.

ENSAYO DE LIDERAZGO

EL LÍDER NACE O SE HACE?

MARTHA LILIANA ZAPATA MORA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ

2014

Con la clásica pregunta que la gente se hace frente al liderazgo, acerca de si el “Líder nace o se hace” muchas definiciones han girado al respecto, la respuesta que aparece está ligada hacia la definición de a un líder carismático, unido al poder, a la sangre o a factores de otro orden como familiares, religiosos etc. En algunos casos puede tratarse de hijos de líderes famosos, que de alguna manera podría afirmarse que han heredado de sus padres esa condición o, al menos, esa inclinación que se ha convertido en una vocación para estas personas. Estos casos realmente son minoritarios, sobre todo hoy en día, Sin embargo, no nos podemos apoyar en esta tesis de un liderazgo hereditario o innato como respuesta a la hora de explicar dicho fenómeno, pues sería insuficiente.

El liderazgo por lo general, ha sido sinónimo de grandes hombres... (Alejandro Magno, Julio Cesar, Gandhi, Juan Pablo II, Gorbachov, La Madre Teresa de Calcuta, Walea, Mandela, estas son figuras de primer orden que han ejercido una influencia evidente como forjadores de la sociedad actual. Por otra parte, personajes como Hitler, Osama Ben Laden, Manuel Antonio Noriega, Hugo Chávez Frías etc., representaron un tipo de liderazgo deficiente en un aspecto fundamental como son los valores y principios, lo que determinó su influencia negativa y manipuladora sobre las multitudes, utilizando su capacidad para hacer el mal, destruir pueblos, acabar con muchas vidas y mantener a las masas convencidas de que sus ideas eran las correctas y únicas. El liderazgo implica una capacidad de convocatoria sobre las personas, la capacidad de incentivarlos, para que trabajen de forma entusiasta por un bien común, implica la toma de decisiones acertadas con el fin de realizar una labor eficiente donde todos ganen.

Para responder si el líder nace o se hace surge un cuestionamiento por un liderazgo que dependa más del efecto del líder en los seguidores que de la personalidad misma del líder o de sus condiciones excepcionales, sin que éstas dejen de ser importantes a la hora de considerar su

actuación frente al grupo que lo rodea donde sus valores principios y ética siempre están delante de sus actuaciones.

De acuerdo a esta pregunta, entonces la respuesta más ´pertinente es que “el líder se hace” eso indica que el liderazgo debe ser accesible a muchas personas, no reservado a una elite o minoría, ni a los grandes personajes de la historia. Es un liderazgo que se asume, que resulta o que aparece en la vida de muchas personas: en la empresa, en la familia, en la escuela, en la universidad, en la iglesia, en el gobierno, en la política. Puede tratarse incluso de un liderazgo situacional, ligado a unas circunstancias determinadas y a un tipo de relaciones.

El líder nace o se hace?

Para iniciar a hablar del tema, digamos que hay líderes que no sólo no nacen, sino que no necesariamente se hacen, como fruto de un proceso deliberado de construcción del liderazgo, desde la persona, sino que surgen y crecen en ciertos ambientes. Pero sí hay otros que se lo proponen explícitamente y se hacen líderes en virtud de las responsabilidades que asumen y de la influencia que llegan a ejercer sobre los demás, por la ejemplaridad en su conducta y por su capacidad de convocatoria y de ayuda para conseguir determinados objetivos

El único requisito para llegar a ser un buen líder es sencillamente la voluntad de querer serlo, ya que de allí parte la autoformación basada en la búsqueda personal de material que permita el conocimiento de las practicas inteligentes que desarrollaron los líderes que han logrado dejar huella y por otro lado la capacitación formal basada en seminarios, cursos y otros.

Tomando varias definiciones de diferentes textos y páginas en la web nos arroja el siguiente resultado:

El concepto de Liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

En el liderazgo empresarial, estas, aún no han logrado entender que son los jefes los grandes responsables de mantener excelentes relaciones dentro y fuera de sus organizaciones.

Empezando por sus directivos quienes deben tener la capacidad de respetar en primer lugar a las personas, empoderar los roles de sus colaboradores, al mismo tiempo que les enseñan y exigen.

En algunas empresas, la jerarquía la tiene únicamente el Gerente General y dueño quien desarrolla practicas déspotas con todo el personal, lo que redunda en el peor clima laboral y organizacional que se pueda esperar, talvez lo que se puede pensar es que a lo largo de su trayectoria laboral han pasado por empresas con un pobre clima organizacional donde aprendieron este estilo de dirección, llevándolo a su empresa con una falta marcada de recursos para motivar, hacer equipo o estimular el trabajo en equipo, se satisfacen con maltratar a sus colaboradores, llegar al punto de faltarles el respeto con hechos o palabras, discriminarlos quitándoles atribuciones o ridiculizándolos frente a sus compañeros, y peor aún lesionando su autoestima a través de la humillación.

