

Tema 3 Desmintiendo los mitos del liderazgo

Introducción

En México existe una compañía dedicada a la consultoría de negocios, en donde el dueño es un empresario exitoso. Esta persona ha logrado vender muchos proyectos de consultoría, posicionándose como uno de los despachos más reconocidos del ramo en el país. Además, posee un don natural para las ventas y para hablar en público, por lo que constantemente es invitado a dar conferencias de negocios. La empresa logró tener muchos empleados en sus mejores tiempos, pero todas las personas que han tenido algún tipo de relación laboral con el dueño han terminado mal la relación. A la fecha, la empresa todavía no ha logrado poner una oficina fuera de México y todo parece indicar que nada va a cambiar.



Imagen obtenida y editada de <https://openai.com/>
Solo para fines educativos.

¿A qué se debe esto? Pareciera que la falta de liderazgo de este empresario le ha puesto un tope en su crecimiento. ¿No parece irónico que un buen empresario, inteligente en los negocios, con carisma y buen vendedor no sea un buen líder?

Ya has aprendido qué es el liderazgo. Ahora, en este tema, aprenderás todo aquello que *no* lo es. Es decir, se buscará desmentir aquellos paradigmas y/o mitos sobre los que se ha construido falsamente el concepto de liderazgo.

Explicación

Mitos del liderazgo

En las empresas es muy común escuchar acerca de personas que parecían tener un gran potencial para ocupar un puesto de liderazgo y que al final no lograron cumplir con las expectativas asociadas a dicho cargo. Esta situación se debe, en su mayoría, a que se suele concebir el liderazgo de forma errónea. A continuación, se explicarán los mitos más comunes acerca del liderazgo.

Mito del administrador/gerente

Es común confundir los conceptos de liderazgo y administración. PennState Extension (2023) señala que, aunque los roles de administrador y líder están vinculados, existen diferencias clave entre ellos. Es un mito pensar que ser un buen gerente automáticamente equivale a ser un buen líder. La administración se centra en mantener sistemas y procesos, mientras que el liderazgo implica establecer una visión y motivar a otros a seguirla.



Imagen obtenida y editada de <https://openai.com/>
Solo para fines educativos.

En el ámbito laboral, es habitual encontrar gerentes que desempeñan su rol eficientemente cuando las cosas van bien. Sin embargo, frente a desafíos o crisis, no todos logran demostrar la capacidad de liderar el cambio o la recuperación. Este contraste subraya la importancia de no solo gestionar con eficacia, sino también de inspirar y guiar a otros hacia objetivos comunes.

Mito del conocimiento

De acuerdo con Kouzes y Posner (2019), debes creer en ti y desarrollar las habilidades necesarias para transmitir tu creencia. Para liderar tienes que reconocer que tu entusiasmo y expresividad son tus principales aliados a la hora de generar compromiso entre los demás. No debes subestimar tus talentos. La frase "conocimiento es poder" indica la alta importancia que la sociedad le otorga a la posesión de conocimiento. Sin embargo, el error es creer que la posesión de conocimientos automáticamente convierte a alguien en un líder. Este mito está lejos de la realidad. Aunque el conocimiento es una parte fundamental del liderazgo, es evidente que el mero dominio del conocimiento no garantiza el liderazgo. Un líder incapaz de demostrar un dominio efectivo del conocimiento relevante no podrá llevar a su equipo hacia el éxito. Por lo tanto, es imperativo para ti, como líder, estar bien informado, saber cómo investigar y documentarte de forma detallada.

Mito del carismático

Según Kouzes y Posner (2019), otro mito es que todos los líderes son carismáticos y que poseen un don especial. En el mejor de los casos, esto distorsiona la evaluación de los líderes. En el peor, puede conducir a la adoración del héroe y a la devoción por un culto. Por supuesto que los líderes deben ser enérgicos y entusiastas, pero su dinamismo no proviene de poderes especiales, sino de la fuerte creencia en un objetivo y la disposición a expresar esa convicción.

Mito del precursor

Un precursor es aquel que se destaca por ser el primero en alcanzar un logro específico. Es común confundir ser pionero con ser líder, creyendo que quien logra algo primero, por naturaleza, guiará a otros. Empresas como Apple han marcado tendencias siendo las primeras en lanzar productos revolucionarios como el iPhone y el iPad, manteniéndose a la vanguardia en el mercado. Sin embargo, la historia muestra que esto no es una regla fija. Por ejemplo, compañías como Blackberry o NOKIA fueron innovadoras en su momento, pero con el tiempo perdieron liderazgo en el mercado.

