

# En Torno Al LÍDER 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 lidiéres...!***".

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.

