

LO QUE NADIE DICE ACERCA DEL LIDERAZGO



Ensayo académico

Presentado por:

SHARYTH D. MARCHENA

Presentado a:

MÉLIDA CASTRO CASTAÑO

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C, Colombia.**

2022

INTRODUCCIÓN

Este ensayo no se busca identificar la tipología o las características que debe tener un líder porque con el simple hecho de categorizar y de estructurar el liderazgo lo estamos sesgando a ser mucho más; en repetidas ocasiones ninguno de nosotros se siente identificado como un líder en nuestra vida porque “no tenemos las características que debe tener un líder”. Hoy vamos a descubrir juntos que cualquiera de nosotros puede ser líder en determinado momento de nuestra vida y quiero demostrar con ejemplos e historias reales de la cotidianidad que usted también puede ser un líder siendo tal cual como es y por supuesto mejorando algunos aspectos.

MARCO TEÓRICO

Desde hace ya algunos años el liderazgo ha venido obteniendo gran importancia, no solo en las organizaciones, si no también en la vida cotidiana. En su honor se han desarrollado diferentes estudios y libros los cuales comparten teorías del liderazgo, respondiendo a preguntas tales como: qué es el liderazgo, cómo ser un buen líder, ejemplos reales de liderazgo con influencias positivas y negativas, y qué habilidades debe desarrollar una persona que no es líder para serlo y si ya lo es, tips para mejorar y potencializar sus habilidades de liderazgo.

De Acuerdo con uno de los autores que predomina en materia de liderazgo, John C Maxwell afirma lo siguiente en su libro *las 21 Leyes indispensables de un líder*: “Liderazgo es influencia —nada más, nada menos”. Lo que quiere decir con esto es que la influencia sobre los demás, es la herramienta clave para ser líder; en la vida real todos los días nos encontramos en contextos donde cada uno destaca y ejerce liderazgo e influencia sobre los demás y a veces no se es consciente de ello, por lo general, cuando se habla de liderazgo se

tiene en mente esas características específicas y casi que inalcanzables e idealistas sobre los comportamientos y habilidades que los líderes deben tener y si usted no cuenta con ellas simplemente no es uno. La realidad es que lo único que se necesita para ser considerado líder es tener seguidores, es poder influir sobre las demás personas.

Quiero compartirles un ejemplo de vida real; hace algunos años me reencontré con una amiga del colegio, su nombre es Adriana; a ella desde muy pequeña la habían criado sus papás con una mentalidad de escasez y negatividad impresionante. Por cosas de la vida a sus 20 años se le presentó la oportunidad de trabajar en redes de mercadeo, marketing y trading; al comienzo fué un gran reto para ella puesto que era una persona muy tímida, con miedo al hablar en público y socializar con personas nuevas. Durante todo ese proceso gracias a la empresa en la que está trabajando se le dió a conocer mucha información de valor para ella y empezó a desarrollar su crecimiento personal, a estudiar y aprender de grandes autores de liderazgo e inteligencia financiera. Hoy en día esta chica tiene 24 años y se ha convertido en un líder en su equipo de trabajo, pero el liderazgo más significativo e importante en el que impactó fué en su familia, al cambiar su forma de ver la vida, el dinero, su comportamiento y mentalidad.

La familia de Adriana ha cambiado hábitos negativos por positivos y tuvieron la oportunidad de empezar con un emprendimiento de helados, dejando a un lado las creencias limitantes y negativas que tenían acerca del dinero y Adriana los ha guiado en el camino, es una familia que trabaja en equipo por conseguir una mejor calidad de vida y cumplir muchos de esos sueños que habían quedado estancados en pasado.

Entonces... ¿Un verdadero líder nace o se hace? Hay diferentes autores que afirman que los verdaderos líderes son de nacimiento, es decir los líderes natos, y muchos otros afirman que un líder se forma a lo largo de su vida; sin embargo a ciencia cierta es muy difícil

de responder esta pregunta; desde mi punto de vista una persona que no es líder puede serlo por lo mencionado en el segundo párrafo de este ensayo.

Un líder surge en diferentes contextos, es decir, puede que Adriana sea líder en el entorno laboral y familiar por la influencia que ella ha tenido. Sin embargo, cuando se presenta algún problema que deba ser resuelto del hogar, por ejemplo: una situación difícil, su hermano Steban surge como líder, porque levanta el ánimo de todos en el hogar y los motiva a continuar y seguir con sus proyectos adelante, cosa que Adriana valora muchísimo porque a pesar de sus buenas ideas, en los momentos realmente difíciles su hermano es mejor tomando la batuta.

Este es un claro ejemplo de cómo el liderazgo se da en diferentes escenarios o contextos. Con lo anterior no quiero decir que Steban y Adriana están compitiendo por quién es el verdadero líder o quién influye más; lo que quiero decir, es que ambos tienen la capacidad de liderar en un contexto determinado, quieran o no es algo que se da naturalmente.

