tenido unos efectos devastadores sobre los que todavía es temprano para evaluar sus efectos a largo plazo, aunque si se puede referir a un “antes” y un “después”, en un mundo con un impacto. Se concluye mediante una reflexión sobre el presente argumento, que para la comprensión del liderazgo vinculación de las políticas públicas en la era postpandemia, el líder del momento actual es, debe y tiene que ser adaptativo. Los ciudadanos esperan gerentes decididos, resilientes, humanos y transparentes que actúen con visión y que rinden cuentas, hábiles para adaptarse a las vicisitudes y los vaivenes propios de los momentos difíciles, adoptando las políticas públicas requeridas. **Palabras claves:** Ontología del liderazgo - políticas públicas - postpandemia.

Abstract

The essay contains a theoretical approach regarding the ontology of leadership and the linkage of public policies in the post-pandemic era, in particular, understanding this as one of the genuine phenomena of political and social behavior. Organizations have shown agility, resilience and capacity for innovation. The crisis has reminded them of the essential convening power that is incumbent on them and what the community contributes. For that end; A documentary method is developed, which allows searching, reading selection, registration, organization, description, analysis and interpretation of data extracted from reference sources, to obtain new knowledge. The general objective is to analyze public policy linked to socio-economic reactivation, from a managerial framework that facilitates relationships between individuals in a disadvantaged context. The events have impacted all social, community, social and subjective spheres. This situation has had devastating effects on which it is still too early to assess its long-term effects, although it is possible to refer to a "before" and an "after", in a world with an impact. It is concluded through a reflection on the present argument, that for the understanding of leadership linking public policies in the post-pandemic era, the leader of the current moment is, must and must be adaptive. Citizens expect determined, resilient, human and transparent managers who act with vision and who are accountable, able to adapt to the vicissitudes and ups and downs of difficult times, adopting the required public policies. **Keywords:** Ontology of leadership, public policies, post-pandemic.

Fecha de Recepción: 08-10-2023**Fecha de Aceptación:** 10-10-2023**Fecha de Publicación:** 16-07-2024

Como citar este artículo: Guerrero, A. (2024). **Hacia una Gestión Educativa Polifónica y Trans-formadora.** *Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios*, 5 (1), pp. 203-221.

¹ Licenciada en Psicología. Universidad Nacional Evangélica. (UNEV). Magister en Terapia Familiar. Universidad Nacional Evangélica (UNEV).



Preámbulo

Cada periodo reciente ha marcado, o influenciado en diferente medida, enfoques y tipos de organización el desarrollo local y de las posibilidades de participación de los actores y la ciudadanía. Los efectos devastadores que ha tenido la pandemia, han impactado en todos los aspectos de la vida urbana en los niveles social, comunitario y subjetivo, y en los planos político y participativo, y organizativo.

Monar, Roberto y Quijano, Pablo (2022), plantea que es temprano para evaluar sus efectos, aunque ya se están perfilando algunas tendencias latentes anteriormente, de tal manera que es posible, referirse a un “antes” y un “después”. El periodo de postpandemia que se inicia, abre numerosos interrogantes para el desarrollo social y económico en todas las sociedades del mundo, en múltiples aspectos: económicos, modelos de desarrollo, estrategias sobre su sostenibilidad y sobre el cambio climático, modelos organizativos, procesos participativos, entre otros.

El liderazgo vinculado a las políticas públicas comprende aspectos de planificación, innovación, competitividad local y regional, modelos de organización y de participación, hasta su vínculo sistémico con el desarrollo integral de un país. Cada uno de estos aspectos está compuesto de diversas corrientes teóricas y conceptuales. En particular América Latina, el liderazgo ha tenido que orientarse de manera funcional y estructural, bajo el paraguas de la planificación estratégica, los enfoques de la participación se orientan hacia planteamientos participativos del consenso dialógico, planificación estrategia, en las que se han delineado estructuras de un desarrollo integrado y sostenible.



La actual situación de postpandemia y de desconfinamiento, y en el escenario de cambios en la geopolítica mundial, tiene impactos que comprenden los mismos fundamentos de lo que habitualmente se han entendido como liderazgo ontológico, y sus extensiones participativas, organizativas y de planificación.

Si nos detenemos en este punto, a partir de los procesos participativos, la situación actual presenta unas incertezas, cambios y tendencia, e interrogantes ya observados en los últimos años.

