



2do. CONGRESO
DE VISIÓN Y LIDERAZGO
SCHOENSTATIANO
CAPÍTULO EMPRESARIOS
Guayaquil, del 17 al 20 de Noviembre de 2011

La modernidad líquida

Eduardo Jurado Béjar

Guayaquil, 18 de Noviembre, 2011



Tendencias en la gestión de empresas

- Nuevas maneras de coordinar actividades
- Nuevas maneras de tomar decisiones
- Nuevas formas de definir objetivos
- Nuevas formas de motivar a los empleados
- Yo me referiré a todo esto como:
 - Las nuevas realidades de la postmodernidad
- La mentalidad líquida del hombre de hoy, se asemeja en mucho a la del hombre mecanicista que separa la fe de la vida.



Nuevas realidades

- Escasez
- Bienes y servicios
- Mano de obra
- Empleados
- Sistemas regulados
- Jerarquía
- Organigrama
- Cédula de identidad
- Tangibles
- Ir al trabajo
- La oficina
- Curriculum vitae
- Necesidad de ganar un salario
- El dinero es la divisa social
- Abundancia
- Contenidos inmateriales
- Conocimiento
- Nativos digitales
- Sistemas homeostáticos
- Heterarquía
- Red
- IP
- Intangibles
- Ser ubicuo
- La firma virtual
- Conocimiento tácito
- Necesidad de co-crear
- El conocimiento es la divisa en la red



Conceptos emergentes

- Desmaterialización de los contenidos
- Todo conectado con todo “Seis grados de separación”
- Heterarquía
- “Social media”
- Lo intangible, lo ubicuo, lo virtual
- El conocimiento como la divisa en la red
- En resumidas cuentas, la “modernidad líquida”.



La modernidad líquida

- Bauman: una categoría sociológica:
 - es una figura del cambio y de la transitoriedad,
 - de la precariedad de los vínculos,
 - de la sociedad individualista,
 - del carácter transitorio y volátil de las relaciones,
 - de un tiempo sin certezas,
 - donde el hombre “líquido” quiere ser “libre de todo tipo de compromiso”.
- La mentalidad líquida del hombre de hoy, se asemeja en mucho a la del hombre mecanicista que separa la fe de la vida.



- Abundancia
- Contenidos inmateriales
- Sistemas homeostáticos
- Heterarquía
- Red
- IP
- Intangible
- Ubicuo
- Virtual
- El conocimiento es la divisa en la red

¿Cómo se relacionan estas
realidades y tendencias
con la impronta de
Schoenstatt?



El empresario/ejecutivo orgánico

- El Padre José Kentenich preconizó la vivencia de una nueva dignidad de cada hombre y mujer, fruto de la conciencia de saberse amado y llamado a la existencia por un Dios que es amor.
- Es en este contexto donde el pensamiento del Padre Kentenich nos invita a actuar como hombres y mujeres libres y autónomos, capaces de actuar en la sociedad de un modo solidario, responsable y con rigor profesional y, sobre todo, con amor.



Un nuevo liderazgo

- **Liderazgo orgánico**
 - Personalidades autorresponsables.
 - Interiormente libres y autónomos.
 - Animadas por el espíritu.
 - Que tengan voluntad de decisión y alegría en el decidir.
 - Que se mantengan alejados tanto de una esclavitud a las formas, como de una arbitraria carencia de vínculos.
- **Liderazgo de colaboración**
 - Individuos autónomos.
 - Grupos auto-inventados y auto-suficientes.
 - Comunidades de sentido.
 - Su estructura cambia continuamente.
 - Sus miembros se perciben unos a otros como iguales.
 - Co-crean, colaboran.
 - Valoran la cooperación más que la competición.



El empresario/ejecutivo orgánico

- **Confianza** para encarar las nuevas realidades.
- **Libertad** para decidirse por el amor, el bien, la verdad y la belleza y su compromiso para llevarlos a cabo.
- **Vínculos** que propician las relaciones de él y de su empresa con su entorno, con la naturaleza y con Dios.
- **Ideales** para intervenir responsablemente en su comunidad, aportando lo mejor de sí mismo y realizando en plenitud el proyecto de su propia vocación humana y cristiana.



El empresario/ejecutivo orgánico

Mi empresa ¿existe porque Dios quiere que así sea?

Mi empresa es una comunidad de personas, que de una u otra manera están vinculados. No es un mega computador que funciona con inteligencia artificial.

Mi empresa hace atractiva la participación y el trabajo de las personas en base a su propia motivación.

Mi liderazgo ¿es motivacional o transaccional? ¿Doy libertad a mis colaboradores para que ellos actúen autónomamente?

Actitud básica de confianza en las personas. “Tu eres importante aquí en esta empresa” Yo confío en ti, y porque confío te doy esta autonomía.



2do. CONGRESO
DE VISIÓN Y LIDERAZGO
SCHOENSTATIANO
CAPÍTULO EMPRESARIOS
Quito, del 17 al 20 de Noviembre de 2011

GRACIAS