

EL LIDERAZGO COMO UNA ACTITUD

Lorena Vásquez
lorena.vasquezv@mayor.cl

RESUMEN

La necesidad de contar con buenos líderes es para la consolidación de buenos equipos de trabajo que sean efectivos y eficaces. La invitación del ensayo es a revisar la forma en la que estos equipos se consolidan, así como también conocer los tipos de liderazgo imperantes, validando la necesidad de cambio acorde al contexto, con sentido de realidad y valorando las competencias emocionales personales que se encuentran a disposición u obstaculizan el buen liderazgo. En el contexto actual, relevancia cobra observar qué hacemos y cómo lo hacemos, reflexionando y convocando a un liderazgo más humanizado y coherente a los nuevos tiempos.

Palabras clave: Infancia, juego, enfoque de derechos, estrategia, principios, sobre escolarización, educador(a)

El liderazgo tiene múltiples acepciones y dimensiones, ha cambiado y evolucionado a través del tiempo, de las necesidades y requerimientos de las organizaciones como también desde las personas que lo ejercen. Hay una frase que señala: "Si quieres ir rápido camina solo, pero si quieres llegar lejos ve acompañado" (proverbio africano), comprensión determinante para quien pretenda liderar o convocar a un grupo humano en la búsqueda de la concreción de objetivos compartidos, ya sea al interior de una organización, como en la vida diaria, desde lo más trivial a lo más complejo, concibiendo el liderazgo como una acción que permite emprender, hacer las cosas bien y dejar huellas positivas a mi alrededor, lo que no necesariamente implica encontrarse en un cargo de autoridad, sino que se comprende como una actividad de vida, ser responsable y reconocer las consecuencias e impactos de los actos, porque en este mundo no estamos solos.

El paradigma convencional señala que el liderazgo tiene como propósito ejercer la función de autoridad, lo que trae implícito la preponderancia y el acatamiento de las personas con las que se desenvuelve, pero a lo largo de la historia surgen diversos autores con planteamientos que asignan otros atributos a la figura del líder, como guiar a un grupo de personas, y esta guía no es posible si no incluye motivación para las

personas guiadas. También el liderazgo va dando respuestas a un contexto y constructos sociales determinados que han sido útiles en diversas etapas y en distintas organizaciones, hasta concebirlo como una actividad que depende de las acciones de una persona, se ubique esta en un cargo de autoridad o no.

Ferreiro (2002) afirma que *“un líder es aquella persona que desarrolla a otros que le siguen”*, incluyendo una variante que es importantísima, como el desarrollo de los integrantes del grupo o de la organización. Pensando en la apreciación del autor se evidencia una excesiva responsabilidad en el líder debido a que aborda en su actuar la posibilidad de desarrollo de un otro. Por otra parte, De Sendagorta (2008) señala que *“el líder es la persona que influye en otras para que tomen una dirección compartida”*. Este autor transmite la necesidad de ir logrando que los individuos emprendan acciones que inicialmente no querían o podían y al realizarlas puedan visualizar el beneficio y finalmente se comprometa y disfrute de hacerlas, porque le asignan un sentido; en esta acepción el liderazgo debe ser explicativo, convincente, para que los individuos adhieran a la propuesta teniendo claridad en los beneficios. D. Real (2011) refiere que *“es la capacidad que tiene un individuo de influir en otros por el logro de un objetivo”*, en esta afirmación no se evidencia la responsabilidad anterior, el objetivo no debe ser compartido, simplemente debe ser cumplido. Este breve ejemplo permite mostrar de esta forma que el liderazgo ha tenido muchísimas expresiones teóricas a través del tiempo, así como teorías que los sustentan, que se nombran en el siguiente esquema sin profundizar en cada una de ellas, debido a que el foco es mirar la integralidad de la dimensión personal a disposición del liderazgo.

