

Importancia del equipo en la formación de buenos líderes

Es importante comprender que, dentro de los equipos, se tiene la oportunidad de contribuir como colaboradores o colegas en la formación de buenos líderes.



Mtro. Mauricio Devars Elizondo



El liderazgo es un tema de estudio que siempre despierta interés de propios y extraños, pero la mayoría de las veces se hace referencia a la persona en particular, sus cualidades, habilidades, técnicas, etc., sin embargo, con frecuencia se omite a la corresponsabilidad del grupo que le sigue y que, sin duda, tiene un rol importante en el liderazgo y el líder como tal. A continuación, una breve reflexión al respecto.

Desde hace muchos años (y con distintas perspectivas) se han realizado infinidad de estudios sobre el líder, no sin falta de razón y con grandes aportaciones dignas de reconocimiento y agradecimiento.

Durante la presentación del libro *Liderazgo con propósito*, novena obra de Carlos Barber en coautoría con Carlos Clua y José Ramón Barrero, se generaron gran cantidad de estímulos, por lo que, los autores motivaban a la pronta lectura y, al mismo tiempo, a la reflexión sobre si realmente se hacía sentido o no.

Es necesario revisar el rol que se juega como seguidor, la manera como se contribuye a que los líderes sean, crezcan e influyan.

De manera gradual, la reflexión migra hacia la primera persona del singular, cuestionarse si se cuenta con cualquiera de esas características, algunas preguntas, por ejemplo:

- ¿Qué tanto de lo expuesto se ha desarrollado o incorporado en las propias características de liderazgo?
- ¿Qué falta por hacer?
- ¿Con qué frecuencia se revisa y se ajusta?

Parafraseando a Carl G. Jung, la visión se hará más clara sólo cuando se mire dentro del corazón:

"Aquel que mira afuera, sueña. Quien mira en su interior, despierta". Mientras este autoanálisis se da, aparece una perspectiva asociada al liderazgo para acompañar esta reflexión:

- ¿Cómo eres con tus líderes?
- ¿Qué tanto puedes abonar a su desarrollo?
- ¿Qué motivaciones rigen tu conducta con ellos?

Tomando como punto de partida que para que un líder lo sea, requiere entre muchas cualidades y elementos, de uno que es el mayor e indispensable: un grupo de personas en las que incide de manera directa o indirecta; por algunos autores llamado séquito o seguidores.

Es aquí donde conviene centrar y compartir algunos puntos de análisis en el equipo, en los individuos, así como en las personas que le acompañan y confieren confianza al líder, haciendo hincapié en que también en algún momento fue seguidor. Las preguntas cambian de propósito:

- ¿Qué rol juegas frente a tu líder?
- ¿A cambio de qué lo haces?
- ¿Por qué lo sigues?
- ¿Qué te inspira?
- ¿Qué estás dispuesto a hacer y qué no?
- ¿Cuáles son los motivadores que te impulsan y cuáles no?

En principio e independientemente de la posición que se ostente dentro del sistema, es importante darse cuenta de las conductas que se refuerzan en los líderes; la capacidad que se tiene para sostener alguna postura, aun cuando no sea consecuente con la de los líderes; atreverse a cuestionar aquello conveniente o no para las personas, los objetivos, las metas, los métodos para lograrlo, etc.

En la formación de líderes y la mejora de sus capacidades necesarias para ejercer un buen liderazgo se debe priorizar al bien mayor sobre el menor.

Los seres humanos, en mayor o menor medida, buscan satisfacer sus necesidades y

aspiraciones; identifican aquellas fuentes que ayuden a conseguirlo; se incluyen a una actividad remunerada; se asocian con personas, grupos o instituciones formales o no para lograrlo; asimismo, son afines a las personas clave que podrían contribuir directa o indirectamente a sus propósitos; decodifican las reglas o patrones que ayuden a cubrir esto; y es justamente ahí donde se quiere poner la reflexión.

Vale la pena hacer un escrutinio interior con vista en los efectos exteriores que tendrá la manera de proceder, es decir, de qué manera se manejan las diferencias, cómo se complementa con colegas, líderes, asociados y colaboradores cuando se está enfocado en la tarea.

La manera como se concilian los aparentes opuestos, la capacidad de resistencia que se tiene cuando los resultados son adversos, el manejo de la incertidumbre; en otras palabras, en qué grado se dispone de templanza, justicia, prudencia, fortaleza y muchas otras virtudes; sin embargo, lejos de elaborar una enunciativa, la idea es realizar una ilustrativa para hacer visible la gran oportunidad que se tiene para contribuir como colaboradores o colegas en la generación de buenos líderes.

Justamente en los momentos difíciles o situaciones adversas es cuando más necesario se hace mostrar verticalidad en el proceder; como dice Joaquín Sabina: "Que ser valiente no salga tan caro y que ser cobarde no valga la pena".

Cuando por diversas circunstancias el liderazgo no se ve acompañado de la autoridad, resulta más complejo y poco alentador; es decir, probablemente el ejercicio del liderazgo es mucho más sencillo cuando a éste se le faculta con el ejercicio del poder formal sobre un grupo de trabajo; sin embargo, la magia se da aun cuando se ejerce sin el "manto protector" que un puesto podría otorgarle.

La mayoría de las veces se hace referencia al líder en particular, sin embargo, se omite a la corresponsabilidad del grupo que le sigue.

En la contribución de la formación de los líderes y la mejora de las capacidades necesarias para

ejercer un buen liderazgo se debe priorizar al bien mayor sobre el menor. Lo que rige las propias acciones está supeditado por principios, valores, ideales y creencias, incluso cuando no hay beneficio por ello o, por el contrario, se someten al beneficio a corto plazo, o bien, para conservar beneficios personales por satisfacer los deseos del líder, a pesar de que estos tengan sesgos o un enfoque impreciso. Como seguidor, se deben hacer las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los criterios, principios y valores que rigen mis acciones?
- ¿De qué manera los vivo y refrendo?
- ¿Son maleables ante la ecuación costo-beneficio, fines y medios?
- ¿El proceder es consistente independientemente a la circunstancia, la persona o el lugar donde se encuentre?

Tal vez sea un buen ejemplo lo que se vive cotidianamente con la clase política, a quienes un día se les ve defender o atacar algunas posturas o ideologías y, al poco tiempo, en un sentido totalmente opuesto, pero con la misma determinación defendiendo la nueva postura.

Es claro que no son todos ni es siempre, pero sirva el ejemplo, ya que, en ciertas ocasiones sucede lo mismo (guardadas las proporciones) en los líderes de otros ámbitos, sean sociales, académicos y empresariales. Obviamente es de sabios cambiar de opinión y rectificar el camino si de vez en cuando se cae en cuenta que esto resulta necesario.

Conclusiones

Se debe revisar el rol que se juega como seguidor; la manera como se contribuye a que los líderes sean, crezcan, influyan y, sobre todo, la facultad que se les confiere al seguirlos. Claramente ante una posición de autoridad y jerarquía, el margen de maniobra es muy estrecho y en ocasiones no queda de otra.

En este país el más popular de los ejercicios es el de la crítica al prójimo, revisar lo que otros hacen es divertido, sencillo y hasta provocador, pero hacerlo en primera persona resulta complejo y aterrador en ciertas ocasiones; sin embargo, vale la pena reflexionar, ¿realmente todo es cuestión del líder?, ¿o conscientemente nos hacemos cargo de la parte que nos toca para bien y para mal? **V**