

Liderazgo – factor instigador

Keli de Oliveira

Probablemente las cuestiones relacionadas al liderazgo son las más debatidas en el contexto empresarial. Es de público conocimiento que personas guiadas por un líder eficiente desarrollan mejores capacidades productivas para las organizaciones.

Lo increíble de esto es que los años de literatura y los numerosos ejemplos de éxito de líderes, aún no son suficientes para dar soporte a los ejecutivos, que independientemente de credos, buscan la inspiración reveladora de lo que significa liderar. Mucho de esto se debe a que los cambios en el estilo de vida de nuestra sociedad son volátiles. Mucho más que nuestra propia capacidad de adaptarse a estos cambios.

Otro factor incontestable es algo inherente al propio acto de liderar: los cuestionamientos en la búsqueda de la mejoría. Cuestionar es característica básica del ser humano. Puede afirmarse que es por esta búsqueda de respuestas que los ejecutivos alcanzaron a resolver problemas de su tarea cotidiana y elevar los niveles de salubridad que vivimos en la actualidad. La mejoría, se debe a la búsqueda por algo que transforme el medio ambiente en algo menos inhóspito. El placer, el deber y la utilidad de los factores que componen el estilo de vida del hombre contemporáneo actúan insistentemente en la mente de alguien que aspira ser líder.

Se debe considerar al liderazgo, también bajo el enfoque sociocultural. La influencia de éste en las decisiones y en las actitudes de un líder, determinan su actuación. Líderes educados en grupos sociales de reglas rígidas y estructuradas tienden a ser técnicos y a dar un enfoque lineal a los procesos. Por otro lado la educación creativa y

cuestionadora, puede formar líderes que desarrollen relaciones más complejas con el sistema. Se sabe que no hay nada totalmente bueno o malo, en los días actuales. Teóricos concuerdan en que hay un líder para cada desafío.

Un modelo de liderazgo

Ken Blanchard, en el libro *El Secreto*, propone factores de forma didáctica para gestores que cuestionan nuevas formas de liderar. El método SERVIR descrito en el libro es lúdico y envolvente. El autor consigue transformar en oraciones pragmáticas cuestiones que en el día a día se confunde en las acciones empresariales. Descompone el proceso de aprender a liderar en pasos de fácil ejecución.

SERVIR significa ser capaz de ver el futuro a través de un análisis claro del contexto y desde un punto de vista envolvente y capaz de convencer. Esta actitud debe generar compromiso y desarrollo en las personas del grupo. A tal punto que, los líderes así como sus liderados puedan reinvertirse continuamente a través de la mejora de los propios conocimientos y habilidades. El valor dado a los resultados debe ser equilibrado con las relaciones humanas al punto que los valores propuestos por la organización sean ejercidos en la práctica entre compañeros de trabajo y con los clientes.

Restaurantes Orgánicos y Liderazgos Sustentables

La base de liderazgo para un negocio que se propone desarrollar en un ambiente de ecoeficiencia es la educación de líderes para implementar mejoras continuas. Sustentabilidad no es apenas una metáfora prestada de la ciencia ambiental. Es un principio

fundamental para enriquecer y preservar riqueza y la interconexión de toda una vida¹.

Desde la perspectiva de la dignidad empresarial es correcto analizar los puntos fundamentales para el desarrollo de líderes. En lo que atañe a los factores ecológicos lo objetivo es educar líderes de responsabilidad que aseguren la viabilidad del negocio basado en la transparencia de las operaciones y con decisiones que hayan sido examinadas bajo la luz de las consecuencias para el ambiente donde están insertos.

Se sabe que para construir alguna cosa, otra debe ser destruída, un liderazgo sustentable debe tener las mayores referencias posibles para que esta destrucción provoque el menor grado de compromiso donde está actuando.

Desde el punto de vista ético, la búsqueda de algo más que el crecimiento y de lo material, es involucrar a los grupos de trabajo hasta el punto de descubrir desafíos más duraderos donde cada parte puede mejorarse continuamente por estar involucrada con los valores que se manifiestan en: el respeto por todos los trabajadores, la preocupación por las consecuencias de los actos de producción y el esfuerzo por acomodar la diversidad de forma armónica.

Si unimos las enseñanzas de Blanchart, a la visión de sustentabilidad, podemos intuir que líderes son personas responsables por diseminar una forma de gerenciar orientada hacia la discusión abierta y proponer la coparticipación en las responsabilidades.

En la era de la padronización y en la presión para alcanzar metas de rendimientos de corto prazo, líderes tienden a ser tratados como si fuesen fuentes interminables de energía. El ideal en liderazgo, desde mi punto de vista, es que se formen líderes más conciliatorios que directivos, más sistémicos que mecanicistas.

¹ Hargreaves e Fink. Liderança Sustentável. 2007