Toda esta falta de motivación y de influir en sus colaboradores de manera positiva desencadena una mala estructura, donde los procedimientos y procesos demuestran el mal diseño que afecta sin duda el clima Organizacional, haciendo ineficiente el trabajo, generando disposición para trabajar de manera defensiva y buscando culpables mas no soluciones, esta es la razón por la cual se presenta una alta rotación de personal, desmotivación, estrés, un sin número de conflictos internos entre los colaboradores, afectando gravemente las decisiones de todos, debilitando la estructura organizacional.

Un mal líder es el que supone que lo sabe todo y no permite una retroalimentación de un colaborador, porque lo toma fácilmente como una ofensa, terminando en el maltrato verbal y posterior desmotivación, cerrando así el paso a nuevas iniciativas, proyectos de emprendimiento e ideas que pueden generar un impacto positivo en la organización.

Hay muchas definiciones de Liderazgo, pero para mí, el concepto más claro de acuerdo a lo que he leído acerca del tema, es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con emoción, pasión, fervor en el logro de objetivos comunes. También, lo entiendo como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo sin olvidar que el líder todos los días debe enseñarles algo positivo.

Para muchos autores de libros acerca de Liderazgo, después de realizar estudios acerca del tema determinan que para el común de las personas el líder simplemente es quien va a la cabeza al que se le da la responsabilidad de llevar adelante los proyectos, diferenciándose por ser una persona emprendedora, con iniciativa y habilidad de saber transmitir sus pensamientos.

Muchos han estudiado la psicología de un Líder, entre ellos Peter Drucker, quien se dedicó a analizar su comportamiento, su papel en la sociedad y su buen desempeño para cumplir siempre las metas propuestas, y, aunque como resultado de sus estudios determino que los lideres natos si existen, son demasiado escasos para todas las necesidades que se han venido presentando con el pasar de los tiempos y los cambios a los que se ven enfrentados. (Mercados volátiles, medio ambiente, competencia desleal, colaboradores cada vez más relajados) etcétera.

Por tanto, los líderes desde su nacimiento adquieren cualidades innatas, porque tal vez esa sea su naturaleza, pero eso nunca va a significar que todas las personas nazcan siendo líderes. La gran mayoría de las personas pasan por un proceso de capacitación y superación para lograr desarrollar de manera eficiente, sus habilidades, talentos y cualidades que lo identifican como líder.

Sin embargo estos líderes que impactan y a los cuales quisiéramos llegar a parecernos, existen muy pocos, para mi concepto, hay escasez, y lamentablemente aunque cuando hablamos con el

común de la gente, siempre al pensar en un líder se imaginan únicamente al Gerente al Presidente, o Ceo de la empresa, al que ven muy lejano y difícil, sumándole que generalmente mantienen en reuniones con ejecutivos de su mismo nivel, es por esto que siempre las empresas deben empoderar a sus gerentes y jefes de área, porque son los líderes inmediatos que tienen los colaboradores de una empresa, además por sentir una imagen más cercanas donde ven alcanzable la posibilidad de crecer y convertirse en su modelo a seguir.

Tuve la oportunidad de ver una película que me dejo grandes enseñanzas acerca del liderazgo "Invictus" es una película verídica de drama deportivo del año 2009, dirigido por Clint Eastwood y protagonizada por Morgan Freeman y Matt Damon. La historia está basada en el libro de John Carlin, Playing the Enemy*:* Nelson Mandela and the Game That Changed a Nation. La película trata sobre los acontecimientos en Sudáfrica antes y durante la Copa Mundial de Rugby de 1995, organizada en ese país tras el desmantelamiento del sistema segregacionista del apartheid. En la Película Freeman y Damon desempeñan, respectivamente, el presidente sudafricano Nelson Mandela (1918-2013) y François Pienaar (n. 1967), el capitán de los Springboks.