En particular, tres factores convergen, que pueden ser analizados a partir de la lógica causas-efectos-causas, o lógica: i) el cambio de tendencia de la ciudadanía; ii) los cambios y transformaciones en las lógicas de desarrollo económico; y, iii) la polarización en la política públicas versus la comunidad.

El actual escenario de postpandemia, crea una situación totalmente inédita para él los gerentes como líderes de social y económicos. Los esbozos conceptuales que presento no son nuevos, sino que ya fueron pronosticados en las pasadas décadas, y abarcan desde la “civilización de la autorreferencia, hasta la presentación de la “sociedad contingente” en un contexto de entrada en la época del Antropoceno. Este escenario contingente, abre una serie de cuestiones que sobrepasan las expectativas de las cuales se desprenden el objetivo central de este extenso.

Objetivo general

Analizar la política pública vinculada a la reactivación de la socio-economía desde un marco gerencial que facilite las relaciones entre individuos en un contexto desfavorecido.



Paradojas de liderazgo para la era post-pandemia

La pandemia ha acelerado una tendencia que ya estaba presente durante la última década. A medida que el mundo se ha vuelto más digital y más complejo, el abanico de decisiones que deben tomar los líderes dentro de las organizaciones públicas se ha ampliado, y va desde el diseño de la estrategia hasta su ejecución; pasa por dibujar la hoja de ruta tecnológica que debe tomar cada corporación y por cómo mejorar la cualificación y el compromiso de los colaboradores. Además, Valencia Lomelí, Enrique (2022); permite dilucidar que los criterios para esta toma de decisiones también se han ampliado: cada vez se tiene más en cuenta el medioambiente, la sostenibilidad y el gobierno corporativo, que se suman a las expectativas de rentabilidad de siempre. El año pasado fue particularmente intenso, y ha obligado a los líderes de las compañías a tomar decisiones sobre las que no tenían experiencia previa, y a hacerlo a toda velocidad.

Para tener éxito en esta nueva era de creación de valor, los líderes postpandemicos necesitan nuevas habilidades y capacidades con miras a transformar y posicionarse para el éxito en este nuevo mundo, los líderes en esta nueva era han de ser resilientes para ser competentes en un conjunto de aspectos amplios que van más allá de sus fortalezas tradicionales. requieren aprender a trabajar junto a personas de distintos orígenes y formas de pensar, poniendo el énfasis en la colaboración a pesar de las diferencias existentes entre ello, el líder tiene que ser:

1. Ejecutor estratégico

Los líderes postpandemico, si desean tener éxito en este entorno organizacional complejo y de ritmo rápido necesitan tener una visión clara



sobre cómo será el nuevo mundo y cuál será el lugar de su empresa en él. Esto requiere líderes altamente estratégicos, visionarios, que puedan dar un paso atrás en su día a día para ver hacia dónde se dirige el mundo, comprender cómo se puede crear valor en el futuro y fijar una posición relevante.

Ser un buen estratega, sin embargo, no es suficiente. Los líderes postpandemia deben estar igualmente capacitados en la ejecución. Necesitan ser dueños de la transformación de su corporación, necesaria para alcanzar el futuro. Precisan ser capaces de traducir la estrategia en pasos concretos y ejecutarla hasta el final. Deben ser capaces de tomar decisiones operativas rápidas que ayuden a encarar el camino hacia el futuro.

En muchos sentidos, el modelo digital de creación de valor puede requerir, incluso, una mayor capacidad de ejecución que en el pasado, dado que hay mucho que hacer para superar los límites de lo posible.

2. Héroe humilde

La era digital requiere de líderes-héroes, personas que estén dispuestas a tomar decisiones audaces (como abandonar unos negocios y acometer otros nuevos) en tiempos de incertidumbre.

Al mismo tiempo, los líderes precisan tener la humildad de reconocer lo que no saben y para incorporar a personas que sí, con habilidades, antecedentes y capacidades potencialmente muy diferentes. Tienen que estar dispuestos a aprender de otros que pueden tener un liderazgo menor, pero ideas más relevantes. Necesitan ser altamente inclusivos y saber escuchar para entender no solo las nuevas tecnologías, sino también las nuevas formas de hacer las cosas.



