



Hacia un Liderazgo Participativo

Beatrice Briggs



🔥 Es mi firme convicción que estamos padeciendo una seria crisis de liderazgo. La dificultad no es la falta de líderes, es que tenemos una excesiva abundancia de líderes del viejo estilo, un modelo de liderazgo que tiene forma piramidal, donde el poder está concentrado en la cima, mientras la gran mayoría de nosotros estamos en el fondo, cargando el peso de las decisiones tomadas por nuestros líderes. Este sistema no se puede mejorar. Hay que abandonarlo. No necesitamos líderes "menos malos" en la cima de la pirámide, sino un nuevo paradigma, otra forma de liderazgo.

Afortunadamente nuestros líderes actuales nos están ayudando a ver esta necesidad. Están atrapados en un sistema que limita tanto su visión del mundo, y los deja tan débiles, arrogantes, aislados, confundidos y, en algunos casos, corruptos, que es casi imposible respetarlos o sentir algo más que pena por ellos. Estos líderes tradicionales, como el motor de combustión interna, los rascacielos y la agricultura química, son parte de una cultura insostenible que está muriendo. Nos interesa a todos darnos cuenta de nuestra situación colectiva y desarrollar una nueva forma de liderazgo ahora.

1. Creemos que existe una cantidad limitada de líderes.
2. Creemos que los que no son líderes son seguidores.
3. Creemos que el líder es una persona, un individuo.
4. Creemos que el líder que comparte su poder, pierde.
5. Creemos que los líderes tienen que decidir por nosotros porque "la gente difícil" del grupo hace imposible el consenso.

En un momento vamos a examinar estas creencias equivocadas más de cerca, pero primero permítanme unas observaciones generales. Estas creencias elitistas son peligrosas, tóxicas. Pertenecen al mundo de ganar y perder y fomentan una mentalidad de escasez y miedo. Son creencias que respaldan la conquista, la creación de imperios, el patriarcado, la dominación de pueblos y la destrucción de ecosistemas. Producen líderes que toman decisiones que nos dejan con bosques talados, océanos despojados de peces y llenos de plástico, mujeres golpeadas, hombres impotentes, niños hambrientos, adolescentes marginados, indígenas condenados, ancianos desechados, y millones de personas en todo el mundo desplazadas, exiladas, emigradas, encarceladas, sin hogar, sin empleo, sin esperanza. Algo tiene que cambiar. Empecemos con estas creencias equivocadas.

Creencia errónea #1. Existe una cantidad limitada de líderes

Mi experiencia es que existe una cantidad infinita de gente capaz de pensar y actuar para el bien común. Tenemos escasez de oportunidades para expresar nuestro liderazgo.

Creencia errónea #2. Quienes no son líderes son seguidores.

En una sociedad participativa, los seguidores, esa gente que va atrás, dócil, pasiva, callada y obediente, no son valiosos. Lo que necesitamos urgentemente son participantes, personas activamente comprometidas en el proceso continuo de búsqueda de la sabiduría necesaria para resolver las dificultades que enfrentamos en cada aspecto de nuestras vidas, a nivel personal, familiar, vecinal, municipal, estatal, biorregional.

Creencia errónea #3. El líder es una persona, un individuo.

El líder es un rol dentro de un grupo, no una persona. En un grupo participativo hay muchos roles, por ejemplo el payaso, el abogado del diablo, la fundadora, el recién llegado, la experta, el mediador, etc. Los roles son algo que se puede -y se debe- cambiar. El rol de líder no es un puesto permanente, ni requiere una cierta personalidad. Es una energía, una voz que ilumina la situación grupal con nueva información, revelaciones e ideas. En un grupo sano, el liderazgo no se estanca en una persona o un pequeño grupo, sino que circula constantemente entre los participantes.

Creencia errónea #4. El líder que comparte su poder, pierde.

Si permanecemos aferrados a la idea de que el líder es un individuo, es cierto que compartir el poder puede llevarlo a perder el control, disminuir su prestigio y posiblemente a ser destituido. Si, no obstante, creemos que nuestro grupo está lleno de líderes, nos conviene estimular la participación de todos, para fortalecer nuestra capacidad colectiva de tomar buenas decisiones, lo que significa decisiones que todos pueden apoyar.