En la película se pueden observar diferentes estilos de liderazgo, Mandela Carismático con un sentido humanista, participativo y democrático, orientado al resultado, mientras que François, un líder orientado a la tarea y su tendencia no era pensar en el bienestar de su equipo de Ruggby, solo esperaba resultados y era autócrata, en pocas palabras era un líder que necesitaba aprender a motivar a los integrantes del equipo para que estos actuaran y desarrollan sus capacidades intelectuales y emocionales ya que gozaban de habilidades personales para realizar la tarea. Solo necesitaban que Froncois tuviera la capacitación y formación que le fue transmitida por Mandela para poder dirigirlos y llevarlos al logro de sus objetivos. Esta película nos da una excelente

lección sobre el liderazgo, el de un hombre normal, sencillo, con dificultades en su entorno familiar, que supo dirigir con valentía, determinación, generosidad, compasión y amplitud, con el objetivo de cambiar la compleja reconciliación de los sudafricanos tras el fin del apartheid y llevo junto con François a ganar el campeonato, pero por encima de conseguir el título, terminar con la división de la nación. Mandela a lo largo de los veintisiete años de cautiverio se dedicó a la búsqueda del crecimiento personal, autodisciplina y control emocional, se destacó por su capacidad para no hundirse, mantenerse activo, y querer seguir aprendiendo. El ejemplo que ofreció a los demás estuvo presente en toda su trayectoria; antes, durante y después de su estancia en una diminuta celda, ya que durante este largo tiempo adopto una actitud constructiva, hablando con sus carceleros blancos, aprendiendo como pensaban, desarrollando la empatía con quienes al principio lo rechazaron, y mantuvo su mente enfocada en lo dependía de él para seguir avanzando sin desanimarse, un líder que se "hizo" durante su cautiverio.

Con el pasar del tiempo hemos visto líderes positivos y negativos que han dejado huella, bien sea por sus aportes al mundo o por sus desastres, los positivos buscan rodearse de gente honesta e identifican el perfil capaz de cada uno de los miembros de su equipo, cuidando cada una de sus capacidades haciendo crecer a quienes conforman su grupo, siendo amistosos pero exigentes con cada uno de ellos. Mientras que el líder negativo busca que los demás hagan méritos únicamente para su bien particular, siendo egoísta, soberbio, autoritario e incumplido, prefieren la gente sin carácter que haga todo lo que ellos dicen sin defender los principios y la ética, prefieren la servidumbre incondicional a la eficiencia en los resultados.

El líder negativo hace perder a todos su conciencia entre lo que es bueno y malo, hace que hagan lo que a él le parece de manera dictatorial y los amenaza para que hagan sus pretensiones, este líder no premia la eficiencia, sino la docilidad y la falta de escrúpulos.

Para el líder negativo, sus herramientas de trabajo, son el miedo o compartir algún beneficio corrupto, estos subalternos nunca harán nada por convicción propia. El líder negativo siempre estará humillando y rebajando a su colaboradores, pues solo se sienten líderes cuando los demás se muestran inferiores a ellos con el fin de que les teman y les obedezcan de manera irresponsable.

Para seguir con el cuestionamiento ¿el líder nace o se hace? Surge la idea de si existe un liderazgo unido por tradición al poder, a la sangre o a factores de otro orden. En este sentido, se piensa enseguida en los lideres que han sido grandes personajes: Alejandro Magno, Julio Cesar, Gandhi, Einstein, Napoleón, Kennedy, Juan Pablo II, Gorbachov, la madre Teresa de Calcuta, Lech Walesa, Nelson Mandela, etc. Es decir con figuras con una notoria influencia en la sociedad y destacados por sus condiciones de liderazgo e influencia en sus países o en el mundo.

De acuerdo el argumento de **Jorge Yarce**, *lideres visibles o históricos.*

Es importante discutir qué tipo de líder encarna cada uno de los anteriores personajes y si nacieron con una vocación y un don de liderazgo, o si lo adquieren a lo largo de sus vidas. Es decir si existen personas con vocaciones innatas de liderazgo.

El Autor Jorge Yarce, argumenta en su libro “Liderazgo trascendente” que hay personas que no tienen figuración histórica o social, que no alcanzan esa notoriedad, pero que son en su medio líderes efectivos, que ejercen una influencia positiva en quienes los rodean y los mueven al logro de objetivos personales y grupales con excelentes resultados: un profesor en su grupo de alumnos, un estudiante entre sus compañeros, una madres en el conjunto familiar, un campesino entre sus iguales, un empleado entre sus colegas, un deportista en su equipo, etcétera.

Considerando estos enfoques, si en la práctica hay líderes visibles, y otros menos visibles o virtuales, podríamos decir que lo correcto sería extender la idea de liderazgo de modo que pueda abarcar a unos y otros. Viendo desde este punto de vista, la gente líder ejerce una influencia real que motiva, orienta, organiza, conduce a la acción a otras personas, en busca de un bien común para el grupo. Esto indica que la noción de liderazgo deja de tener la connotación de notoriedad, fama o cierto carácter elitista y se vuelve algo más común, más participativo para todos.

