



Liderazgo - convergencia

Ha surgido un nuevo consenso. Un consenso que considera a las organizaciones sistemas vivos en los que las relaciones y la comunicación son mucho más importantes que los procesos y las estructuras.

*Tony Morgan
Navegar por la complejidad*

Hace algunos años – no muchos 2006 -, terminaba un ciclo de mi vida cuando obtuve el grado de Doctor en Administración por el ITESM Campus Ciudad de México. Esto no tendría mucha importancia más que para mí, pero el tema de mi tesis doctoral verso precisamente en parte del título de este artículo.

Al término de dicho ciclo académico comprendí por primera vez lo complicado del tema y sobre todo que en la búsqueda del fundamento de dicho trabajo me encontré con un autor (Stogdill, 1974) quién encontró más de 5,000 definiciones del liderazgo y con ese hecho me complico el intento de entender al liderazgo. ¿Por qué? Si en 1975 había encontrado miles de definiciones, ¿Cuántas habría ahora?

Mi primer reflexión creo fue la más acertada: “habrá tantas definiciones de liderazgo como personas habemos en el mundo...”.

Sin embargo, a través de la práctica profesional de ya más de 45 años, mi profesión y la vida misma; más el contacto con muchos jefes y personajes de niveles jerárquicos elevados a quienes en un principio consideré líderes por su posición, tal vez – en algunos casos -, carisma; y en otros por su poder, fui dándome cuenta que eso

no es liderazgo y que, debía haber algo más, mucho más.

Gracias a 71 autores diferentes realice una tipología del tema con 4 categorías principales: enfoques tradicionales, liderazgo unidimensional, precursores del liderazgo relacional y el liderazgo relacional. Hoy a la vuelta del tiempo puedo confesar que siendo una buena clasificación además de ser conveniente a mi investigación y deseos, no es suficiente sino complementaria. ¿Por qué?, sencillamente porque en talleres y cursos que he venido facilitando ya desde hace más de veinte años, con el apoyo, material y ayuda de dos de mis colegas más estimados: Dr. Enrique Bores Rangel y Maestro Luis Gerardo González López caigo en cuenta de que cuando uno ve el fondo del liderazgo y de muchas habilidades que se aprecia deben tenerse por un líder, muchas teorías y grandes pensadores sobre este tema simplemente convergen – favor de ver la tabla al final de este breve artículo.

Las diferentes teorías y visiones de los grandes pensadores en el tema nos inducen a razonar, a reflexionar que en un mundo tan complejo del conocimiento del liderazgo; sus habilidades – las de los líderes obviamente -, forman un todo unido tal vez, con diferentes nombres.

Al analizar la tabla que se muestra, las preguntas que siempre me hago es la siguiente:

¿Por qué es tan difícil ser un buen líder?

¿Qué significa el ser un “buen líder”?

¿Cómo aprender, mejorar y mantener esas habilidades?

Tal vez tú tengas la respuesta, tal vez puedas acompañarme en su búsqueda y camino...

Enrique Cárdenas y Castillo Nájera
Chivo600@gmail.com

Tabla: Convergencia de las Habilidades del Liderazgo (aportación de Dres. Enrique Boreas y Enrique Cárdenas)

	Personales	Interpersonales
Stephen Covey Hábitos	Victoria privada: proactividad, un fin en mente, primero lo primero, afilar la sierra	Victoria pública: ganar-ganar, comprender y hacerse comprender, sinergizar.
Peter Senge Disciplinas	1. Dominio personal 2. Modelos mentales	3. Visión compartida 4. Aprendizaje en equipo 5. Pensamiento sistémico
Warren Bennis Habilidades	Auto-gestión Gestión de la confianza	Gestión de la atención Gestión del significado Potenciación
Thomas Gordon Habilidades	Para ayudarme a mi mismo	Para ayudar a los demás
Carl Rogers Actitudes	Congruencia	Aceptación positiva
Daniel Goleman Inteligencia Emocional	Autoconciencia Autocontrol Motivación	Empatía Habilidad social

Referencias Bibliográficas

Bennis, W. G., & Nanus, G. (1985). Leaders: The strategies for taking charge. New York: Harper & Row.

Covey, S. R. (1989). The seven habits of highly effective people: Restoring the character ethic. New York: Simon & Schuster.

Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.

Gordon, T. (1988). L.E.T. Líderes Eficaz y Técnicamente preparados . Mexico: Editorial Diana, S. A.

Rogers, Carl. (1961). On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. London: Constable.

Senge, P. (1994). The fifth discipline. the art and practice of the learning organization. New York: Doubleday a division of Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc.