



## BOLETÍN DE PRENSA

**En todo tiempo, pero especialmente en esta post-crisis económica, el liderazgo debe ser transversal en las organizaciones**

### **El que manda, ¿Manda?**

- *Luego de una crisis económica como la soportada por el mundo en los dos años anteriores, las empresas necesitan asumir el concepto de LIDERAZGO de manera transversal y no sólo como una característica de la alta gerencia.*

**Por: Diana Garcés Molina**

Directora de la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

**Fundación Universitaria Konrad Lorenz**

Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Alta Dirección y en desarrollo de Competencias

Bogotá, Abril de 2009

**F**ue la inteligencia, la que complementada con el instinto gregario, la que permitió al Ser Humano convertirse en la especie dominante del planeta. Desde la época de las cavernas y el nomadismo los humanos nos hemos caracterizado por estar siempre aglutinados en familias y clanes dirigidos por el más fuerte. En la medida en que la humanidad fue creciendo y organizándose paulatinamente en lo político, lo social, lo productivo y lo comercial, los dirigentes de antaño se vieron obligados a dividir sus dominios y a delegar su autoridad en líderes locales. Lo mismo ocurrió con las empresas: sus dueños también se vieron obligados a dividir las, a delegar su autoridad y en cada división, a designar jefes que rindieran cuentas de sus resultados. Desde ahí, todos los caminos condujeron a dar con las claves del llamado Liderazgo.

Es mucho lo que se ha estudiado sobre el tema y, a pesar de que hay varios conceptos académicos clarísimos e irrefutables, lo cierto es que siempre existirá una zona gris con respecto a cuales son esas características óptimas del LÍDER, por la misma naturaleza humana, que ha llevado a muchos a pensar que EL LIDERAZGO ES UN DON NATURAL CON EL QUE SE NACE. Esta es una conclusión demasiado radical puesto que, si bien es cierto que en ocasiones el LIDERAZGO viene impreso como una huella del carácter de la persona, también es cierto que SE PUEDE APRENDER. El asunto es que aquellos que no llegaron al mundo con esa cualidad seguramente tendrán que esforzarse más para aprender y aplicar lo aprendido.

Ahora bien, es cierto que todo ser humano tiene la potencialidad para llegar a ser gerente de una empresa, pero no es menos real que este tipo de vacante es más escasa. En los organigramas de empresas grandes y medianas podemos ver que debajo del líder principal hay importantes cargos directivos responsables de liderar un numeroso grupo de trabajo que a su vez está dividido en subgrupos comandados por otro jefe igualmente importante para la organización.

Dependiendo del tamaño de las empresas, podemos encontrar casos en donde hay largas cadenas de subgrupos que llegan hasta la base de la pirámide y donde cada uno cuenta con sus respectivos jefes, entonces el LIDERAZGO no puede ser un tema reservado para la alta gerencia, sino que debiera ser tenido en cuenta a lo largo y ancho de las empresas.

Una época de post-crisis como ésta, podría ser vista como una enorme oportunidad para hacer emerger los potenciales de los miembros de una organización empresarial, aunque de manera casi redundante tenemos que decir que para ello se necesita precisamente que haya líderes asertivos que sepan cuándo estimular a su grupo de subalternos en pro de la innovación y la creatividad para la solución de los problemas. Hoy más que nunca la Alta Gerencia se encuentra presionada por las consecuencias de la crisis económica de los dos años anteriores. Por consiguiente, hoy “los líderes necesitan definir su visión, construir magníficos equipos, cuidar, enseñar, decidir, innovar y ejecutar. Pero, por sobre todo, y al mismo tiempo en el que se está sometiendo al grupo a gran presión, construir el futuro de la compañía”. (\*).

Y es en una coyuntura semejante en la que se vuelve entonces a una de las claves de la administración: la diferencia entre un jefe y un líder. Un jefe MANDA mientras que un líder obtiene SEGUIDORES. Un jefe ordena mientras que un líder hace que hagan.

Para muchos el liderazgo es un arte y algunos aseguran que la genialidad de un líder nato está en exigir adecuadamente, en estimular y dirigir el Recurso Humano de tal manera que todos los miembros de su equipo actúen responsablemente, que cada cual haga bien todo lo que se debe hacer, a tiempo y con gusto. Pero hoy se necesita aún más: “El desarrollo de un liderazgo **generoso hacia el equipo propio, y competitivo hacia el**

**mercado**, es la mejor fórmula para aumentar la probabilidad de transitar la crisis, salir fortalecido y con una visión bastante clara de un futuro deseado para la organización.” (\*)

¿Cómo llegar a ese Liderazgo ideal en tiempos de post-crisis? Lo cierto es que el liderazgo no ofrece directrices tan exactas que puedan formularse como una deseable receta. Es necesario ir al fondo y estudiar, estudiarse y preguntarse más acerca de sus propias potencialidades como líder. Será la única forma en la que el LÍDER, USTED, pueda descubrir aquellos patrones de conducta que debilitan o fortalecen sus relaciones interpersonales y aplicar para sí mismo pautas que le permitirán mejorar su actitud ante la vida.

Crecer integralmente hasta convertirse en una persona asertiva, armoniosa y proactiva, con excelentes relaciones, cualidades por las cuales despierte admiración y respeto dentro de su grupo de trabajo, le facilitará conquistar sus metas rápidamente y convertirse en un verdadero LIDER. Porque en todo tiempo, podemos decir que el LIDERAZGO es una disciplina, una forma o una filosofía de vida, aplicable a todos los escenarios de la vida personal y profesional. Quienes lo entienden así estarán dando pasos seguros hacia su propio éxito y el de la organización para la cual trabajan.

(\*): **Jack y Suzi Welch**

(\*) Jorge González - G&A Pharma Consulting