Los líderes deben tener clara la visión, bien sea de su empresa, o en general del grupo donde participen, su objetivo debe ser claro y debe estar centrado en los resultados.

Generalmente no pensamos tanto en su personalidad o en su capacidad de persuasión, sino en su capacidad de hacer- hacer a los demás lo que ellos esperan para alcanzar los objetivos y alcanzar la gana-gana. Un líder busca resultados, pero si llegase a no conseguirlos su condición se puede poner en duda.

El autor **Jorge Yarce** se pregunta en su obra "Liderazgo Transcendente" ¿Sera líder quien tenga ciertas cualidades con independencia de los valores que encarne? No parece que podamos separar el liderazgo de un conjunto de valores. Tendríamos, supuestamente, grandes líderes que condujeron a sus pueblos al fracaso y por supuesto a la destrucción como Hitler.

Volviendo a la pregunta del líder nace o se hace, y pensando en un liderazgo que abarque a muchos tipos de personas "lideres positivos y negativos" deberíamos inclinarnos por la respuesta de "el líder se hace", un liderazgo innato o heredado, como un don recibido genéticamente, es algo no solo difícil de explicar, sino poco convincente.

Algunos ambientes familiares, sociales o educativos, pueden ser propicios para que personas que tienen estrechos vínculos con líderes visibles lleguen a desarrollar ese liderazgo con el cual han

estado en contacto. Esto no se puede hacer realidad sin un proceso de autoformación y de esfuerzo permanente para seguir sus pasos.

Para desarrollar un liderazgo se debe estar impulsado por la motivación (impulso que mueve a actuar con base en un motivo), previas unas capacidades intelectuales, emocionales, administrativas y directivas, y unas habilidades personales de comunicación (se pueden desarrollar con talleres) y posteriormente un manejo de grupos, de trabajo y equipo y administración del tiempo.

Un ejemplo de líder negativo en Hitler, líder natural donde los haya, con una capacidad inmensa de seducción sobre las masas, que, desafortunadamente llevo a su país a la hecatombe.

Por desgracia hay muy pocos líderes en las empresas con las verdaderas capacidades para dirigir, y, aunque suene triste, la mayoría son imitaciones de modelos de los libros que abundan en el mercado, aplicando prácticas como si estuvieran armando un rompecabezas con el numero por debajo de cada ficha, me explico, sin indagar, investigar, ni tener claro cuál es la misión y visión de la empresa sonde se desempeñan.

Ejemplos de líderes positivos encontramos muchos:

Juan Pablo II

Karol Wojtyla, nació en Wadowice, Cracovia, en 1920 y murió en Roma, en el año 2005, Sacerdote Polaco, elegido Papa en octubre de 1978 mientras ocupaba el puesto de cardenal obispo de Cracovia; fue primer pontífice no italiano en más de cuatro siglos.

Se ordenó de sacerdote el 1º de noviembre de 1946, en 1958 fue nombrado auxiliar del arzobispo de Cracovia, en 1967 el Papa Pablo VI lo nombro Cardenal.

Fue elegido Papa el 16 de Octubre de 1978, a la edad de 58 años, convirtiéndose en el primer Papa no italiano desde 1523 y en el primero procedente de un país de un bloque comunista.

Exalto el papel de la iglesia como maestra de los hombres y destaco la necesidad de una fe robusta, arraigada en el patrimonio teológico, tradicional y de una sola moral. Denuncio la Teología de una sola Liberación. Critico la relajación moral y proclamo la unidad espiritual de Europa.

Mohandas Karamchad Gandhi

Nació el 2 de Octubre de 1869 en Porbandar, India. Se convirtió en uno de los más respetados líderes espirituales y políticos del siglo XX. Gandhi ayudo a la liberación del pueblo hindú del gobierno colonial ingles a través de la resistencia pacífica y es honrado por su gente como el Padre de la Nación India.

Martin Luther King

Nació en Atlanta en 1929 y murió en Memphis en 1958, Pastor Baptista estadounidense, defensor de los derechos civiles. Hijo de un ministro Baptista Martin Luther King, estudio Teología en la universidad de Boston. Desde joven tomo conciencia de la situación de segregación social y racial que vivían los negros de su país y en especial los de los estados sureños.

Convertido en pastor baptista, en 1954 se hizo cargo de una iglesia, en la ciudad de Montgomery, Alabama.