En las organizaciones sucede lo mismo; encontramos diferentes contextos donde puede surgir un líder y esto no sólo se mide a través del conocimiento, el cargo o la experiencia que pueda llegar a tener una persona, sino por la creatividad de sus ideas y la facilidad con la que estas cautivan y convencen a los participantes del equipo de trabajo.

¿Por qué únicamente hablo de creatividad? Cuando un líder surge, en varias ocasiones es aquel que influye sin ser consciente de que está influyendo, y se destaca en ese preciso momento por la creatividad y la forma lógica, disruptiva e innovadora que sale a la luz en el desarrollo de una actividad o solución a un problema.

Un ejemplo disruptivo de cómo surgen líderes es aquel de la historia de Abraham Lincoln. En su estudio realizado al liderazgo cuenta Maxwell (2007). En 1832, años antes de transformarse en mandatario, el adolescente Lincoln juntó un equipo de hombres para

combatir en la guerra Black Hawk [contra el indio Black Hawk-Halcón Negro]. En aquellos días, el individuo o la persona que reunía aquellos hombres voluntarios, en la mayoría de los casos se convertía en su líder y en esta situación Lincoln asume el rango de comandante.

Sin embargo Lincoln poseía un problema. No sabía nada de milicia. No poseía experiencia militar, y no sabía nada sobre estrategias. Poseía complejidad en rememorar los métodos militares más simples. Ejemplificando, un día iba marchando y había docenas de hombres en un campo y debía guiarlos por medio de una puerta hacia otro campo. Sin embargo no supo cómo realizarlo. Al volver después del incidente, Lincoln mencionó: “Ni por mi propia vida pude rememorar el término de mando adecuado para que los militares de mi compañía se pusieran uno detrás del otro. Al final, una vez que nos acercábamos [a la puerta] grité: ‘Esta compañía romperá filas por 2 min, y después formará filas de nuevo al otro lado de la puerta’.

Con el paso del tiempo, el grado de predominancia o de influencia de Lincoln sobre otros en las fuerzas armadas en verdad se redujo. A medida que otros oficiales sobresalieron y obtuvieron rango, Lincoln empezó a ir en dirección opuesta. Inició con el título y la postura de capitán, sin embargo esto no le fue útil. No pudo superar la Ley de la influencia. Finalmente después de prestar su servicio militar, Abraham Lincoln localizó su sitio propio o correcto una vez que alcanzó la categoría de guerrero raso.

“Afortunadamente para él —y para el destino de nuestro país— Lincoln culminó su tiempo en las fuerzas armadas, y tuvo trabajos más bien mediocres en la asamblea legislativa del estado de Illinois y en la Cámara de Representantes de USA. Sin embargo con los años y con mucho esfuerzo y vivencia personal, se ha convertido en una persona de efecto e influencia notables.”

En esta pequeña historia podemos identificar dos aspectos muy importantes en materia del liderazgo, principalmente evidenciamos que la postura de líder fué impuesta por

una regla específica “La persona que reunía una compañía voluntaria para la milicia por lo general se convertía en su líder”, y aquí es donde Lincoln se convirtió en un “líder”, entre comillas porque su equipo nunca logró verlo como tal y a medida que pasaba el tiempo su influencia en los demás fue disminuyendo; en este contexto empezaron destacaron otros integrantes del equipo quienes surgen para guiar a los demás; pero y Lincoln? El desarrolla y ejerce un verdadero liderazgo mucho más adelante en otros contextos de su vida desde que empieza en la política, tanto así que llega a la presidencia. Lincoln no fue líder comandante aunque fue asignado como tal, pero surge como líder influyente más adelante en la historia de su vida, generando recordación hoy en día y esto mismo sucede con cada uno de nosotros, puede que no seamos líderes en un momento determinado, pero no quiere decir que no vaya a surgir nuestro liderazgo más adelante como es en el caso de este expresidente.

Dale Carnegie revela el secreto de los triunfos de Lincoln en uno de sus libros el cual es reconocido por ser bestseller en 1936 y prohibido en algunos países, “el arte de tratar a los demás”(1936); Lincoln era una persona que no tenía ningún problema en criticar a las demás personas por x o y motivo, sin embargo un día se burló y criticó a la persona equivocada, era un político irlandés llamado James Shields a quien Lincoln lo censuró en una carta anónima que fué publicada en ese entonces en el Springfield Journal de la cual todo el pueblo estalló de la risa; recordemos que toda acción tiene una reacción; este político irlandés lo desafió a un duelo y desde entonces marcó significativamente la vida de Lincoln y empezó a tener sentido para él la siguiente frase “el arte de tratar a los demás”.

Desde ahí cambió su mentalidad y su regla de oro se convirtió entonces en “no juzgues si no quieres ser juzgado”, de esta forma empieza a ejercer su liderazgo y a influir sobre mucha gente, porque si lees un pedazo de esta historia te darás cuenta de que criticar y reprochar las acciones de los otros lo único que hace es generar una reacción negativa que

está lejos de que una persona te vea como un líder porque la persona tiende a alejarse y no reacciona de la mejor manera.