Línea del tiempo por la que ha transitado el liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Oscar Wilde (citado en Sánchez, A. 1999) una vez dijo: *“Lo único realmente que sabemos sobre la naturaleza del hombre es que cambia. El cambio es la única cualidad que se puede proclamar sobre ella. Los sistemas que fracasan son aquellos que depositan su confianza en la permanencia de la naturaleza humana y no en su crecimiento y desarrollo”*. Esta tremenda reflexión señala la importancia de la adaptación al cambio, a la transformación como una capacidad humana innegable, sobre todo para un líder. Cuántas veces como manera de ser complaciente con nuestra persona nos han dicho no cambies nunca, y esto es lo peor que alguien te pudiera desear, el elemento que distingue a nuestra especie es la posibilidad de pensar, modificar

estructuras, reflexionar y con esto la acción que nos lleva a mejorar, adaptarnos al contexto, a la evolución del mundo y trascender con él.

La importancia del liderazgo desde Heinfetz (1997) en su libro "Liderazgo sin respuestas fáciles", señala que el liderazgo es percibido como una actividad, debido a que no responde a un cargo, sino que a una actitud, lo que hace que no se considere como líder exclusivamente a quien tenga el más alto poder o autoridad o dirija la organización, sino que corresponde a toda persona que inspira, que lo vive como una actividad, a todo ser que busque dejar una huella positiva en todo lo que emprende, desde una premisa que consiste en hacer las cosas bien porque es la única forma de hacerlas, y si hago las cosas bien eso repercutirá en mi entorno de manera positiva y beneficiosa, siendo inspirador para las personas que lo rodean.

La siguiente frase que resulta controversial, por ser tan poderoso el mensaje, corresponde a un autor desconocido que señala que el liderazgo no es un cargo. Es un honor que te atribuyen los demás. ¿Cuántas veces somos merecedoras de este honor? Es una interesante pregunta a resolver para quienes se consideren líderes.

Kotter (2016) señala que el verdadero liderazgo es una cualidad difícil de encontrar, y con demasiada frecuencia se confunde con los deberes de quien dirige una organización y también con el estilo personal, incluso a veces se toman por líderes personas que no merecen ese calificativo y eso responde al desconocimiento de los subalternos, así como a su orden de prioridades y motivaciones. El autor también señala que el liderazgo es un valor, debido a que sin liderazgo las organizaciones o agrupaciones se estancan, se ponen lentas, no se adaptan a los cambios o requerimientos del medio y pierden el rumbo, porque no se transforman. A nivel de planeta tierra vivimos un ambiente cambiante y competitivo que requiere de buenos líderes, pero el tema importante a abordar es el tipo de líder que impera. Kotter afirma que son millones las organizaciones que soportan a líderes que pueden ser bien intencionados, pero incompetentes, que trabajan solos y terminan por hundir o estancar una organización, señalando que faltan líderes con real potencial, y si ellos existen y se ubican en los lugares precisos, poco a poco tendríamos millones de líderes más. Reafirmando la idea inicial de que esta responsabilidad incluye una dimensión social, estar con otros, trabajar con otros, por mí y por otros.

Hay ciertas cualidades importantes de explotar para esta concepción de líder, lo que emprendo o inicio lo hago por mí o por otros... El ser humano siempre hace las cosas por sí mismo, pero el tema es la decisión, hasta dónde quiero llegar y cómo visualizo mis actos. No se puede separar la vida en dimensiones personales y profesionales, somos una integralidad, poseer optimismo y orientarse a la mejora permanente no es una competencia técnica de un profesional, sino que responde a una competencia comportamental, una visión de vida, ser consciente de lo que me hace feliz, me motiva y de cuáles son mis valores. Como resultado de esta competencia y forma de actuar es que estas personas son coherentes en sus decisiones, por lo tanto, en sus vidas y las responsabilidades o compromisos que emprenden les agradan, resultan atractivas y estimulantes, porque lleva un sentido que es movilizador.