Muy pronto dio muestra de su carisma y de su firme decisión de luchar por la defensa de los derechos civiles con métodos pacíficos inspirándose en la figura de Mahatma Gandhi y en la teoría de la desobediencia civil de Henry David Thoreau.

En Montgomery organizo y dirigió un masivo boicot de casi un año contra la segregación en los autobuses municipales. Asumió la dirección del movimiento pacifista estadounidense, primero a través de la Southern Cristian Leadership Conference y más tarde del Congress of Racial Equality. Asimismo, como miembro de la Asociación para el Progreso de la Gente de Color, abrió otro frente para lograr mejoras en sus condiciones de vida. En 1960 aprovecho una sentada espontanea de estudiantes en Birmingham, Alabama, para iniciar una campaña de alcance nacional. En esta ocasión, Martin Luther King fue encarcelado y posteriormente liberado por la intercesión de John fitgerald Kennedy, entonces candidato a la presidencia de Estados Unidos, logro para los negros la igualdad de acceso a las bibliotecas, los comedores y los estacionamientos.

Premio Nobel de la Paz en 1964.

La lucha de Martin Luther King tuvo un final trágico; el 4 de Abril de 1968 fue asesinado en Memphis.

También encontramos muchos ejemplos de líderes negativos, que dejaron malos recuerdos y causaron consecuencias imborrables desencadenando en la destrucción de sus pueblos:

Adolf Hitler

Máximo dirigente de la Alemania nazi (Braunau, Bohemia, 1889-Berlin 1945). Hijo de un aduanero austriaco, su infancia transcurrió en Linz y su juventud en Viena. La formación

de Adolf Hitler fue escasa y autodidacta, pues apenas recibió educación. En Viena (1907-13) fracasó en su vocación de pintor, malvivió como vagabundo y vio crecer sus prejuicios racistas ante el espectáculo de una ciudad cosmopolita, cuya vitalidad intelectual y multicultural le era por completo incomprensible; de esa época data su conversión al nacionalismo germánico y antisemitismo.

En 1913 Adolf Hitler huyo del imperio Austro-Húngaro para no prestar servicio militar; se refugió en Múnich.e La derrota de Alemania se hizo pasar a la política, enarbolando un ideario de reacción nacionalista, marcada por el rechazo del nuevo régimen democrático de la República de Weimar, a cuyos políticos acusaba de haber traicionado a Alemania aceptando las humillantes condiciones de paz del Tratado de Versalles, de vuelta a Múnich, Hitler ingreso en un pequeño partido ultraderechista, del que pronto se convertiría en dirigente principal, rebautizándolo como Partido Nacional Socialista de los trabajadores Alemanes (NSDAP).En 1923 fracaso en un primer intento de tomar el poder desde Munich, apoyándose en las milicias armadas de Ludendorff (Putsh de la Cervecería) Fue detenido, juzgado y encarcelado, durante el tiempo que estuvo encarcelado aprovechó para plasmar sus estrafalarias ideas políticas en un libro que tituló Mi lucha y que diseñaba las grandes líneas de su actuación posterior. Desde 1925, Hitler reconstituyó el NSDAP expulsando a los posibles rivales y se rodeó de un grupo de colaboradores fieles como Goering, Himmler y Goebbels. La profunda crisis económica desatada desde 1929 y las dificultades y la atención de los conflictos internos hacia una acción exterior agresiva. Se alineó con la dictadura fascista italiana, con la que intervino en auxilio de Franco en la Guerra Civil española (1936-39), ensayo general para la posterior contienda mundial; y completó sus alianzas con la incorporación del Japón en una alianza antisoviética (Pacto Antikomintern, 1936) hasta formar el Eje Berlín-Roma-Tokyo (1937). Militarista convencido,

Hitler empezó por rearmar al país para hacer respetar sus demandas por la fuerza (restauración del servicio militar obligatorio en 1935, remilitarización de Renania en 1936); con ello reactivó la industria alemana, redujo el paro y prácticamente superó la depresión económica que le había llevado al poder.