3. Humanista y experto en tecnología

Mientras que en el pasado los líderes solían delegar los desafíos tecnológicos de la compañía en su director de tecnología (CIO) o en su director digital (CDO), ese enfoque ya no funciona. La tecnología se ha convertido en un facilitador esencial para casi todo lo que en la corporación en la postpandemia, para ello se hace indispensable la innovación, gestión de productos, operaciones, ventas, servicio al cliente, finanzas o cualquier otra área..., propio de la políticas públicas y lo que el líder necesita es comprender qué puede hacer la tecnología por la compañía y cómo.

Al mismo tiempo, también necesitan entender a las personas y preocuparse por ellas. Es vital que comprendan cómo la tecnología afecta a nuestras vidas para ayudar a la gente a adaptarse a ella y a adoptar los muchos cambios que la tecnología impondrá. Esto significa involucrar a las personas con un gran grado de empatía y autenticidad, ayudándolas a aceptar los cambios, haciéndoles coprotagonistas de la transformación.

4. Innovador creativo

Probablemente, el propósito y los valores de la organización nunca han sido tan importantes como lo son hoy en día, en un mundo de cambios constantes y múltiples disrupciones producto de la pandemia.

En medio de la incertidumbre, tener un propósito y unos valores claros ayuda a guiar a las organizaciones en su camino hacia la creación de valor y a la relevancia. Los líderes en políticas públicas, además de reimaginar el lugar de las políticas públicas en el mundo, también necesitan ser claros sobre quiénes son como compañía. Deben ser claros sobre su razón de ser su propósito y sus valores, lo que los llevará a crear valor de una forma



única, que involucre a otros en su ecosistema y les haga ser más relevantes en el futuro.

Al mismo tiempo, los líderes necesitan innovar y probar cosas nuevas, más rápido de lo que lo han hecho nunca antes. Necesitan tener la valentía de fracasar y permitir que otros también fracasen. Sin embargo, toda esta experimentación e innovación no debe quedarse fuera, sino que debe suceder dentro de límites que marca el propósito de la empresa.

5. Políticas públicas con mucha integridad

En un entorno donde las corporaciones, instituciones e individuos deben colaborar para crear valor, ser capaz de unir apoyos, negociar, conformar alianzas, y superar la resistencia son capacidades de liderazgo esenciales.

Los líderes necesitan comprometerse, ser flexibles y dar un paso atrás para poder avanzar dos pasos hacia adelante. Sin embargo, esta forma de operar sólo puede tener éxito si los líderes cuentan con la confianza y la integridad como base de todas sus acciones. La colaboración efectiva dentro de los ecosistemas sólo puede ocurrir cuando las partes involucradas pueden confiar unas en otras. Los clientes están dispuestos a compartir ideas y participar en estos hábitats solo cuando puedan confiar en cómo se utilizan y se tratan sus datos.

Y la integridad será clave para gestionar el aumento de la atención que van a tener las organizaciones por parte de los reguladores. En una economía basada en datos, la integridad y la confianza son condiciones esenciales. Estos son valores que no pueden venir de un ordenador: requieren de líderes humanos tomen decisiones, que se van a medir por los que hagan y



por lo que digan y con sensibilidad, pues la experiencia viva en pandemia ha dejado heridas emocionales grandes.

6. Local con mentalidad global

La tecnología ha acabado con muchas fronteras y distancias en la pandemia, ahora es mucho más fácil llegar a los clientes y colaborar con personas que se encuentran al otro lado del mundo.

Casi por obligación, las organizaciones que brindan políticas públicas que operan en la era digital tienen que pensar globalmente, aunque solo sea para obtener acceso a los conocimientos y al talento que satisfagan sus necesidades locales. Esto requiere líderes que piensen y se comprometan con todo el mundo, que se expongan a nuevas ideas y trabajen con personas.

Al mismo tiempo, los líderes postpandémicos en la era digital también deben ser profundamente conscientes de la situación y de las preferencias de los clientes y de las comunidades locales en las que operan. Los clientes, los socios y las instituciones esperan que las empresas respondan a sus necesidades y los líderes, sin duda, tendrán que tener esta mentalidad local.

