

Hacia un **LIDERAZGO** integral





Hoy en día sabemos que ser jefe no es sinónimo de ser líder dentro de una organización. Para liderar en los tiempos que corren es necesario implicarse, enseñar, compartir saber y permitir que el equipo resuelva aunque se equivoque. ¿Qué otras características definen a un líder?

Por Lic. Elba Serafini

Lic. en Psicología, experta en orientación vocacional y selección de personal

Retomando la temática del artículo anterior en donde hablamos acerca de la construcción de un líder, y pensando en cómo reconocer esta figura, les propongo, antes de continuar leyendo esta nota, realizar un ejercicio: ¿Podrían recordar las cualidades o características de los jefes o líderes que han tenido en el pasado y hasta el actual? Y luego mencionen ¿cómo les hubiera gustado que fueran o que sea? Piensen en los rasgos que destacarían como positivos y también en los negativos, todo esto en base a la propia experiencia cotidiana y al vínculo con la figura de autoridad. Les recomiendo que lo escriban y lo tengan en reserva.

Hacemos tanto hincapié en este rol porque está comprobado que influye directamente sobre el ánimo y el rendimiento de cada persona que se encuentre por debajo de su autoridad.

Los jefes cambiaron, las organizaciones se modificaron con el paso de los años, la globalización ha influenciado en la transmisión tanto de las buenas prácticas como también las malas. Recordemos siempre que un líder o un jefe ocupan un lugar porque alguien los ha puesto ahí y forman parte de la cultura organizacional que impartirán de acuerdo a la información que reciban de quienes di-

rigen. También el tipo de personalidad de quien encarna un rol determinará en gran medida cómo será su comportamiento, de modo que cada empresa elegirá el tipo de líder que quiera o que necesite de acuerdo a su imagen de marca o a una situación particular que esté atravesando en ese momento. Pero no siempre la empresa sabe a ciencia cierta con qué tipo de líder cuenta, por eso es muy importante el proceso de selección que se lleve a cabo previamente.

AUNANDO VOCES

El cantante de rock Bono, además de ser el líder de una banda desde hace más de tres décadas, también lidera una ONG a nivel mundial. En uno de sus recitales para recaudar fondos le dijo a su público: “No quiero estar en el cielo a menos que todos ustedes estén allí”, y lo aclamaron, por supuesto. Él trabaja para su público, los elogia, los incluye, les da su música, comparte con ellos la alegría por los logros.

Bruce Springsteen, músico de rock apodado *The Boss* (el jefe), brinda conciertos de entre tres y cuatro horas de duración. ¿Cómo logra mantener a su público entusiasmado y motivado por todo ese tiempo?

Podríamos pensar que estos líderes inspiran a otros, en este caso al público, tal vez también a las compañías de la industria discográfica y a las personas que trabajan en ella y que se ven beneficiadas con el éxito; les generan entusiasmo, los motivan, los hacen sentirse parte. Tienen pasión por la música que hacen y la comparten con su público, a la vez sus seguidores conocen y corean las canciones, de algún modo sienten que las generan, hay un sentimiento de reciprocidad, una correspondencia emocional.

Tal vez en estos párrafos, a simple vista tan distantes de lo que podrían ser las oficinas de una organización, encontremos algunas de las características más importantes sobre el liderazgo, sobre todo un tipo especial de liderazgo, el resonante, la persona que lidera de esta forma genera, a través de su accionar, emociones positivas en sus subordinados

CONOCIENDO AL LÍDER PERFECTO

Mencionemos cuáles serían algunos de los rasgos de un líder positivo:

- Conoce a las personas que integran su equipo.

- Sabe los roles que cumplen, las tareas, las responsabilidades.
- Tiene una meta común para con ellos, es decir, se dirigen hacia los mismos objetivos.
- Fortalece los rasgos positivos.
- Tiende a revertir los procesos negativos.
- El éxito es grupal.
- Logra que los subordinados destinen el tiempo necesario y más, para cumplir una meta.
- Respeta las individualidades.
- Genera confianza en otros.

Ahora bien, sabemos que no todos los jefes son líderes. ¿Por qué afirmamos esto? Veamos las diferencias entre uno y otro:

Jefe	Líder
Es la autoridad	Ejerce por voluntad
Inspira miedo	Inspira confianza
Ordena al otro a realizar	Se implica en el hacer
Las personas son objetos	El otro es un ser humano
Llega a tiempo o después	Llega antes
Asigna tareas	Realiza
Tiene el mando, el poder	Brinda un servicio
Organiza la estructura	Genera unión entre las personas
Actitud pasiva, burocrática	Convoca al compromiso
Repite viejos modelos	Es innovador, transforma
Los demás realizan las tareas	Potencia al equipo para lograr lo mejor en cada uno

Fuente: Sarasqueta, V.G. (Ed.) (2010). Liderazgo y Negociación. Buenos Aires, Argentina: Temas Grupo Editorial

Para liderar en los tiempos que corren es necesario implicarse, enseñar, compartir saber, permitir que el equipo resuelva aunque se equivoque. Generar un ambiente inclusivo en donde la confianza sea mutua y se base en una excelente comunicación, habilitando el desarrollo profesional de las personas y sobre todo proyectando los objetivos de la organización teniendo en cuenta las particularidades. No basta con tener un jefe que coordine tareas y dé órdenes.

¿Están más cerca de saber ahora con quienes han trabajado? ¿O con quienes trabajan?

De acuerdo a lo que escribieron al principio, ¿pueden hacer una comparación entre lo conocido y lo deseado o esperado? ¿En qué aspectos los líderes cercanos se asemejan al ideal?

Como verán es un tema extenso que tiene varias aristas y si nos involucramos desde uno u otro lugar, todos podremos salir beneficiados, jefes, subordinados y compañía.