Osama Bin Laden

Nació en 1957 en Djedda, Arabia Saudí, de padre yemení y madre originaria de Siria, Osama Bin Laden fue educado por preceptores privados, tuvo una infancia y juventud dorada, codeándose con los hijos de los príncipes saudíes, cuando Muhammad bin Laden murió en un accidente de helicóptero en 1968, todo su inmenso imperio industrial pasó a sus hijos. Osama, con 13 años, heredó 80 millones de dólares; durante sus estudios en la Universidad de DJedda, Bin Laden se vio influenciado por uno de sus profesores, el fundamentalista islámico Sheik Abdullah Azzam, empeñado en la liberación de la causa islámica de la dominación extranjera y alentadora de la juventud musulmana para volver a los estrictos postulados de la fe islámica, abandonó la empresa familiar donde trabajo posterior a su universidad para integrarse en el movimiento armado que combatía la presencia militar rusa en Afganistán, siguiendo la llamada de Yihad, la guerra santa. Su misión consistía en recoger dinero para financiar la resistencia de los movimientos islamitas contra las tropas de los islamitas contra las tropas de ocupación soviéticas. Escribía también violentas diatribas contra los comunistas, sin olvidar también al occidente “decadente”, en 1980 empieza a reclutar guerrilleros proafganos y establece sus primeros campamentos, fue entrenado por la CIA y aprendió por la instrucción cómo mover dinero a través de sociedades fantasmas y paraísos fiscales; a preparar explosivos; a utilizar códigos cifrados para comunicarse y a ocultarse. Los norteamericanos entregaron cerca de tres mil millones de dólares a la resistencia afgana, que favoreció a Bin Laden, y cerca de 35.000

combatientes, procedentes de 40 países, fueron formados como guerrilleros en los campos de entrenamiento situados a lo largo de la frontera con Pakistán.

En 1988 funda Al Qaeda, La Base, en Arabia. La mayoría de sus miembros son veteranos de la guerra de Afganistán. El grupo tiene bases en Argelia, Uzbekistán, Siria, Pakistán, Indonesia, Filipinas, Líbano, Irak, Kosovo, Chechenia, Cisjordania y Gaza, La ruptura definitiva con sus aliados norteamericanos se produjo en 1990 cuando, en su combate contra Irak, EEUU desplegó tropas en Arabia Saudí, tierra de los lugares sagrados musulmanes de La Meca y Medina, sabiendo que, después de la guerra del Golfo, la presencia norteamericana iba a durar más tiempo en suelo saudí, Bin Laden multiplicó sus llamamientos para derrocar a la monarquía saudí. Sus posiciones antimonárquicas le acarreó primero el destierro, en 1991, y, dos año después la pérdida de la ciudadanía saudí, se trasladó a Sudán, donde permaneció cinco años, pero, debido a las presiones de EEUU, fue expulsado por el Gobierno sudanés.

En 1996 se instaló con su familia en Afganistán, estableciendo sus primeros contactos con el jefe de los talibanes, el "mulá" Muhammad Omar. Le entregó en matrimonio a una de sus hijas y se hizo construir en el feudo de los talibanes una lujosa y espaciosa mansión donde residió con su numerosa familia (tiene cuatro esposas y 13 hijas), Se autorizó a la CIA a emplear todos los medios para eliminar físicamente al multimillonario saudí y destruir la estructura política y militar creada por éste, pero ninguno de los mercenarios contratados por el espionaje norteamericano (se habla de más de un millar), logró cumplir ña arriesgada misión.

Su organización estableció como objetivos prioritarios el ataque a EEUU y sus aliados en Oriente Próximo. Bin Laden fue el presunto responsable de los atentados norteamericanos de

Nairobi y Dar es Salam, que provocaron 263 muertos en 1998, y del ataque contra el crucero US--Cole en Adén en octubre de 2000, con 17 muertos. Se calculó que era poseedor de una fortuna

de 300 millones de dólares. Tras el ataque a las Torres Gemelas de Nueva York del 11 de septiembre de 2001, en el que fallecieron miles de personas, se convirtió en el terrorista más buscado. El 1 de mayo de 2011, el presidente de los Estados Unidos, Barack Obama, anunció que el líder de Al Qaeda había sido muerto en una operación llevada a cabo por comandos militares estadounidenses en una residencia en las afueras de la ciudad de Abbottabad, en Pakistán.

Después de analizar los perfiles de cada uno de los líderes de nuestra historia positivos y negativos, finalmente podemos llegar a la conclusión que el concepto de liderazgo se debería tomar sin un juicio de valor, sino simplemente es aquella persona que tiene la capacidad de hacer que otros los sigan, de mover masas. Sin ir muy lejos en Colombia vemos frecuentemente situaciones que generan el cese de actividades a modo de protesta con el fin de exigir mejoras para su gremio, un ejemplo es el Paro Nacional Agrario, influenciado por un “líder”, un representante del gremio quien se encarga de movilizarlos y organizarlos desde el pequeño hasta el potentado paralizando al país y posteriormente dejándolo sin insumos, así mismo sucede con los transportadores , sector salud, sector educación, etcétera, todos son movilizados por los lideres para quienes cada vez es más fácil el proceso de convocatoria debido a que nos encontramos en la era de la tecnología y por medio de las redes sociales y medios de comunicación tiene mayor facilidad de invitar a participar.