Desafíos de las políticas públicas postpandemia

Una de las consecuencias más evidentes que ha dejado la crisis del COVID-19 para las políticas públicas de América Latina y el Caribe (ALC) ha sido enfrentar la fragilidad de nuestros sistemas de protección social en tiempos en que la seguridad social y los derechos sociales se encuentran interpelados.

Previo al COVID-19, a nivel mundial solo el 45 % de la población mundial tenía cobertura en al menos un programa de protección social y solo el 29



% se encontraba protegido por un sistema de seguridad integral. En tanto, en América Latina y el Caribe alrededor del 40 % de la población no cuenta con ningún tipo de protección social.

Con la llegada de la crisis del coronavirus se han vuelto más notorias las vulnerabilidades asociadas a las brechas de género, la empleabilidad, el hacinamiento, la pobreza y desigualdad; problemáticas que históricamente nos han acompañado como región y que con la crisis nos obligan a plantearnos los desafíos para la construcción de políticas públicas, condición que se ha agudizado en la postpandemia. Informe Mundial sobre la Protección Social (2019-2022), explica que;

En primer lugar, hasta que no se desarrolle una política pública acorde se tendrá que lidiar con la vulnerabilidad generada, lo cual, sin duda, fomenta incertidumbre respecto al comportamiento de este. Los países han sufrido rebrotes que los han obligado a volver a tomar medidas restrictivas y extender los beneficios sociales. La realidad parece indicar que hay que aprender a vivir bajo esta situación. Un primer reto será extender las políticas y beneficios sociales a largo plazo e implementar un buen diagnóstico con datos que den cuenta de la profundidad de los cambios socioeconómicos que aquejan a los hogares.

En segundo lugar, la extensión de las políticas públicas a los más vulnerables y dañados por la pandemia también amerita repensar la sostenibilidad fiscal. Previa a la pandemia, los países en su mayoría venían de una situación fiscal débil, con crecientes deudas públicas, acumuladas de años. Adoptar políticas de emergencia implica dinamizar la economía en el corto plazo y fortalecer a largo plazo la capacidad fiscal de los países de



la región, conteniendo el gasto y la deuda pública con la finalidad de retomar la senda del crecimiento económico.

En tercer lugar, fortalecer la red de seguridad social integrada, especialmente las políticas destinadas al cuidado de niños y ancianos, y atender el desempleo, la informalidad y el hambre que impactan especialmente a las mujeres, jóvenes, ancianos, indígenas, afrodescendientes y migrantes. En sintonía con ello, los programas sociales deben ajustar los criterios de elegibilidad, de modo de ampliar la red de beneficiarios.

Finalmente, las políticas sociales deben ir de la mano de instituciones y líderes comprometidos con la democracia. Tras cinco meses de la llegada del coronavirus a la región, los gobiernos han implementado medidas de emergencia que no han estado exentas de problemas en su tránsito, dadas las rivalidades de grupos políticos que en tiempos de crisis abren paso a acciones demagógicas y sin sentido de comunidad. Este comportamiento solo ocasiona que la población pierda la confianza en la gestión de la postpandemia.

Recorrido metodológico.

Este ensayo de tipo descriptivo se basa en una exploración Documental sustentada por Martínez, Miguel, (2019); la cual se desarrolla mediante proceso de búsqueda, selección de lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes referenciales, para obtener nuevos conocimientos, que utilizó como estrategia para el fin propuesto, generando infinidad de alternativas que ofrece la el arqueo bibliográfico. lo que permite presentar de manera coherente las reflexiones vinculadas a la Ontología del liderazgo y la



vinculación de las políticas públicas en la era postpandemia, puntos de vista y explicaciones de la disertación propuesta, surgiendo un nuevo documento desde los diferentes enfoques teóricos desde las miradas de Informe Mundial sobre la Protección Social (2019-2022), que aporta un conocimiento significativo sobre el tema.

Develando resultados

Dependiendo de la geografía y el sector, las organizaciones se encuentran en diferentes fases en la lucha contra el brote. Pero, Valencia Lomelí, Enrique (2022), explica que, al margen de este factor, la actuación de los líderes en la postpandemia debe ser similar a la hora de afrontar una crisis de estas características. En este sentido, ha de definirse cinco cualidades fundamentales de liderazgo resiliente con las que debe contar un buen directivo:

Corazón y cabeza: un líder resiliente debe ser empático y capaz de ponerse en la piel de sus empleados y clientes, pero, al mismo tiempo, debe ser firme y racional para proteger el rendimiento económico de la compañía.

