

Reflexionando en el liderazgo: ¿Paradigma? o ¿paradoja?

Por Carlos William Marín Gallego
Grupo de Investigación Liderazgo y Organizaciones

Las continuas crisis del mundo actual llevan a reflexionar acerca de qué está funcionando mal. Las conclusiones del Ketchum Leadership Communication Monitor (KCLM) de 2012, indican que “la crisis económica mundial está acompañada por una crisis de confianza en los líderes” (Ketchum, 2012, p. 1). El estudio indica que los líderes no cumplen con las expectativas de los ciudadanos, generando desencanto y desconfianza en referencia al liderazgo en los ámbitos político, económico y social. Este fenómeno se extiende por todo el mundo, y es especialmente relevante en las economías occidentales.

Entonces surgen fuertes interrogantes: ¿El problema es el liderazgo? ¿Cuál es el problema con el liderazgo? ¿No hay liderazgo? o ¿hay problemas con el enfoque de liderazgo? Tal vez cabría la pregunta: ¿Por qué liderar?

Es un gran dilema, que los líderes escogidos para que se interesen en el

bienestar de la sociedad, el crecimiento y el desarrollo local y nacional, en la práctica se enfrentan en forma continua con problemas de liderazgo, que se evidencian en crisis económicas y hasta éticas, por el énfasis en los intereses particulares, el tráfico de influencias, y hasta la corrupción.

Desde mi perspectiva esto se dilucida con una sencilla pregunta: Para qué se lidera: ¿Para servir o para ser servido?

El paradigma: liderar para ser servido

El problema de la crisis del liderazgo en el mundo actual radica en que se ha construido un paradigma administrativo, consistente en liderar para ser servido.

Priman los intereses personales y particulares sobre las necesidades comunitarias. Estos líderes actúan por interés, sintiéndose dueños de los recursos, de las posiciones y hasta de las relaciones. Son egoístas.

Según Ken Blanchard (2007), construyen burocracias y quieren que el dinero, el reconocimiento y el poder se muevan hacia arriba dentro de la jerarquía y lejos de los colaboradores que están en directo contacto con los clientes. “La mayor parte de su tiempo la invierten protegiendo aquello de lo que son dueños” (p. 341).

¡Qué tragedia! En forma permanente, la misión empresarial es relegada a un segundo plano, en beneficio de la satisfacción personal de quien lidera. El líder se hace más importante que la razón de ser de la organización. Lo más triste es que hemos llegado a pensar que este es el modelo correcto de liderazgo; que este es el tipo de líderes que requerimos, y hasta se sueña con llegar a ser como uno de ellos. Es un paradigma.

La paradoja: liderar para servir

Indudablemente, ningún líder admitiría ser un líder egoísta. Por esto es necesario auscultar la paradoja del liderazgo: liderar para servir. De entrada, esto suena contradictorio y sin sentido. Tal vez, porque pasamos mucho tiempo alimentando el paradigma de liderar para ser servido.

Aunque a través de todos los tiempos se ha pregonado la necesidad de un mundo mejor, modernamente Robert Greenleaf, en 1970, propuso conceptos fundamentales sobre el enfoque correcto del liderazgo. Su tesis básica es que “El Líder Servidor, es servidor primero que todo. Comienza con el deseo innato de servir y luego a través de una decisión consciente aspira a liderar” (2008, p. 15).

Así es como el liderazgo llega a ser

un resultado del interés por el desarrollo de los colaboradores y el crecimiento de la comunidad. La capacidad de servir es inherente a nuestra naturaleza humana. Sólo requiere ser priorizada a través de la construcción de relaciones significativas basadas en la confianza. Es una forma diferente de comprender y practicar el liderazgo. Las personas que son motivadas por el interés de servir piensan que sus posesiones, su posición y sus relaciones son un préstamo. No les pertenece.

Como cita Blanchard: “Uno finalmente se convierte en adulto cuando se da cuenta de que la vida tiene más que ver con lo que se da que con lo que se recibe” (2007, p. 340). El liderazgo eficaz tiene que ver con el desarrollo de los colaboradores, con facultarlos para que usen todas sus capacidades al servicio de la organización. Quienes asumen este enfoque de liderazgo, liderar para servir, “suponen que el papel que desempeñan en la vida es el de guiar a todos y todo lo que hallan en su camino” (Blanchard, 2007, p. 341).

Finalmente, como Robert Greenleaf lo expresó, la verdadera prueba del liderazgo es esta: “Aquellos a quienes sirvo, ¿crecen como personas? Mientras les sirvo, ¿se hacen más sanos, más sabios, más libres, más autónomos, más aptos para convertirse en servidores?... y, ¿cuál es la consecuencia para los menos privilegiados de la sociedad?” (2008, p. 15).

Conclusiones

En el paradigma del liderar para ser servido, el líder piensa que el que muere con más posesiones es el

ganador (Blanchard, 2007), pero la realidad es que el que más tiene, más pierde cuando muere. Es un sinsentido, que no tiene explicación lógica, excepto por la ambición y egoísmo del ser humano.

Como expresa Keith (2008), el liderazgo basado en el servicio “es el modelo de liderazgo más ético, relevante, práctico y efectivo” (p. 9).

Se requiere romper con el antiguo paradigma y cambiar de un enfoque paradigmático a un enfoque paradójico: Liderar para Servir.

Referencias

Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel: cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño. Bogotá, Colombia: Norma.

Greenleaf, R. K. (2008). The servant as leader. Westfield, IN, USA: Greenleaf Center for Servant Leadership.

Keith, K. M. (2008). The case for servant leadership. Greenleaf Center. Westfield, Indiana, USA.

Ketchum. (2013). Ketchum Leadership Communication Monitor: Key Findings. Recuperado el 17 de febrero de 2013 de www.ketchum.com/sites/default/files/leadership_comm_mon_key_findings.pdf.