Según el argumento del libro “Llenando espacios” de la editorial Cesa, los líderes deben ser personas, emprendedores sociales con visión, creatividad y determinación para generar

soluciones innovadoras a problemas sociales actuales, demostrando que la innovación en el campo social no solamente es posible y exitosa, sino urgente y oportuna.

Lo importante es que el líder vaya en la búsqueda de cambios positivos, cualquiera que sea su campo de actividad.

Un líder siempre debe las habilidades psicológicas que permitan apreciar y expresar de manera equilibrada, sus propias emociones, entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar la forma de pensar y el comportamiento de su grupo de trabajo, lo que comúnmente se denomina "Inteligencia Emocional" autor Daniel Goleman en su libro "Inteligencia Emocional" lo define como el conjunto especifico de aptitudes que se hallan implícitas dentro de las capacidades abarcadas por la inteligencia social. Las emociones aportan importantes implicaciones en las relaciones sociales sin dejar de contribuir a otros aspectos de la vida.

Cada individuo tiene la necesidad de establecer prioridades, de mirar positivamente hacia el futuro y reparar los sentimientos negativos antes de que nos hagan caer en la ansiedad y en la depresión.

Estas habilidades como otras pueden ser aprendidas con el tiempo y la práctica, en investigaciones que se han adelantado en los últimos tiempos han arrojado interesantes aportes que comprueban la inseparabilidad esencial de la emoción y el razonamiento: sin sentimientos, las decisiones que tomamos pueden no ser las que más nos convienen, aunque hayan sido tomadas con aparente lógica.

Daniel Goleman en el libro "Liderazgo el poder de la inteligencia emocional" nos describe cuales son los mejores estilos de liderazgo y la importancia de combinarlos, los que denominan

cuatro o más (principalmente el autoritario, el democrático, el conciliador y el coach) logran el mejor clima laboral y el mejor rendimiento.

“En los niveles superiores, los modelos de competencia para el liderazgo suelen estar compuestos entre el ochenta y el cien por ciento por capacidades basadas en la inteligencia emocional”

“El coeficiente intelectual y la pericia técnica son factores de predicción del rendimiento mucho más fiables en los puestos de categoría inferior”

La inteligencia emocional sale a la luz principalmente en Estados Unidos ante determinadas problemáticas sociales, especialmente en el sector educativo, después de tantos casos de violencia que se presentaron hizo reflexionar a muchas personas acerca de cuál era la causa que provocaba dichas situaciones, de cómo las emociones llevaban a muchos estudiantes hasta el suicidio, evidentemente faltaba algo que en estos individuos que les permitiera lograr un equilibrio interno y relaciones sociales adecuadas, en otras palabras no poseían *inteligencia emocional.*

La frase inteligencia emocional fue acuñada en 1900 por dos psicólogos de Yale llamados Meter Salovey y John Mayer de la Universidad de New Hamphire, para describir cualidades tales como la comprensión de nuestros propios sentimientos, la empatía por los sentimientos de los demás y la regulación de la emoción en una forma que mejora la calidad de vida.

Según el argumento de la revista Forbes hay cinco claves que definen los verdaderos líderes y estos según mi criterio aplican todos los conceptos antes vistos en este ensayo:

- ✓ **El propósito**

Es la única cosa que todos los grandes líderes tienen en común. El propósito está claramente definido. Esta característica les concede a los grandes líderes una ventaja competitiva sobre aquellos que no lo hacen.

Los mejores líderes reconocen un propósito común, comparten valores y tienen una visión alineada. Estos tres elementos constituyen la base de una cultura sostenible.

El propósito impulsa las ganancias de la empresa y las hace sostenibles a largo plazo.

- ✓ **Primero las personas**

Los verdaderos líderes entienden que los líderes no son nada sin las personas. Tratan de ganarse su confianza, respeto y lealtad. Un trabajo de líder no es crear seguidores, sino luchar por el liderazgo constantemente.

- ✓ **Desarrollan conciencia**

Los grandes líderes son conscientes de sí mismos y de la organización, Valoran escuchar, participar, observar y aprender. A su vez, valoran la sensibilidad sobre la insensibilidad y la humildad sobre la arrogancia. Evitan las trampas y los puntos ciegos

Los líderes que eligen vivir en la burbuja de su propio pensamiento en lugar de la comprensión de los beneficios de otros, hacen las cosas más difíciles. La disposición a permitir que sus opiniones y posturas sean cuestionadas es un signo de fortaleza y no de debilidad. Esto les permite lograr un mayor crecimiento.