Según Goleman (2013), el liderazgo requiere de inteligencia emocional para que sea efectivo, y si hablamos de emociones, abordamos la dimensión fundamental del ser, a la persona en su totalidad. Sabido es que las emociones determinan el actuar, si volvemos al origen de la palabra emoción, veremos que proviene del latín “emotio”, que significa “movimiento”, por lo tanto, una emoción es lo que nos impulsa a actuar, es por este motivo que el liderazgo requiere de un buen manejo de las emociones, demandando a los individuos poseer inteligencia emocional para liderar. De acuerdo con Goleman, la autoconciencia es requerida para un liderazgo efectivo, lo principal y más importante es que la persona se conozca, difícil tarea que se inicia en la infancia, esto conlleva una actitud de franqueza consigo mismo y con los demás, una capacidad de autoevaluación realista, por lo que realizó una invitación a la reflexión, ¿quién soy?, ¿qué necesito?, ¿qué quiero?, ¿qué puedo y ¿qué no?, es difícil y largo de pensar. Si inicia en la primera infancia podríamos suponer que se encuentra logrado, pero no siempre ocurre. La autoconciencia le permite al líder hablar con certeza y naturalidad de sus emociones y cómo estas influyen o repercuten en su desempeño tanto en sus fortalezas como en sus limitaciones. En las limitaciones se encuentra la riqueza del ser humano, visualizar las oportunidades de mejora y valorar el trabajo colaborativo, como la permanente superación personal, el trascender.

Conocer mis debilidades u oportunidades de mejora hoy en día es un gran poder, antiguamente el líder no podía mostrarse vulnerable, pero en la actualidad la vulnerabilidad constituye una oportunidad, que permite conocerse, siendo un beneficio que moviliza, que no me expone, al contrario, permite aprender, mejorar, emprender y asumir riesgos que culminarán bien, porque aprendí cómo enfrentarlos, trascendí para enfrentarlos, siendo la única vía de asumirlos.

En las organizaciones actuales, a pesar de la extensa bibliografía y la gran cantidad de cursos en el mercado para las diferentes disciplinas, la sinceridad respecto de nuestra propia vulnerabilidad continúa sin considerarse una fortaleza, más bien es una característica que permite evaluar competencias y desempeños para saber quién es apto para un rol por sobre otra persona, lo que resulta ilógico. La sinceridad de los individuos, el desarrollo personal y social que posibilita convertir la vulnerabilidad en un poder debería valorarse; si la mirada es integral, esto sería tener sentido de realidad.

Si las personas no somos autoconscientes tendremos muchas más oportunidades de errar, más desgaste por actuar con desconocimiento e impulsividad o deslumbrarnos por el cargo. El desgaste produce en el líder y las personas de la organización un desánimo, frustración y finalmente fracaso, y este llegará junto a la falta de autoconciencia, lo que claramente no permite avanzar.

Una persona tendiente a la frustración no puede liderar, el sentimiento de no poder o de no haber conseguido lo deseado es paralizante, producto de no conocerse y no saber cómo resolver este tipo de situaciones en las que todos nos veremos enfrentados, de este modo se sostiene la necesidad de poseer inteligencia emocional, especialmente de la capacidad de autorregulación. El concepto de autorregulación

según Rodríguez (2019) se define como la capacidad de control y gestión tanto de los pensamientos, emociones, acciones como motivación mediante una serie de estrategias personales que permiten tanto la consecución de objetivos como la evitación de resultados no deseados. Justificación de que esta inteligencia sea un requisito para el liderazgo, porque posibilita ver fuera de mí, observar el entorno y responder a sus reales requerimientos.

Los indicadores de la autorregulación emocional son (Goleman, 2013 pg.106).

- Tendencia a reflexionar y a meditar.
- Comodidad ante la ambigüedad y el cambio.
- Integridad, capacidad de reprimir deseos impulsivos.

“Al igual que la autoconciencia, con frecuencia la autorregulación no tiene el reconocimiento que se merece” (Goleman, pg.106).

Estos tres elementos son esenciales desde la perspectiva que somos seres sociales y siempre estaremos en interacción con el mundo, mundo cambiante. La capacidad de reflexionar que comprende analizar, pensar propositivamente, reflexionando qué pasó, cómo pasó, por qué pasó, qué hice para que pasara y qué puedo hacer, es determinante para la mejora continua de cualquier tipo de emprendimiento o responsabilidad asumida. Poder dar respuesta a estas interrogantes requiere de motivación, de liderazgo, lo que conlleva a poder avanzar hacia nuestros objetivos sin temer al cambio, actuando desde la integridad profesional.