Lo primero es la misión: los líderes deben de ser capaces de estabilizar sus políticas públicas durante la crisis y, en estas circunstancias extraordinarias, buscar nuevas oportunidades.

La rapidez es importante: un líder resiliente debe tomar medidas decisivas en el corto plazo.

Liderar la narración: es fundamental tomar la iniciativa siendo transparentes sobre la realidad actual y, a la vez, dibujar un escenario futuro convincente que inspire y motive a los trabajadores a perseverar.

Visión a largo plazo: los líderes deben mantener la visión de futuro, anticipando los nuevos modelos de negocio que, probablemente, surjan y buscar la innovación que definirá a la empresa del mañana.



Una crisis se desarrolla en tres marcos temporales que el líder debe tener en cuenta y asignar los recursos en consecuencia:

Responder: las políticas públicas deben afrontar la situación actual y gestionar la continuidad.

Recuperarse: se debe aprender de la experiencia y conseguir emerger más fuertes.

Prosperear: la compañía se prepara y da forma a su nueva realidad.

Con el enfoque adecuado, esta crisis postpandemia puede convertirse en una oportunidad para avanzar, crear valor añadido y generar un impacto social positivo.

Es importante que los líderes resilientes sean empáticos y tengan en cuenta el lado humano de la crisis. La prioridad debe ser la protección de los empleados, asegurando su salud y seguridad, seguido de su bienestar económico. Además, por el bien de esos mismos empleados y clientes, así como de los acreedores e inversores, los líderes deben proteger el rendimiento financiero durante la crisis tomando decisiones firmes y basadas en hechos.

Para ello deben:

Centralizar la toma de decisiones para lograr consistencia, velocidad y firmeza, sin permitir que la incertidumbre nos paralice.

Catalogar las fuentes de financiación con las que cuenta la organización incluyendo líneas de crédito no utilizadas, aportaciones de capital social.

Articular los diferentes escenarios económicos en los que la organización puede verse envuelta, escalando desde el leve, al moderado y finalizando con el severo.

Predecir el impacto financiero de los diferentes escenarios en la rentabilidad y liquidez de la compañía.



Definir qué productos, servicios, segmentos de clientes, líneas de negocios o empleados son los más críticos para el flujo de caja, tanto en el escenario actual como en el futuro y, por lo tanto, deben ser preservados.

Identificar las herramientas que tiene la empresa para influir en los resultados financieros, como la reducción de gastos discrecionales, congelación de contrataciones o el cierre temporal de plantas.

Las empresas que ya contaban con un plan de crisis frente a una recesión tienen una ventaja y puede que solo necesiten algunos ajustes para afrontar las circunstancias actuales.

Por lo que se debe tener claro es que, en medio de una crisis, el propósito de una organización en políticas públicas debe permanecer firme. Esto no es negociable, ya que el propósito es el punto donde la cabeza y el corazón se unen. Mientras que muchas organizaciones hoy en día han articulado un propósito más allá del beneficio, este corre el riesgo de ser ignorado en las decisiones del día a día. En el Informe Mundial sobre la Protección Social (2019-2022), el 79% de los líderes creen que el propósito de una organización es fundamental para el éxito de los negocios. Sin embargo, el 68% afirmó que no se utiliza como guía en los procesos de toma de decisiones dentro de su organización.

La adopción de decisiones que se ajusten al propósito de la organización es particularmente importante durante una crisis, cuando las empresas están sometidas a una presión cada vez mayor y las partes interesadas prestan mucha atención a cada movimiento. Cuando las empresas se centran en un propósito auténtico los empleados sienten que su trabajo tiene sentido, los clientes incrementan su fidelidad a las marcas y potencian su transformación.



A modo de reflexiones: contexto y carácter del liderazgo en tiempos inciertos

Desde las primeras noticias a finales de 2019 sobre el nuevo coronavirus SARS CoV-2 que causaba extrañas neumonías (neumonías atípicas de origen desconocido) hasta que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara la emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII), el 30 de enero de 2020, poco margen hubo para una reacción firme y preventiva. Más bien, la rapidez de los acontecimientos y los errores de cálculo -infravalorando la amenaza, por desconocimiento, por complacencia o por la dificultad de frenar la maquinaria global y las lógicas económicas, políticas, sociales instauradas han llevado a la mayor crisis sanitaria global de los últimos 100 años y al cuestionamiento de las formas de vida previas, incompatibles con la pandemia.

La propagación mundial de la Covid-19 -con crecientes contagios, enfermos y fallecidos llevó a la OMS a declarar la pandemia el día 11 de marzo de 2020. No fue hasta ese momento que los gobiernos comenzaron a implementar políticas, de manera un tanto errática, para paliar la transmisión comunitaria y la tasa de incidencia acumulada. La crisis sanitaria se convirtió en crisis total y, con ello, el lenguaje público y las agendas políticas se transformaron.

De esta forma, la Covid-19 implica el replanteamiento global de la esfera en política públicas. Asimismo, se han puesto sobre la mesa las debilidades de los sistemas económicos y sociales, así como la necesidad de líderes y gestores a la altura de las circunstancias. El liderazgo postpandémico es, debe y tiene que ser adaptativo. Los ciudadanos esperan líderes decididos en sus políticas públicas, resilientes, humanos y transparentes que actúen



con visión y que rinden cuentas, hábiles para adaptarse a las vicisitudes y los vaivenes propios de los momentos difíciles, adoptando las políticas públicas requeridas.

En concluyente, líderes que tomen aprendizaje de sus errores y que actúen esencialmente colocando a la ciudadanía en el centro y con visión estratégica. Así, en el corto y medio plazo, pese a las fragmentaciones y polarizaciones rampantes, se esperan políticas públicas enfocadas en la protección de la salud y la maltrecha economía poniendo sobre todo el foco en las personas en situación de mayor vulnerabilidad. Fortalecer las políticas de bienestar y proveer servicios públicos esenciales significa, al fin y al cabo, garantizar derechos humanos y fortalecer las maltrechas democracias.

La desafección y el desencanto hacia lo político, las valoraciones negativas de las instituciones, golpeadas tras la crisis económica, junto con el cuestionamiento de los dirigentes públicos se entrecruzan con las evaluaciones sobre las respuestas políticas a la pandemia estrictamente relacionadas con la salud pública especialmente la gestión de los confinamientos, la compra de material sanitario o la carrera internacional por la vacunación- en un clima enrarecido y de gran desconcierto.

Aunque ahora las prioridades políticas se orienten hacia la gestión pública de la pandemia, la vuelta a la vieja normalidad es posiblemente una ilusión. Desde luego, en este momento de cambio histórico es esencial fijarnos en los líderes políticos, reivindicar su papel, pues son quienes pueden encaminarnos hacia situaciones diversas.



En este sentido, el contexto del liderazgo presente se caracteriza, por un lado, por ciertos elementos heredados, tales como: la visión cortoplacista de la política como resultado de la pugna entre agentes antagónicos, las resistencias y puesta en valor de las políticas e instituciones nacionales, pervivencia e intensificación de las desigualdades socioeconómicas en las sociedades nacionales, la resiliencia institucional del Estado-nación para hacer frente a las crisis sistémicas, lo local como paraguas frente a las interdependencias y el recurrente cuestionamiento de lo político. Por otro lado, se hallan elementos contextuales novedosos como la reciente reconfiguración del orden mundial, los efectos de la postpandemia sobre el proceso de globalización capitalista, los problemas emergentes que acarrea y las externalidades de dicho proceso durante las crisis sistémicas; todo ello cristalizado en el posible descrédito popular de instituciones y líderes. Sin embargo, en tiempos duros en los que han de gestionarse crisis sistémicas como la actual, la vista se vuelve a posar en los líderes y en las expectativas sobre “el liderazgo que viene”, por lo que es necesario reflexionar al respecto.

El liderazgo en la sociedad global, como sede de los diversos lugares del mundo sometidos a las condiciones sociales impuestas por la globalización, puede jugar un papel fundamental en la acción de gobierno. Ésta, desde luego, se ha convertido en una tarea cada vez más compleja, sometida a fuertes tensiones y contradicciones, debido a que dicha acción no puede ser ideada, diseñada e implementada exclusivamente desde la lógica legal-racional, territorial y de intereses nacionales del Estado.

Aunque éste no ha perdido su autonomía política y aún ejerce una influencia central en la legitimación de las políticas públicas que se



desarrollan en el ámbito de su competencia, el mismo ha de negociar la acción de gobierno y la toma de decisiones políticas con muy diversos agentes (grupos de interés, multinacionales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones internacionales, etcétera) debido a la complejidad, diversidad, fragmentación e interdependencia que se imponen.

Pese a que se reclaman líderes transformacionales y visionarios -tanto en el proceso como en los resultados políticos-, son muy necesarios, igualmente, los líderes transaccionales o negociadores, por su reconocida capacidad para llegar a acuerdos con los diversos agentes implicados en la acción de gobierno. Aunque el protagonismo mediático recaiga en ellos, existen otros actores para tener en cuenta, como son los equipos de los líderes, los agentes privados y las cada vez más relevantes organizaciones no gubernamentales.

En consecuencia, en la llamada sociedad global se requieren ciertas cualidades y atributos para liderar en un escenario tan cambiante, incierto y volátil producto de una pandemia. Tales cualidades intentan responder a desafíos relevantes en la acción de gobierno en el presente mundo: capacidad de adaptación a los cambios, integrar las incertidumbres como elementos centrales en los proyectos de liderazgo y en los programas de gobierno, habilidad para gobernar con vistas a la regulación de problemas a medio y largo plazo, eludir el cortoplacismo en las políticas definidas como estratégicas, imaginación para poder pensar en otras posibilidades de acción distintas a las convencionales, capacidad para comprender las situaciones y perspectivas de los adversarios políticos, pensamiento ampliado que habilite la comprensión de las perspectivas de agentes con



culturas políticas distintas a las mayoritarias, capacidad para incorporar en la acción de gobierno las demandas vinculadas a problemas globales, y habilidad para conformar equipos de liderazgos con las anteriores capacidades.

Por lo tanto, atendiendo a los argumentos desarrollados, parece necesario que la acción de gobierno esté orientada por líderes democráticos y transaccionales con capacidad de llegar a acuerdos sobre los objetivos a desarrollar en las nuevas redes de gobernanza, y que tales líderes no pierdan de vista los retos, cambios y grandes incertidumbres que se vislumbran en el presente. Sin duda, en el actual escenario quienes pretendan influir efectivamente sobre la acción de gobierno (líderes políticos y líderes sociales) no pueden crear más incertidumbres con sus propias acciones, ni ofrecer aspiraciones de cambio meramente retóricas para movilizar a los seguidores partidistas, sino que tienen que plasmarse en proyectos concretos, viables y legitimados en los ámbitos territoriales objeto de su actuación. Así, es necesaria una llamada a la prudencia en la acción política, a los liderazgos políticos cautelosos y compartidos, así como a la asunción de las correspondientes responsabilidades por cada uno de los referidos agentes en su intervención gubernamental. Posiblemente todo ello requiera la clarificación de los criterios morales democráticos y aprender nuevas formas de liderar en la sociedad globalizada, en la que los liderazgos públicos deben dedicarse más a plantear las preguntas adecuadas que en brindar las respuestas supuestamente correctas. En suma, un mundo nuevo y mucho más complejo implica replantearse las formas conocidas de gobernar y de liderar.



Referencias

Informe Mundial sobre la Protección Social (2019-2022). La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Martínez, Miguel, (2019). La investigación cualitativa etnográfica en Educación. Manual teórico-práctico. *Revista de Educación N°13 - Facultad de Humanidades*. h.mdp.edu.ar > revistas > index.php > r_educ > article > download (Consultada: 20 de agosto de 2022).

Monar, Roberto y Quijano, Pablo (2022). Oficinas virtuales y teletrabajo como modalidad de trabajo para optimizar recursos en gestiones administrativas en áreas de comercialización a nivel postpandemia. [Tesis de Maestría]. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador

Organización Mundial de la Salud OMS (2020).

Políticas Públicas de América Latina y el Caribe ALC (2021).

Valencia Lomelí, Enrique (2022). Doctor en Estructuras Productivas y Sistema Mundial, Universidad de París VII Denis Diderot, Francia; Profesor Investigador de la Universidad de Guadalajara, UdeG, México; Profesor en la Maestría y Doctorado en Ciencias Sociales de la UdeG. Fue coordinador y es miembro del Grupo de Trabajo Pobreza y Políticas Sociales de CLACSO).

