

Liderazgo

Esencia del desarrollo humano y organizacional

Al definir “liderazgo” se debe tomar en cuenta que este concepto ha sufrido importantes cambios en los últimos años, por lo tanto no debe ser visto bajo un solo enfoque.

Para Álvarez, Cardona, Chincilla, Millar, Pérez, Pin, Poelmans, Rodríguez y Torres, es una relación de influencia en la que éste y el colaborador se median mutuamente y de manera dinámica, formando asociaciones de mayor o menor valor añadido (2001:47)

Ana María Zambrano

Para determinar el estado del arte de este nutrido y complejo tema, se consultó la opinión de dos especialistas de la Universidad de Los Andes, pertenecientes al Diplomado en Creatividad y Liderazgo (Dicyl), adscrito al Postgrado en Propiedad Intelectual. Ellos son los profesores Rodrigo Martínez y Douglas Paz.

Martínez expresó que la multiplicidad de maneras en la que se puede revelar este tema obtiene su importancia según los autores, nivel, teorías, tipificación, entre otros, lo cual hace que, cada vez más, sea un área rica para explorar dentro del potencial humano.

Ahora bien, en el nuevo escenario de la globalización que plantea a la sociedad en un entorno crecientemente competitivo y donde la velocidad del cambio es constante, se exige de procesos perentorios de adaptación a las nuevas necesidades. En este sentido, Douglas Paz dijo que no se puede obviar que se requiere de organizaciones más flexibles y nuevas maneras de liderar para maximizar las contribuciones de la gente.

Pese a que todavía existen modelos de organización clásicos, los cuales se caracterizan por el estilo de liderazgo de control y mando,

en donde el poder reside en posiciones y en títulos cada vez más altos, también hay organizaciones que podemos denominar “inteligentes” en las que se ha entendido que emergen nuevas necesidades, como es el caso de aquellas que están conscientes de que todas y cada una de las personas necesitan ser valoradas y tratadas como únicas.

Sobre este tema Senn y Childress (1996:51) indican que “el poder para lograr se origina ahora en la capacidad de desarrollar la confianza y la honestidad, de desarrollar equipos de colaboradores para que participen totalmente”.

Para Paz, en estos tiempos “no se puede meramente hablar de un líder, sino de multilíderes, lo cual constituye un reto, porque estamos enfocados hacia un liderazgo que camina de la mano con la creatividad, es decir, ver el multiliderazgo desde la perspectiva de un ser humano que tiene una conciencia social colectiva”.

De acuerdo a Rodrigo Martínez, este proceso de liderazgo tiene que ver con guiar a la gente, estimular, plantearse visiones y objetivos que puedan ser comunicables para que un grupo de personas se motiven a alcanzarlos. Tiene que ver con lo personal en distintas áreas: lo intelectual, lo corporal, lo familiar, lo comunitario, lo político y lo organizacional. Enfatizó Martínez que “es parte de la esencia de lo humano, puesto que comenzamos siendo líderes con nosotros mismos, con nuestros sueños”.



Rodrigo Martínez y Douglas Paz:
Todos somos líderes potenciales

Liderazgo desde la universidad

A lo largo de la historia, la ULA ha sido un escenario que ha ayudado a la formación de líderes, quienes han dejado bien en alto el nombre de la institución. Ha sido cuna para la formación y proyección en diferentes áreas de investigación tanto en pregrado como de postgrado, cultura, educación, comunidad, extensión, entre otros.

Dijo Martínez que la ULA ha estimulado su propio proceso y lo ha alimentado con su propio estilo, pero es necesario entrar en un proceso en el que la universidad tome en cuenta los nuevos enfoques sobre formación de líderes. Hizo referencia a los estudios que se están generando a partir de las nuevas ciencias y los nuevos paradigmas de la complejidad.

Mencionaron la necesidad de que, desde la universidad, se asuman nuevos retos en la formación de los futuros egresados, formando profesionales preparados para afrontar retos y que propicien un liderazgo más efectivo.

Para Paz, en la “universidad hay que insistir en un liderazgo plural, que sea amplio. Pero además es preciso atreverse a crear un nuevo modelo de paradigma que le distinga, y que lo vincule con los procesos que se desarrollan desde las comunidades”.

Tanto Martínez como Paz coinciden en afirmar que se debe dar una amalgama entre buscar ideas, sueños y plantear innovaciones, pero a la vez ver cómo liderar esos procesos. Esa amalgama podría ser desde un eje transversal que se realice en cada una de las carreras, para potenciar las aptitudes humanas, estimular la capacidad de retos, interactuar con los otros, crear y construir.

Referencias

- Álvarez, Cardona, Chincilla, Millar, Pérez, Pin, Poelmans, Rodríguez y Torres. (2001). *Paradigmas del Liderazgo: Claves de la Dirección de Personas*. MC Graw- Hill Interamericana de España.
- Senn Larry, Childress Jhar R (1996). *Liderazgo en acción*. Serie McGrawHill. Colombia.



¿Los líderes nacen o se hacen?

Ahora bien, cabe plantearnos la interrogante: ¿el líder nace o se hace?, sobre esta pregunta hay muchas visiones que se esgrimen. Martínez está seguro de que es una situación que se puede dar en las dos vertientes. Todos nacemos potencialmente líderes y tenemos la posibilidad de crear un auto liderazgo. Pero a la vez, nos formamos a lo largo de la vida y esto está relacionado con la forma de reconocer a los otros, cómo nos adaptamos a los vertiginosos cambios y a las circunstancias de nuestra existencia. Por su parte, Paz dice que lo importante no es si se nace o se hace, sino que “los líderes deben ser magos, guerreros y sabios, teniendo intrínseca la visión de futuro”. ■