

## EN BUSCA DE LÍDERES: PARA UN PAÍS Y PARA LAS ORGANIZACIONES

### IN SEARCH OF LEADERS: FOR A COUNTRY AND FOR ORGANIZATIONS

José David Mercado Silva  
Universidad de Carabobo  
[imercado37@gmail.com](mailto:imercado37@gmail.com)  
Venezuela

#### RESUMEN

A través de la siguiente descripción se podrá encontrar líneas que permitan reflexionar acerca del conocimiento que se pueda tener de liderazgo, aquí se aborda el tema desde la espíteme de la palabra, para lograr definir de manera sencilla lo que es un líder. En cuanto a esto, Peter Drucker señala: No se trata de una personalidad magnética, eso puede ser sólo facilidad de palabra. Tampoco de hacer amigos o influir sobre las personas, eso es adulación. El liderazgo es lograr que las miradas apunten más alto, que la actuación de la gente alcance el estándar de su potencial y que la construcción de personalidades supere sus limitaciones personales. De igual manera acá en estas líneas se podrá observar una reflexión de tres de las 21 leyes de un líder de Maxwell, siendo estas, la ley de la influencia, de la navegación y la ley del legado en donde se condensa lo primordial de un líder. Como se aprecia, el presente artículo tiene como propósito hacer énfasis en la importancia del liderazgo en las organizaciones. Al respecto, el estudio se basa en una investigación documental de nivel descriptivo. En este contexto, se hace un análisis con base a la experiencia profesional, confirmando los aportes de teóricos que abordan el tema y su influencia en las organizaciones.

**Palabras clave:** Líder. Leyes del líder, Motivación.

#### ABSTRACT

Through the following description you can find lines that allow you to reflect on the knowledge that can be had of leadership, here the subject is approached from the episteme of the word, to achieve a simple definition of what a leader is. Regarding this, Peter Drucker points out: It is not a magnetic personality, that can only be a word of mouth. Nor to make friends or influence people, that is flattery. The leadership is to achieve that the eyes aim higher, that the performance of people reach the standard of their potential and that the construction of personalities overcome their personal limitations. Similarly, here in these lines can be observed a reflection of three of the 21 laws of a leader of Maxwell, being these, the law of influence, navigation and the law of legacy where the essence of a leader is condensed. As can be seen, this article aims to emphasize the importance of leadership in organizations. In this regard, the study is based on a documentary research of a descriptive level. In this context, an analysis is made based on professional experience, confirming the contributions of theorists that address the issue and its influence on organizations.

**Keywords:** Leader. Leader's Laws, Motivation.

## INTRODUCCIÓN

Un líder representa un figura que sirve de referencia para las sociedades, esa referencia impulsa a los individuos a modelar el comportamiento que éstos manifiestan, bien sean porque de alguna manera aspiran a ser como ellos o sienten que sus valores se corresponden con los valores del líder, frente a esta consideración vale la pena advertir hasta qué punto el seguimiento ciego a los líderes representa un arma de doble filo para las sociedades que colocan su fe y sus ilusiones en manos de quienes piensan, tienen las soluciones a todos sus problemas.

De esta manera, la sociedad latinoamericana ha experimentado en los últimos años situaciones de liderazgos que han comprometido el bienestar de las masas y hasta cierto punto se han creado una serie nuevos valores que han terminado por transformar a sociedades enteras, desde este punto de vista es posible observar cómo se justifican situaciones que atentan contra las leyes invocando principios de justicia que solo se vislumbran a conveniencia de quienes lo invocan.

Esta situación termina por llegar a las organizaciones, ya que las mismas se basan en la esencia del personal humano que las conforman y frente a esta situación la identidad de las organizaciones pasa a ser la identidad de la misma organización

### **El Liderazgo: Un fenómeno de transformación**

Y así comienza, con la urgencia. Un país donde cada vez más se pierde el sentido y verdadera esencia de lo que es el liderazgo, donde no se sabe cuál es la visión ni el camino a recorrer, donde cada día las colas son más largas hasta en las embajadas para poder emigrar fuera de las fronteras de Venezuela, donde en las universidades se escucha más “al graduar me voy” que “¿cómo estuvo el parcial?” y sin saber aún, que aquí es donde está la solución, solo hay que enfocar las universidades a formar el verdadero liderazgo de sus estudiantes, porque un líder no abandona, lucha.

Esta realidad no escapa a las organizaciones, las cuales están carentes de líderes que lleven a las mismas al éxito. Un líder debe tener ciertas características que le permitan llevar a buen puerto a la empresa, dentro de estos debe contar: con un conocimiento, una experiencia y una voluntad de cumplir con cada uno de los objetivos planteados por la organización. El presente estudio describe los cambios que se han presentado en las organizaciones en cuanto al liderazgo, partiendo del líder, desde diferentes acepciones.

El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias han generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática. En cuanto a este, Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo.

Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. Asimismo, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 1999). El liderazgo

es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica 3 establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996).

En cuanto a lo antes planteado, bajo la premisa que el Capital Humano es lo fundamental en cualquier organización, expone que las cualidades que debe tener un líder son: visión, responsabilidad y compromiso más el principio de la influencia, la navegación y el legado; pero, ¿Qué es el liderazgo? Sencillamente es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, organizaciones y sociedades en un marco de valores, así pues, el líder es aquel que lleva a cabo esto, pero un líder sin seguidores no lo es, así lo dice John Maxwell en su publicación titulada: “las 21 leyes irrefutables del liderazgo” donde relata esta cantidad de leyes con ejemplos reales dándole a sus lectores una visión mucho más clara de qué trata cada ley.

En el mismo orden de ideas, de la influencia, de la navegación, del tope y del magnetismo son algunas de estas interesantes leyes que hace que quien lo lea se represente a sí mismo preguntándose: “¿acaso apliqué alguna vez esta ley?” y no absuelto de esto, se describen de las veintiún solo tres: En primer orden, la ley de la influencia: ¿Cómo se puede medir a un líder? Sin más ni menos que la influencia, pues un líder que no tenga seguidores que apoyen la visión, entonces no lo es verdaderamente.

Una persona que pueda romper paradigmas y que logre cambiar el comportamiento o forma de ver las cosas a las personas es un verdadero líder, entre uno de los más destacado es Jesús, tanto así que dividió el tiempo en antes y después de él. Como segundo punto, la ley de la navegación: aquí el autor explica que un verdadero líder piensa en todos los recursos que necesita para llegar a la meta o visión, tanto recursos humanos, monetarios, de logística, absolutamente en todo, pues si no se hace esto, en algún momento del camino, la falta de recurso hará que, o se desvíe la meta o que nunca se llegue a ella. Como tercer orden, ley del legado: última y más importante, ¿Qué pasa cuando el líder muere? ¿Se lleva también la visión y hasta allí llega?, no; el verdadero liderazgo se mide en la actualidad por la influencia, pero en el futuro se mide por lo que deja, se mide por el legado, mientras más fuerza y carácter le inyecte, más duradero será. ¿Cómo se aplicaría estas leyes en los empresarios, emprendedores, estudiantes y hasta los mismos ciudadanos? Fácil, influir en los trabajadores para que estén motivados a seguir el ejemplo y su trabajo eficazmente, en los emprendedores se aplicaría la ley de la navegación, porque la constancia y perseverancia que deben tener para el proyecto en mente es tan grande que deben pensar en cada uno de los detalles, por más mínimo que sea.

En el mismo orden, a los estudiantes se les otorgaría el legado, hay que trabajar desde las universidades y dejar algo, dejar un recuerdo positivo, algo que te una a la institución donde se vive por cinco o más años, y en los ciudadanos, aplicaría las tres, o también las veintiún, hay estudios que demuestran que cuando una persona rompe paradigma, los demás los siguen, se dice que las personas caminamos porque vemos a los otros caminar, si vivimos en una sociedad en donde exista

un clima de paz y de valores, todos viviríamos bajo esos mismos principios y quien salga de ahí, es mal visto y hasta penado por la ley, tristemente, nuestra realidad es otra.

En cuanto a lo antes descrito, es aquí cuando cabe mencionar otro libro “las 21 cualidades indispensable de un líder” del mismo autor antes descrito. Aquí se pensó ¿Qué debería tener un líder?, si su comportamiento es por las leyes, ¿Cuál es la actitud? Además de ser positivo, obviamente, así fue cuando se exaltaron las siguientes: Visión: es lo más importante y lo principal, pues si no lo tiene, él camina a ciegas y sus seguidores también (aunque en este punto se considera que no debe tener seguidores más el mismo).

Sin visión, no existe líder, sin visión no existe esa utopía a la que se quiere llegar, entonces si no existe, ¿a dónde se parará? Hasta este punto se hace una pausa para hacer una pregunta: ¿Cuál es la visión del líder dentro de la organización? Porque muchos son los colaboradores que siguen cada paso dentro de la misma sin conocer hacia donde van, no existe la ley de la navegación, esta ley no permite los trabajos improvisados que existen actualmente, y si existiese la visión, no todos la comparten, ¿Dónde queda la influencia del líder hacia los demás? Otro factor preponderante es la responsabilidad: si no posee esta cualidad, su trabajo será tan corto como lo es la palabra “es”, la tercera ley de Newton lo dice: toda acción tiene reacción, y si una persona no está preparada para asumir la responsabilidad de sus actos y las de las demás personas no puede llamarse líder, y sin tanta erudición, no hay que tratar de ser líderes para asumir responsabilidades, no es un valor de estas personas, sino un valor hogareño que cada día emigra como los sueños de muchos.

