No existen líderes, sólo el liderazgo

Lic. María del Carmen Hernández Calderón
Catedrática de la Facultad de Psicología Organizacional
de la Universidad de León, Plantel La Piedad, Michoacán

Resumen: Más que hablar de líderes es necesario hablar de liderazgo, de esa cualidad de la persona que hace todo posible, que se vuelve la fuerza integradora de los grupos y la cual se sustenta de tantas y tan variadas características, a la espera de ser desarrollada y comprendida en su más puro sentido, como la fortaleza de un grupo.

Palabras clave: Liderazgo, líder, grupo, intuición, experiencia, administradores, capacitación, educación.

Ing. Andreas Weigelt: Exitoso consultor para líderes y equipos de trabajo.

El liderazgo es una capacidad humana que merece más atención de la que se le ha otorgado hasta hoy, en especial si queremos cerciorarnos de que se ejerce de forma tal que ayude a nuestras organizaciones a prosperar y a nuestra civilización a progresar.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Los verdaderos líderes comprenden que el trabajo es interdependiente con el grupo, tienen la capacidad de promover la inteligencia y participación de los integrantes de alguna asociación.

El vigor real de un líder es su capacidad para provocar la fortaleza de un grupo. El liderazgo pertenece menos a una persona y más al grupo, pues se distribuye entre los miembros de un colectivo y ellos a su vez juegan distintos papeles para alcanzar determinadas metas. El liderazgo permite influir en las personas e incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común, quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

Las personas que son líderes en una situación generalmente son seguidores en otras. Los mejores líderes son aquellos que sirven a su gente, las personas más exitosas en adquirir poder no suelen dominar al grupo del cual son parte, al contrario, le apoyan y colaboran con él activamente. La humildad es una cualidad natural de los mejores líderes, quienes por ende, dan reconocimiento a los integrantes del grupo con el que han trabajado, además, es frecuente que los líderes sean conducidos por sus empleados en líneas ascendentes, pues las ideas, asistencias, argumentos y en ocasiones, resistencia obstinada de los compañeros, ejercen una influencia real en ellos.

Mientras más experimentados son los administradores más confían en la simple intuición. La cualidad única que muchos de los altos ejecutivos están de acuerdo en que los separa de sus competidores menos exitosos es la confianza en la intuición, es más

probable que ésta sea la acumulación de muchas experiencias de aprendizaje que los ha sensibilizado y capacitado para interpretar las situaciones rápidamente. Admiramos a los niños por su opinión rápida y desinhibida, en gran medida, queremos recobrar la inmediatez de las reacciones infantiles; los niños observan acontecimientos que los adultos hemos aprendido a no notar, esto demuestra que la experiencia no siempre es el mejor maestro. Tanto en la escuela como en el hogar nos enseñan a confiar en la autoridad y en la opinión de los demás, nos enseñan a no confiar en nuestras emociones, pues nos causan problemas.

Como adultos a menudo nos convertimos en víctimas de las imágenes. Los antiguos griegos creían que si eran hermosos en el exterior, probablemente también lo serían en el interior: la virtud y la belleza iban a la par. Tenemos una percepción selectiva cuando se trata de sustentar nuestros sistemas de creencias, tendemos a encontrar lo que estamos buscando. Influye sobre nosotros lo que antes ya nos ha funcionado, puesto que es difícil confiar en nuestra intuición cuando nos sentimos inseguros y temerosos de arriesgarnos; nos sentimos obligados en esas ocasiones a elaborar una justificación racional y defendible de nuestros juicios.

Algunas veces los adultos dependemos en exceso de los juicios de los demás; en realidad vemos las cosas de diferente manera cuando nos presionan para aceptar la postura que se decidió por consenso grupal. Gran parte del trabajo de perfeccionamiento ejecutivo es un proceso de desaprendizaje, de liberarse de las barreras a la percepción, las creencias y el juicio lógico.

Así, nos encantaría creer que el liderazgo es cuestión de experiencia adquirida, pero en realidad no existen líderes expertos, existe una diferencia importante entre capacitación y educación en las relaciones humanas y esa distinción implica resultados muy diferentes.

La capacitación conduce al perfeccionamiento de habilidades y técnicas, la educación conduce no a la técnica sino a la información y al conocimiento, que en las manos correctas llevará a la comprensión e incluso a la sabiduría. La sabiduría conduce a la humildad, compasión y respeto, cualidades que son fundamentales para un liderazgo eficiente.

Los buenos líderes son los que confían en sus instintos. Los administradores entonces se complacen no sólo con la efectividad de sus acciones, sino con la gracia y elegancia de sus esfuerzos. La educación les proporciona a los administradores nuevas formas de pensamiento, nuevas perspectivas, los prepara para pensar de manera estratégica.

Los mejores líderes transforman a sus empresas en lugares donde su pasión se convierte en la fuerza organizadora. La palabra "amateur" proviene del vocablo latín "amator" que significa amante, los amantes realizan acciones por amor, el sentimiento humanitario de un líder es construir una comunidad por convicción, fomentar un profundo sentimiento de unidad y crecimiento. Una vez que la organización humana llega a constituirse a gran escala, es difícil que funcione de manera tan eficiente como cuando era más pequeña, es necesario que sepamos apreciar la buena administración por su elegancia y belleza. La administración y el liderazgo son artes mayores, el buen líder debe ser al mismo tiempo, un profesional y un aficionado.

Liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo.

Mi consejo, es que no escuchen mi consejo. Los consejos son baratos, significa que no sólo vale poco el consejo, sino que tampoco cuesta nada darlo. La mayoría de nosotros nos damos buenos consejos todos los días, pero rara vez actuamos en consecuencia. Halagar a la gente no la motiva, quizá alguien infiera que el consejo no halague nunca, eso no es lo que quiero decir, considero que más bien un consejo es una invitación a analizar con más profundidad las motivaciones de cada persona y la complejidad de sus relaciones con los demás.

Pero la razón básica por la que es imposible traducir mis preceptos en un simple consejo es que cambiar nuestro enfoque hacia el liderazgo y la vida organizacional no es muy sencillo. Lo que necesitamos al confrontar un problema o predicamento no es una acción rápida basada en la primera impresión, sino más bien una consideración cuidadosa de todos los aspectos, sin importar cuán paradójicos o absurdos parezcan.

Así, es muy valioso reconstruir nuestros paradigmas sobre liderazgo desde el marco de la psicología organizacional, puesto que el liderazgo como ya se ha dicho, no comprende sólo al líder sino a todo el grupo y conlleva una serie de características de la personalidad a las que no siempre se les da la debida importancia y las cuales pueden y deben ser desarrolladas adecuadamente, en lugar de sufrir un desaprendizaje que las relegue.

REFERENCIAS

Farson, Richard. Administración de lo Absurdo. México, Ed. Pretince-Hall Hispanoamericana, 1996.

Daft, Richard L. La experiencia del liderazgo. 3ª ed. México, Ed. Thomson, 2006.