Considera a Ashrita Furman, de Nueva York, quien según Guinness World Records (s.f.), es un individuo excepcional con el distintivo de haber roto récords en todos los continentes. Además, destacó por sostener simultáneamente más de 100 récords. Uno de sus logros más impresionantes fue ser la primera persona en recitar un poema en 100 idiomas diferentes, un desafío que requería aprender la pronunciación en cada idioma. A pesar de ser el primero en esta hazaña, no necesariamente se le considera líder en el campo. Ser precursor no equivale a ser líder si no hay quien siga tus pasos.

Mito de la posición

Este es el mito más común. Capitel Consulting (2022) plantea una pregunta: ¿si alguien perdiera su título y posición, seguirían otros viéndolo como líder? ¿Podría mantener su influencia? Si la respuesta es afirmativa, entonces se puede considerar a esa persona como un verdadero líder.

Es común que se reconozca al director de una empresa o al gerente como el líder de la compañía o del equipo de trabajo, pero esta percepción puede estar equivocada. Algunas personas pueden argumentar que, si uno puede influir en sus subordinados para que cumplan con sus demandas, eso representa liderazgo. Sin embargo, esta idea es incorrecta. Es cierto que aquellos en posiciones de autoridad pueden ejercer influencia sobre sus subordinados forzándolos a hacer ciertas acciones. Los subordinados se pueden ver obligados a actuar como el jefe quiere, ya que si no lo hacen podrían perder su trabajo. Si se tratará de tomar medidas represivas para forzar el comportamiento de las personas para hacer lo que otro quiere, se diría que cualquier jefe es un líder es muy efectivo.

¿Entonces, cuál es el problema de usar el poder de la posición para dirigir? Existen diversas problemáticas relacionadas con esta actitud y que afectan directamente el compromiso de los empleados. Antes de abordarlas, es importante comprender el concepto:



Figura 1. Engagement: el compromiso de los empleados en el trabajo.

Esto implica que un bajo nivel de compromiso (*engagement*) de los empleados con la empresa se asocia con una reducción en la producción y las ventas. Por el contrario, un alto nivel de compromiso incrementa tanto la producción como las ventas. Algunos de los problemas ligados a un liderazgo posicional y que afectan directamente al *engagement* del empleado son los siguientes:

