

El arte de liderar



Desde hace décadas hablar de liderazgo en las organizaciones ha sido un tema polémico. Por eso, antes de exponer algunas reflexiones al respecto, sería conveniente intentar definir conceptualmente qué es el liderazgo, su alcance y sus efectos.

Para el profesor Idalberto Chiavenato es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Northouse lo define como “la habilidad de un individuo a influir, motivar y empoderar a otros para contribuir a la efectividad y éxito de la organización”, y Peter Drucker asegura que “un líder es aquella persona que tiene seguidores”. Aunque existen muchas otras definiciones, podemos señalar algunos elementos en común: per-

sonas o grupos, la capacidad de influir, una situación o contexto, objetivos y fines, y estilos de comunicación.

Esto significa que para ser un buen líder y conducir a otros a adoptar determinadas conductas para el logro de un objetivo común, siempre debemos analizar los factores descritos. Pero surge la pregunta: ¿el líder nace o se hace? Si bien hay diferentes posturas al respecto, es claro que nadie nace completamente “apto” para algo. Los procesos de aprendizaje se viven desde los primeros años y son una constante a lo largo de nuestra vida, adquiriendo conocimientos, desarrollando habilidades y mejorando nuestras actitudes.

Jim Collins en su libro *Good to Great* afirma que sólo once empresas en la historia han podido pasar de ser buenas a ser excelentes. ¿Qué tuvieron en

común? Según el autor todas tienen liderazgo nivel 5. Pero ¿qué significa esto?

Un líder de nivel 5 tiene las siguientes características: Busca resultados sostenibles y a largo plazo; elige a un sucesor porque le interesa más el éxito de la organización que sus logros personales; son modestos; asumen su responsabilidad, sin echarle la culpa a otros, cuando las cosas no salen como se esperaban, y tienen un foco organizacional.

Personalmente, estoy completamente de acuerdo con el enfoque de Collins pues aunque hay diferentes niveles de liderazgo, dependiendo del grado de madurez del líder y sus seguidores, sólo podrá reconocerse como un verdadero transformador, trascendente y sustentable, aquel que logra influir a través de un gran sueño, con objetivos claros y acciones cotidianas que sirvan de ejemplo a todos.

Solo podrá reconocerse como un verdadero transformador aquel que logra influir a través de un gran sueño.

De este líder transformador esperamos que tenga pasión por lo que hace, humildad y valores éticos profundos. Una claridad en su visión y dirección, comunicación y capacidad de motivar a otros y hacerlos partícipes del proyecto, generando confianza para toda la organización. Que se rodee de gente con talento, que promueva el desarrollo de sus capacidades y aptitudes, las cualidades de su equipo y su cohesión. El buen líder empodera a las personas y delega autoridad. Tiene un profundo conocimiento del negocio y propone un plan de acción realista al alcance de la organización. Además, inspira con el ejemplo, trascendien-


do las palabras y llevando sus ideas a la acción.

Innovación, un factor clave

Innovación significa literalmente “novedad” o “renovación”. El concepto se utiliza en el sentido de nuevas ideas, perspectivas e inventos, y su implementación económica.

Creemos que la innovación es un factor esencial en el liderazgo, pues si una persona pretende que otras lo sigan, adopten conductas, se sacrifiquen y den lo mejor de sí para lograr un objetivo común, es indudable que debe tener una gran capacidad de soñar, de imaginar el futuro con actitud positiva, inspi-

rando seguridad y confianza en que ese mejor futuro será una realidad.

Sin embargo, existen algunos mitos en la innovación, como que solo es para las empresas grandes, se necesita mucha inversión, hay que inventar algo que no existe, se debe nacer creativo o se innova solo en productos y procesos. Esta lista la menciono para que quede claro que un líder innovador y transformador puede estar en una pequeña empresa, tener poco dinero, haber sido un joven introvertido o de bajo perfil, o no haber participado en proyectos de alta tecnología o sofisticación. Cualquiera de nosotros puede y debe ser un líder. Este es un llamado a trascender e imprimir en otros una huella a través de nuestro ejemplo, una huella duradera y sostenible para quienes decidan continuar con una propuesta innovadora. 

PwC contribuye con el desarrollo empresarial de las Pymes colombianas

10 años trabajando en soluciones bajo modelo Cloud Computing para las Pymes en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial

1

affinity

Software administrativo
y contable

2

ngsoft

Software liquidador
de nómina

3

**Facturación
Electrónica**

4

**Gestión
Documental**

5

**Comunidades
Interactivas**

www.pwc.com/co/outourcing