Creencia errónea #5. Los líderes deben decidir por nosotros porque "la gente difícil" del grupo hace imposible el consenso.

Les invito a considerar la posibilidad de que, generalmente, la "gente difícil" son aquellos a quienes no estamos escuchando. Por eso están siempre insistiendo, tratando de que prestemos atención a algo que no consideramos importante. A veces no escuchamos porque estas personas "difíciles" no se expresan con claridad. A veces no escuchamos porque pertenecen a una minoría de bajo rango que históricamente ha sido ignorada. A veces simplemente porque nos caen mal, entonces les cerramos nuestros oídos y nuestros corazones. Los dejamos de lado por "molestos", "locos", o simplemente "equivocados".

Justificamos nuestra falta de atención con que "no tenemos tiempo". Y cada vez que hacemos esto caemos en la trampa de la vieja forma de liderazgo piramidal.

Permítanme ilustrar este punto con dos preguntas.

La primera es: ¿Alguien quiere que otra persona o grupo tome las decisiones más importantes en su vida sin consultarle? Probablemente no.

Segunda pregunta: ¿Alguien cree tener suficiente información para tomar decisiones importantes para otros, sin consultarlos primero? El viejo patrón de liderazgo nos enseña que sí sabemos. Los padres creen saber lo que necesitan sus hijos -y deciden por ellos- sin consultar. Del mismo modo, los maestros deciden por sus estudiantes, los ricos deciden por los pobres, los jefes deciden por los trabajadores y el gobierno de EUA decide por otras naciones - todo esto sin preguntar o escuchar. Hablando por mí misma, me asombra constantemente la facilidad con que he caído en estos patrones de liderazgo irrespetuosos y represivos cuando se presentó la oportunidad.

Poco a poco me voy dando cuenta de que no puedo saber los valores, las creencias, las experiencias de vida, o los deseos de los demás sin preguntarles y escuchar sus respuestas. Más aún, preguntarles con sinceridad y escucharles con atención, no con un simple interés fingido. Aun así es difícil superar mis prejuicios, reconocer mis propios intereses y admitir mi ignorancia. Pero si quiero transformarme en un verdadero líder participativo, no hay otra manera.

Para concluir, quisiera ofrecer tres herramientas que me parecen efectivas en mi esfuerzo de reemplazar el miedo y el aislamiento característicos del viejo estilo de liderazgo por la confianza y la solidaridad características de la nueva forma.

La primera es un mantra, una frase sagrada y mágica que podemos repetir constantemente y pegar en carteles en todas las paredes del mundo. La frase es: NINGUNO DE NOSOTROS ES TAN INTELIGENTE COMO TODOS NOSOTROS.

La segunda es una pregunta subversiva: ¿Y QUÉ OPINAN LOS DEMÁS?

La tercera es una frase radical que dice "TAL VEZ TENGAS RAZÓN". Poder decir "tal vez tengas razón" es muy útil, sobre todo cuando hablas con alguien que obviamente está totalmente equivocado - tu pareja, por ejemplo, o tu hijo o el Presidente Bush. Decir "tal vez tengas razón" es un antídoto para la arrogancia y la certeza. No concedes por completo, pero por lo menos deja abierta la posibilidad de que haya algo válido y verdadero en lo que dice el otro, algo que en el momento todavía no captas. Abre la posibilidad de diálogo, de comprensión mutua y de reconocimiento de la remota posibilidad de que seas tú la persona equivocada. Te invito a practicar estas tres oraciones simples

- **"NINGUNO DE NOSOTROS ES TAN INTELIGENTE COMO TODOS NOSOTROS."**
- **"¿Y QUÉ OPINAN LOS DEMÁS?"**
- **"¡TAL VEZ TENGAS LA RAZON!"**

Y de esta manera unirte a la revolución hacia un liderazgo participativo.

IIFAC © www.iifac.org