

En Torno Al LIDER AZGO

Samuel Chávez Donoso
Director General de Rekrea Ltda.

El rótulo de **líder** no viene corcheteado o adosado, lamentablemente, al contrato o nombramiento de **Jefe**. Se trata de una distinción y un privilegio que hay que ganárselo, merecerlo y mantenerlo. ¡Y no es fácil!

Por eso es que me llama la atención, produciendo sorpresa e incredulidad, cuando veo a gerentes que reúnen a sus supervisores y en medio de una arenga y con la mejor intención del mundo por supuesto, les dicen: ***“¡Ustedes que son los líííderes...!”***.

También me sorprende, obviamente, cuando me entero que en algunas empresas existe el **“cargo”** de Líder.

¡Los líderes NO los nombra la empresa! El liderazgo es un **re-co-no-ci-mien-to** que la gente hace a no a sus jefes (o a otros que ni siquiera lo son), si cumplen o no con los requisitos típicos y fundamentales asociados al liderazgo: Una Visión que seduzca, una propuesta de valor y ciertas capacidades; así como también, por cierto, confianza y credibilidad necesarias. Y esto es lo que hace que el liderazgo sea **“un bien escaso”**, en todo ámbito.

En efecto, tanto la confianza como la credibilidad son difíciles y lentas de ganar; y fácil y rápidas de perder. Como dijo alguien: ***“Se ganan con la velocidad que crecen las palmeras y se pierden con la velocidad que cae el coco”***.

El ejemplo personal del jefe, llámesele coherencia, consecuencia, consistencia o como sea, es fundamental para granjearse la confianza y la credibilidad. Y, a contrario sensu, es la inconsecuencia, cuando existe, la que debilita o destruye de una plumada la credibilidad y, por lo tanto, todo lo que se haya podido avanzar en materia de liderazgo.

A veces, los programas de seguridad incluyen algunas **“acciones de liderazgo”**, estableciendo incluso estándares, ya sea para otorgar reconocimientos, para hacer caminatas de seguridad (liderazgo visible) u otras. ¡En buena hora que así sea! Pero, siempre que vayan acompañadas de una disposición y actitud positiva y sincera que sea per-ci-bi-da y valorada por los trabajadores y que no sólo se limiten a cumplir, muchas veces de malas ganas y a última hora, un estándar establecido.

Importante es, tener muy claro, que la verdadera medición del liderazgo no tiene nada que ver con estándares cuantitativos referidos a la cantidad de acciones ni al tiempo que se dedica a ellas.

“El verdadero liderazgo se mide por las percepciones de los seguidores y, sobre todo, por el efecto que produce en ellos”.

No es tan infrecuente, desgraciadamente, encontrarse con casos en que los trabajadores ven con desdén, reservas o incredulidad las llamadas “acciones de liderazgo” o que, en casos extremos, hasta se burlan de ellas. En materia de liderazgo las intenciones, las bonitas y sabias palabras e incluso las acciones cuando no son sinceras valen poco, nada o menos que nada, según como sea que las perciban y juzguen los trabajadores.

Un liderazgo verdadero, auténticamente humano, ha de tener necesariamente a la base el obvio Principio de que **“Las Personas en el trabajo siguen siendo Personas”**. Y que el trabajo no las transforma ni en recursos (humanos) ni en manos (de obra). ¡Así de simple! ¿Simple?

Bueno, por lo menos fácil es entender que, los recursos y las manos, no se motivan. Los recursos y las manos, no se entusiasman. Los recursos y las manos, no se comprometen. ¡Las personas sí!

A partir del Principio anterior, lo que corresponde al liderazgo, básicamente, es interesarse más en conocer a las personas, en su dimensión humana; escuchar con interés, respeto y empatía; otorgar reconocimientos en forma oportuna y sincera, cuando sean merecidos; dar instrucciones claras, para el trabajador; ayudar al crecimiento y desarrollo de su gente, entre otros.

Actúe como líder de verdad, conquiste y mantenga la confianza y credibilidad de su gente y de seguro que ellos estarán dispuestos a aceptarlo, reconocerlo y valorarlo como su líder.

Y así, tendrá a su disposición mayor motivación, mayor entusiasmo y mayor compromiso, que hará que su gente entregue ese aporte superior que, por ser voluntario, no está contenido ni en el sueldo ni en el contrato.