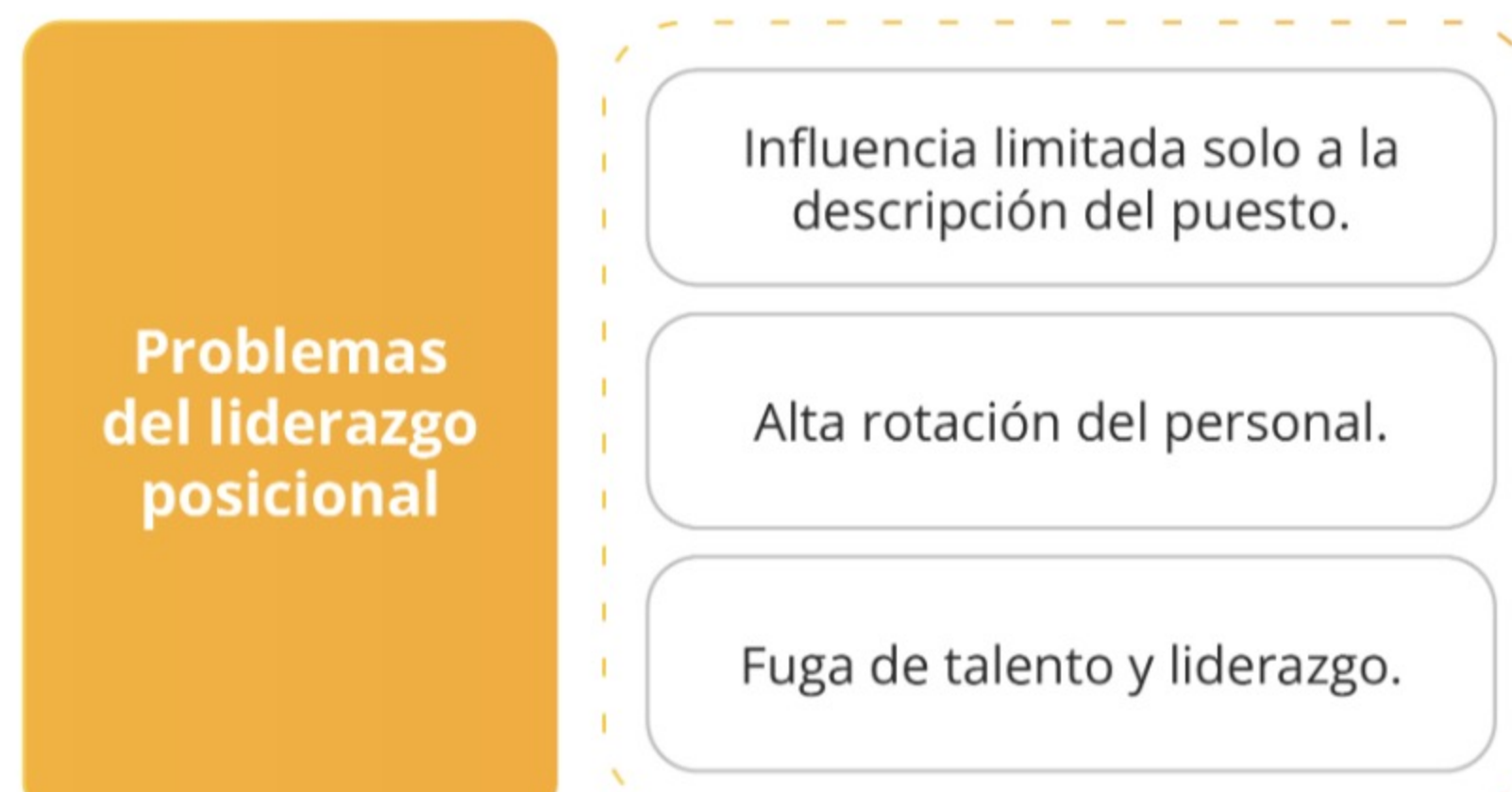


Figura 2. Problemas del liderazgo posicional.

El caso de Steve Jobs ilustra el mito de la posición. Como fundador de Apple, Jobs lideró la empresa y mientras estuvo a cargo, la compañía se distinguió entre sus competidores al tener siempre productos innovadores y de alta calidad. Sin embargo, debido a diferencias de visión con el consejo administrativo, Jobs fue despedido. Lo interesante es lo que sucedió después: la salida de Jobs resultó en una pérdida de liderazgo para Apple en el corto plazo, incluso la compañía estuvo al borde de la bancarrota. Años más tarde, el consejo de la empresa suplicó a Jobs que regresara. Él volvió y transformó nuevamente a Apple en la compañía más innovadora en productos de tecnología para el público en general. Esto demostró que Steve Jobs era el verdadero líder de Apple, incluso después de perder su posición. Como dice el dicho: "La posición no hace al líder, sino el líder hace la posición".

Cierre

En este tema aprendiste que tu capacidad de influir en los demás es la medida de tu liderazgo. Siempre podrás encontrar personas que aparentemente sean líderes, ya sea por su carisma, por su capacidad de administrar o por la posición que tienen en la empresa o en alguna organización. Sin embargo, ahora ya sabes que existe la posibilidad de que carezcan de liderazgo, porque nadie los sigue. O, si lo quieres ver de otra manera, su liderazgo es muy bajo y está topado. Tal vez, incluso, creas que eres el líder del grupo y ahora te des cuenta de que, tu liderazgo no es tan real, ya que no eres capaz de influir en los demás. Recuerda, la medida del liderazgo es influencia. La buena noticia es que el tope de tu liderazgo puede elevarse si te esfuerzas en incrementar tu influencia. Por eso, es importante reconocer los mitos sobre el liderazgo y evitar caer en ellos.

Checkpoint

Asegúrate de:

- Conocer los mitos que se tienen acerca del liderazgo.
- Comprender, desde tu perspectiva, cuál es el mito más común y por qué.
- Identificar cómo estos mitos afectan tu manera de liderar y encontrar maneras sencillas de dejarlos atrás para ser un líder más genuino y conectado con tu equipo.

Referencias

- Capitel Consulting. (2022). *Los cinco mitos del liderazgo*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/los-cinco-mitos-del-liderazgo-capitel-consulting>
- Guinness World Records. (s.f.). *Ashrita Furman: el recordista más prolífico en la historia de Guinness World Records*. Recuperado de <https://www.guinnessworldrecords.es/records/hall-of-fame/ashrita-furman>
- Kouzes, J., y Posner, B. (2019). *El desafío del liderazgo. Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización* (6ª ed.). España: Reverté.
- PennState Extension. (2023). *Administradores vs. líderes: diferentes, pero igualmente importantes*. Recuperado de <https://extension.psu.edu/administradores-vs-lideres-diferentes-pero-igualmente-importantes>

"Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora para uso exclusivo de su autor o educación por no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.