Goleman (2013, pg. 125) señala que *“los líderes que poseen inteligencia emocional son empáticos, no se limitan a simpatizar con la gente que los rodea: utilizan sus conocimientos para que sus empresas mejoren de forma sutil, pero determinante”*.

La teoría vigente valora a un líder que destaca por la capacidad de influir en los demás, donde se manifiesta un profundo conocimiento de su disciplina, manejo técnico y ser autoconsciente, autorregulado y empático. Grandes características que, al poseer inteligencia emocional y aplicarla o ponerla a disposición del liderazgo, se podrá llegar a buen puerto, valorando lo técnico y comportamental desde el profundo conocimiento respecto de que las emociones inciden en la razón y el ser humano es una integralidad. Permitiendo la consideración de la dimensión personal sin dejar de lado el hacer las cosas bien, constituyéndose como un ejemplo de laboriosidad, pasión por el trabajo que se contagia a los demás, logrando de esta forma que las personas que conforman una organización o cualquier grupo humano trascienden de la mano de sus líderes. *“Sería una tontería negar que, como se nos ha dicho toda la vida, el coeficiente intelectual y la capacidad técnica son ingredientes importantes de un buen liderazgo, pero la receta no estaría completa sin la inteligencia emocional”* (Goleman, 2013, pg. 129).

Concluyo este pensamiento señalando que el liderazgo es una de las habilidades más requeridas hoy en día, como se ha señalado al inicio, no es solamente desde la perspectiva laboral, sino que también desde la vida, aplicar esta capacidad innata o aprender la habilidad es de gran utilidad, siendo redundante al señalar que no importa la posición donde una persona se encuentre. Estés liderando una organización, empresa, emprendimiento, familia, si eres estudiante, empleado o voluntario y pones en práctica tus competencias técnicas y comportamentales, en coherencia con tus emociones, cambiará la forma en que te vinculas y los resultados que obtienes.

Un profesor explicó de manera muy clara en una clase inicial de liderazgo que la labor del líder se asemeja a la de un director de orquesta que conduce la música que interpreta la orquesta a través de la coordinación y comunicación del movimiento de sus manos, lo que conlleva sensibilidad, profundo conocimiento de sus actos y haber realizado una ardua labor que se unifica en la interpretación de una obra, habiendo logrado previamente el mejor rendimiento de cada uno de los músicos que la componen, integrando los diferentes instrumentos, obteniendo un resultado que no es posible sin la articulación de cada uno de los integrantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Sánchez, A. Regla, I. Pérez, A. Gómez, Y. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. ACIMED, 7(2), 132-135. Recuperado 17 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es
- D. Real de, A. (2011). Artículo especial: Educar en liderazgo: requisito y reto del internista actual. Revista Clínica Española.
- De Sendagorta, E. (2008). El humanismo en el liderazgo empresarial. Empresa y Humanismo, 11(2), 13-32.
- Ferreiro, P. (2002). "El líder no solo obtiene resultados, desarrolla a los que trabajan con el", Semana económica, apoyo comunicaciones. Recuperado de www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic
- Goleman, D (2013). Liderazgo, El Poder de la Inteligencia Emocional. Barcelona, España. Ediciones B.S. A.
- Heifetz, R. (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles. Barcelona, España. Ed. Paidós.
- Kotter, J. y Gaborro, P. (2016). La verdadera labor de un líder. Bogotá, Colombia. Ed. Norma.
- Rodríguez, L., Russián, G., Moreno, J. (2019). Autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio. Revista de Psicología, 5(10), 25-44. Recuperado de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2496>



Facultad de Humanidades

**PEDAGOGÍA EN
EDUCACION PARVULARIA**

UMAYOR.CL - 600 328 1000



5 años
Universidad
acreditada

UNIVERSIDAD MAYOR ACREDITADA NIVEL AVANZADO
Gestión Institucional - Docencia de Pregrado -
Vinculación con el Medio - Investigación
Por 5 años, hasta octubre de 2026



Gratuidad
UNIVERSIDAD ADSCRITA