Adicionalmente el compromiso: “es lo que separa los hacedores de los soñadores” así lo resume John Maxwell, y es cierto, ya que nadie sigue a quien no está comprometido por la causa, es dar ese porcentaje de más cuando ya no se puede, es dar ese granito de más cuando no queda en el saco y es dar el todo por el todo llámese sacrificio- por la gente que dependen de ti, porque en los hombros de un líder hay la misma cantidad de fe que de seguidores, si se tiene millones de seguidores, se debe comprometer más de un millón de veces y ser responsable con un millón de personas.

¿Somos responsables y comprometidos? Si consideramos que no, debemos preguntarnos esto: ¿tenemos una visión o propósito que se quiere lograr? , si la respuesta es afirmativa, entonces te recomendamos a enfocarte en el proyecto de vida, de trabajo, de negocio y a comprometerte, a luchar fuertemente, sin descanso, cuando la gente vea tu empeño te apoyarán, y cuando sientas el apoyo será un nuevo impulso para ti y para la visión que se tenga; luego viene la responsabilidad de actos, porque cuando el éxito viene, todos son dueños, pero cuando es el fracaso, todos son ajenos.

Así que, ya se tiene una idea del comportamiento y actitud de un líder, ¿todos los que lean estas líneas serán líderes? No, la idea no es que existan más caciques que indios, pero si queremos que sepan identificarlos, y si se tiene la idea de tener las cualidades de uno, pues bien, primero, felicidad, eres un postulador para nuestra causa y segundo se debe estudiar, prepararse, comprometerse, motivarse. Ser líder es como ser un deportista o un científico, siempre hay que estudiar y practicar porque siempre hay algo que aprender.

Por consiguiente la actitud positiva y un carácter fuerte hará que los proyectos personales surjan, que un país crezca, que los emprendimientos se realicen y que las personas transformen una sociedad, solo hay que saber dónde enfocar la fuerza y las ideas, estamos en un país revuelto y en río revuelto, se pesca mejor, hay oportunidades, solo hay que ver con otra vista, con la vista de emprendedores, porque todos tenemos esa vista, solo el desarrollo y una buena orientación llegará a quitar esa venda o a limpiar esos cristales sucios que se pueda tener.

Cabe mencionar que un líder es esa persona que se convierte en un motivador, en una palanca que da fuerza y sostiene a quien lo escucha, Según Romero O. (1999), el liderazgo motivacional es “la influencia que unas personas ejercen sobre otras basadas en característica personales estimuladoras del crecimiento de los demás”.

La motivación del poder interior se expresa en términos de manejo eficiente de su comportamiento emocional (autocontrol) y de su desenvolvimiento en el manejo de situaciones adversas. Por largos años me he preguntado una y otra vez, ¿Qué es lo que se necesita para ser un líder con éxito? Y solo he encontrado respuesta en lo que define White J, (2007), en tres cosas, la primera establecer aspiraciones elevadas para su organización.

La segunda, reclutar a un excelente personal. Y la tercera ir cada día al trabajo con mucha energía y entusiasmo. Aunque estos tres no te llevan al éxito total como líder es el comienzo para un liderazgo y concluye la idea con una frase que escribió Abigail Adams a Thomas Jefferson en 1776 que dice así: “Esta es una de las épocas en que un genio querría vivir. Las grandes necesidades dan lugares a grandes líderes”.

### **A modo de conclusión**

El liderazgo demanda una gran responsabilidad de parte de quien lo ejerce, a tal punto que la actuación del líder puede impulsar la transformación de sociedades enteras afectando su esencia y sus principios.

Las sociedades deben ser cautelosas y ver a los líderes como entes que apoyan el logro del bienestar colectivo y no como instancias incuestionables en su actuar y forma de pensar, es decir, deben considerar que los líderes también se equivocan y están llamados a rectificar.

No es conveniente que las sociedades asuman un mismo liderazgo por periodos excesivamente prolongados, pues la sociedad termina convirtiéndose en el reflejo de su líder y termina por estancarse.

Las organizaciones deben estar atentas a los liderazgos emergentes en el seno de sus empresas para canalizar sus virtudes y alinearlas con el logro de las metas de la organización en una relación ganar-ganar.

## REFERENCIAS

- Bausela (2004). Bausela, E. (2004). La docencia a través de la investigación –acción. [Documento en línea], disponible: [Http://www.campus-oei.org/revista/de los lectores/682Bausela.pdf](http://www.campus-oei.org/revista/de%20los%20lectores/682Bausela.pdf). [Consulta: 2007, Septiembre 28]
- Becerra, G. (2009). El Liderazgo y su Rol en las Organizaciones Transcomplejas. Revista Visión Gerencial. Año 9, N° 1.
- Cooper y Sawaf (2004), La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Bogotá: Editorial Norma. French, W & Bell, C. (1996). Desarrollo Organizacional. Mexico: Editorial Prentice Hall. Kreitner y Kinick