- ✓ **Sin complicaciones**

La complejidad es el enemigo de un líder, no es su amigo. Los grandes líderes viven para eliminar o simplificar lo complejo. La complejidad frena la innovación, el desarrollo, el progreso y genera impactos negativos en la cultura.

No se trata de ignorar que vivimos en un mundo complejo, pero los grandes líderes entienden las oportunidades y los beneficios cuando se simplifican las cosas.

- ✓ **Es personal**

Los grandes líderes entienden que no hay nada más personal que el liderazgo y en consecuencia se involucran. Los mejores líderes comprenden que la falta de participación y la distancia es una falla, por lo que conocen y cuidan a su gente. Trate a su gente como si su vida dependiera de ello.

La realidad es que cualquiera puede ser jefe, pero no todos se convierten en verdaderos líderes. Incluso, a muchos no les interesa serlo. Sin embargo, con el paso de los años todo va cambiando y la forma de dirigir no es la excepción.

Los anteriores puntos mencionados son definitivos dentro de las capacidades que deben poseer los mejores líderes, aunque para muchos puedan parecen ideas de otro mundo, no son más que el resultado del trabajo duro, la experiencia, la perspectiva y a veces sí, un poco de suerte, pero más por el positivismo que manejan al momento de emprender proyectos.

Los verdaderos líderes descubren puntos de giro que crean un cierto ritmo y equilibrio, mientras que hay otros que terminan siendo torpes y sordos ante los grandes conocimientos y capacidades de sus colaboradores.

La construcción del liderazgo es un proceso que, basado en determinadas oportunidades, permite el desarrollo de capacidades, habilidades y hábitos que conllevan a actitudes y virtudes estables que conforman lo que denominamos “el liderazgo” La capacidad de asumir la responsabilidad de conducir a otros al logro de sus objetivos personales y sociales.

Este proceso de construcción es una tarea progresiva que parte de unas bases, que apunta a unos objetivos y que se pueden evaluar permanentemente.

Conclusiones

Con base en el desarrollo anterior se puede afirmar que “El líder no nace, se hace”, por lo tanto es el resultado de un proceso deliberado de construcción de liderazgo. Hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional, las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero resulta más determinante la formación que van adquiriendo a lo largo de sus carreras y la experiencia que van acumulando.

El liderazgo es construcción porque exige estructurar la persona de tal manera que aparte de su conducta, cambien aquellos comportamientos que entorpecen su acción con los demás, especialmente en las relaciones interpersonales. Si el líder es el hombre de la visión, tiene que estar en capacidad de ver más allá de lo corriente, de trascender con su conocimiento y su pensamiento para poder impulsar la organización hacia el sueño colectivo y para hacer que se cumpla la misión, no es una construcción hecha de simples habilidades para comunicarse o para persuadir. Es ante todo, desarrollo de hábitos estables, de valores y virtudes que le dan coherencia de vida, consistencia de actuación, entusiasmo por la tarea y una confianza en los demás que genera credibilidad, optimismo e iniciativa.

El líder debe tener una capacitación permanente mediante la asistencia a seminarios y eventos, a través de la lectura de una literatura especializada entre otros aspectos; debe cada día ir asumiendo nuevos retos, tomando decisiones, solucionando problemas, haciendo frente a situaciones difíciles, esto hará parte fundamental de su autoformación.

Podemos después de analizar lo expresado, y bajo el argumento de **Peter Drucker**, *hablar del líder que se hace* porque hay en él un proceso formativo y un proceso de acción, que lo llevan desde la motivación (la razón por la cual es impulsado a actuar, especialmente si es de tipo trascendente: el servicio a los demás), hasta la actuación con unas capacidades intelectuales, emocionales, productivas, administrativas, gerenciales y directivas y unas habilidades personales de comunicación y manejo de los grupos, de trabajo en equipo, de administración del tiempo y de la negociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

http://www.monografias.com/trabajos23/inteligencia-emocional-trabajo/inteligencia-emocional-trabajo.shtml#ixzz3JMmYskXQ

http://www.monografias.com/trabajos93/lideres-mundiales-positivo-y-negativos-biografias/lideres-mundiales-positivo-y-negativos-biografias.shtml

http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo

Jorge Yarce. “Liderazgo trascendente”

Stephen R, Covey. “Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”

Rhymer Rigby “Lideres de negocios que cambiaron al mundo”

Editorial Cesa “Llenando espacios” Ashoka Colombia

Peter Drucker “The Effective Executive”