Cuando Maxwell nos habla sobre la Ley de la influencia como una de las leyes más importantes de su libro; al volver a la primera historia donde Lincoln no ejerció ningún liderazgo, fué porque no influyó sobre nadie. Si quieres ser un líder y no tienes seguidores o nadie encuentra valor en tus ideas, simplemente no eres un líder, pero esto no significa que no puedes llegar a serlo, Lincoln es un grandioso ejemplo de ello.

En un contexto organizacional se vive algo similar y es por esto que la gran mayoría de empresas se estancan y su crecimiento se ralentiza al seleccionar una persona como gerente o jefe de departamento; para evitar que se presente esta situación es importante que las organizaciones de la mano con el área de recursos humanos estén retroalimentando sus procesos de selección y perfilamiento; al momento de solicitar personal para estos tipos de cargos, lo ideal es diseñar un perfil del cargo que el líder va a desempeñar y el tipo de liderazgo que debe poseer.

En repetidas ocasiones las empresas en sus procesos de selección tienden a evaluar a sus aspirantes de acuerdo a resultados en las distintas pruebas, puntajes, estudios, especializaciones, logros y experiencias, entre otros; sin embargo, para estos puestos donde se requiere una persona con diferentes habilidades como trabajo en equipo, buena comunicación, objetiva y con visión; es importante hacer un análisis del comportamiento de estos aspirantes con sus compañeros de trabajo, con el fin de identificar si es el indicado o no para desempeñar este tipo de cargos y responder a la pregunta: *“¿Cómo se relaciona _____ en su equipo de trabajo y con las otras áreas de la organización?”*.

Una de las grandes fallas encontradas en las organizaciones en el proceso de selección es al contratar por buenos resultados y no por la forma en que el aspirante se relaciona e interactúa con las personas que lo rodean en su trabajo; esto es muy importante porque agrega

mucho valor en una empresa, es contar con buenos líderes que guíen y empoderen a los integrantes de sus equipos de trabajo para mejorar los resultados de todos y cumplir con los objetivos de la organización.

En este aspecto es relevante mencionar que en el ámbito laboral también pueden surgir líderes de acuerdo al desafío por el cual esté atravesando la compañía y lo ideal es identificarlos, potenciar su capacidad de liderazgo y ayudarlos a enfocar para lograr así un crecimiento no sólo de esta persona si no de todo el equipo, aumentando su productividad y mejorando sus resultados.

CONCLUSIONES

Claramente se logra evidenciar a lo largo de este ensayo, en respuesta a “lo que nadie dice del liderazgo” es que usted también puede ser uno y surgir en un momento específico para desarrollar y guiar a un equipo, esto sin recurrir a las características y teorías de estudio idealizadas respecto al comportamiento que debe tener un líder; es decir, usted puede ejercer liderazgo siendo como tal cual y como usted es.

En todos los aspectos de la vida no se es líder, en este sentido un líder nace y un líder también puede surgir en un contexto o situación específica y se desarrolla mejorando su capacidad de liderazgo a lo largo de la vida; hay un líder para cada tipo de situación y se caracteriza por ser aquella persona que tiene gran influencia en los demás, llega con ideas nuevas, creativas, innovadoras y disruptivas que cautivan y logran guiar a su equipo por un camino donde todos se vean beneficiados de una u otra forma ya sea en una organización, en las familias o con los amigos. Los mejores líderes son aquellos que se preocupan por los demás y se ponen en el lugar de otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carnegie, D. (2021). *Cómo ganar amigos e influir sobre las personas*. Penguin Random House Grupo Editorial.

Maxwell, J. C. (2021). *21 Leyes del Liderazgo En La Biblia: Aprenda a Liderar de Los Hombres Y Mujeres de Las Escrituras*. Grupo Nelson.

Maxwell, J. (2018). *Desarrolle el líder que está en usted (Versión Revisada)* (25th ed.). HarperCollins.

de Mon, S. A. (2022). *Desde la adversidad: Liderazgo, cuestión de carácter*. PRENTICE HALL.

Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29.
http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/Guadalupe-Noriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf

Maxwell, J. C. (2014b). *Cómo Las Personas Exitosas Dirigen: Lleve Su Influencia Al Próximo Nivel*. Center Street.

Rozo, S., y Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avance de Enfermería*, 28(2), 62-72. http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii2_6.pdf

Maxwell, J. C. (2014c). *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential* (Reprint ed.). Center Street.

Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. *Blog: Pensamiento Imaginativo*. <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativa-Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>

Maxwell, J. C. (2014). *Cómo Las Personas Exitosas Dirigen: Lleve Su Influencia Al Próximo Nivel*. Center Street.

Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación.
Psicodebate 6: Psicología, Cultura y Sociedad, 8, 107-122.

<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>