

Porqué el verdadero liderazgo se sustenta en competencias

Por Jorge A. Oriza Vargas © 178-2013

Inicio estas reflexiones sobre el liderazgo, subrayando algo que he comentado en mis cursos, a quiénes se preparan para ser líderes: *el liderazgo y sobre todo, tu crecimiento como líder, dependen de entrada, de que "te caiga el veinte"*; dicho en otras palabras, que *seas consciente* de cuáles son los factores que en tu persona, deberás trabajar, deberás desarrollar, para "ser percibido" por los demás como un líder o como su líder; más allá del curso, o de la lectura de un libro sobre liderazgo. Porque esto es cierto: no el que tú creas que eres líder, te hace líder, como tampoco el hecho de que ocupes un puesto de dirección o jefatura¹ en cualquier organización, pública, privada, civil, etc.

Con esta reflexión inicial, podemos superar incluso, la vieja pregunta de si el líder nace o se hace. El líder, o quién *es percibido* por los demás como líder, por supuesto tiene algunas capacidades innatas; algunos incluso tienen un carisma innato, y en sus relaciones con los demás, desde pequeños o jóvenes han mostrado esa capacidad potencial de liderazgo. Pero serán percibidos como líderes en las organizaciones, si son conscientes de los procesos de desarrollo personal que deberán asumir, de los retos que en cada organización en la que se les pida que sean líderes, asumirán. Y esta posibilidad es para la gran mayoría, no para unos cuantos carismáticos; sino que todo aquél que se lo proponga, podrá ser percibido como líder en su puesto de trabajo o en el grupo en el cual colabore, siempre y cuando desarrolle las competencias del liderazgo .

Por ello, reafirmamos que el verdadero liderazgo depende del desarrollo de diversas competencias clave, de desarrollo personal, para crecer en los *poderes*² en los que se sustenta la verdadera influencia y la persuasión, en los grupos sociales y organizacionales. Estas competencias inician con, o parten del, desarrollo de su madurez como personas, establecido en términos del desarrollo de su inteligencia emocional. Porque de esto dependerá, además de su educación en valores, el desarrollar la integridad, de la cual se generará la confianza que le tengan sus posibles seguidores. Y menciono educación en valores, porque eso sí, personas que no tienen

¹ Por esa razón, nuestro libro se denomina: *De Jefe a líder*, (Editorial Trillas, 2ª edición 2012), y está orientado a esos factores que ahora mencionamos (inteligencia emocional y otras competencias)..

² El poder, se define como la capacidad para inducir o influir en las creencias o acciones de otros (Koontz y Weihrich), o para lograr que hagan lo que uno quiere (Gibson, Ivancevich y Doonely). En nuestro libro (*De Jefe a Líder*, Op. Cit), mencionamos por ejemplo, el poder referencial o moral, el poder experto y el poder político o de relaciones.

inculcados desde pequeños, valores como el respeto, la honestidad, la verdad y la responsabilidad, por ejemplo, creo que difícilmente lograrán ser líderes.

Por lo general un líder es percibido como íntegro, precisamente por su honestidad, por su sentido del respeto a los demás, además, por su congruencia entre lo que dice y lo que hace; esto genera una gran confianza en quienes se relacionan con él. La inteligencia emocional y todo lo que de ella se desprende, es una competencia por sí misma, y es un factor causal de la confianza y de otras competencias que sustentan al verdadero liderazgo.

No me imagino a un verdadero líder, que teniendo inteligencia emocional o supuestamente madurez, se muestre enojón (colérico), berrinchudo, o temeroso; que infunda miedo en los demás o que, cuando "no le hacen caso" o cuando "no logra los objetivos que se propone" se desespere. Por lo general, así no actúan los líderes.

Por supuesto, estos casos se dan en muchas organizaciones; las personalidades "duras", "autoritarias", "regañonas", que amenazan o infunden miedo; que muestran sus desplantes emocionales ante todos. Estos individuos, con todo respeto, son sólo "jefes o directivos". *Dirigen* o son obedecidos, infundiendo temor, amenazas o castigos, y lo que más muestran, es su propia inseguridad y su carencia de recursos para motivar y comprometer, sin necesidad de los gritos o los tratos despóticos (disculpen, pero creo que he retratado a algunos individuos que abundan en las organizaciones públicas y privadas, por igual).

El verdadero líder, sabe comprometer, motivar, sin necesidad de gritos, amenazas o tratos irrespetuosos. Es negociador, soluciona conflictos con inteligencia emocional (no los genera). También, es altamente competente en su actividad profesional; estudia, se actualiza, conoce los procesos de trabajo, entiende los problemas relacionados con ellos. Es decir, genera el suficiente *poder experto*, que también genera confianza en sus seguidores. Suele ser un verdadero predicador de una cultura de calidad, y su conducta personal, está orientada al servicio, con lo cual promueve en sus seguidores y con su ejemplo, esa cultura de la calidad y el servicio.

En lo que toca a la comunicación, recordando lo que mencionábamos en la pasada cápsula, se sabe comunicar con efectividad; es consciente de los mensajes que su comunicación no verbal envía continuamente a sus seguidores, y sobre todo, ha desarrollado una importante capacidad para dialogar.

Diversas son las competencias³ que un directivo o un jefe deben desarrollar para ser percibidos como líderes en sus grupos de trabajo. Como decíamos, ser conscientes de

³ Además de recomendarles la lectura de mi libro (Op.cit.), pueden leer para completar esta lectura, algunas cápsulas ADEF recientes: p.e. 136-138, 150-152; la 163, 164, 165 y la 174.

ello, es el primer paso para un proceso de desarrollo, que dicho sea de paso, no todos quieren o pueden emprender.

Sin embargo, usted que si quiere crecer como líder, le recomiendo leer más sobre este tema; otros autores son coincidentes con la mayoría de conceptos y competencias que nosotros venimos subrayando desde antes de la publicación de nuestro libro. Le recomiendo leer por ejemplo, a Daniel Goleman⁴, quién nos ha convencido desde que iniciamos en 1995 la lectura de sus valiosas aportaciones, lo importante que es la inteligencia emocional en el mundo del trabajo y sobre todo en el liderazgo. En fin, la mejor opinión le corresponde ahora a usted. Hasta la siguiente cápsula.

Jaov'

Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: iem@iema-oriza.com

NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes. **Todas las Cápsulas de ADEF**, tienen registro de derechos de autor vigente.

⁴ Además de su primer libro: *La Inteligencia emocional*, Vergara 1995; este tema es tratado en *La inteligencia emocional en la empresa*, Vergara 1998; y concretamente en Goleman, Boyatzis y Mc.Kee: *El líder resonante crea más*, Random House Mondatori, México 2005.