

Liderazgo y Empowerment

Bases para la Gestión Directiva

Autor: Ing° Augusto Mansilla Rodríguez
Director Gerente de MBA Consultoría &
Capacitación Empresarial
www.mbaconsultores.org

Actualmente debemos desarrollar un nuevo modelo mental en torno al marco global del liderazgo empresarial, orientado a forjar un continuo proceso de transformación individual y colectiva en todos los miembros de las organizaciones.

Es por ello que, urge la necesidad de formar líderes capaces de enfrentar con éxito los desafíos del proceso de globalización, siendo esencial que los directivos de toda entidad pública o privada asuman su rol como agentes transformadores y que no se dejen absorber por la rutina de la mecánica administrativa.

En nuestra sociedad y en múltiples organizaciones podemos identificar ciertas formas predominantes de liderazgo: autocrático, paternalista, manipulador, transaccional y sabelotodo, que siguen incapacitando a los grupos que dicen servir, en los que todos tienden a buscar el control mediante la concentración del poder de decisiones en sus propias manos, de tal manera que los otros sirvan su voluntad.

Hoy más que en el pasado, todas las instituciones de nuestra sociedad requieren de un nuevo estilo de liderazgo, caracterizado por mayores niveles de inteligencia emocional (control de emociones) e inteligencia espiritual (virtudes y trascendencia), totalmente comprometido con los valores y principios morales, basado en la investigación independiente de la verdad, guiando el ejercicio de sus capacidades hacia el servicio del bien común.

El objetivo de este proceso es transformar las potencialidades latentes del individuo en una realidad viviente en la cual los aspectos físicos, intelectuales y espirituales del ser humano puedan alcanzar



su más alta y noble expresión. Además el segundo aspecto de este propósito tiene que ver con un complejo proceso de la transformación social.

Consideremos que algunas de las principales actividades de un directivo, se caracterizan por tomar decisiones en contextos complejos e impredecibles, asegurar que sus resultados sean favorables y sostenibles, gestionar la innovación de productos, servicios y procesos, planificar, organizar, dirigir y evaluar proyectos estratégicos y operativos, es decir, aplicar las funciones del proceso gerencial, además de conseguir que las “cosas” ocurran cada día y particularmente, liderar equipos humanos.

En tal sentido, el ejercicio de un verdadero liderazgo se debe distinguir por demostrar cada día, la capacidad de encauzar los esfuerzos de las personas hacia la obtención de metas específicas, mediante el proceso de incentivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo y buena disposición para alcanzar objetivos. Además, tener la firme convicción que el liderazgo es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia dónde se dirige y a promover el bienestar de sus miembros para lograr la autorealización deseada, a través del excelente desarrollo de sus valiosos recursos.

Con esta base debemos reflejar un liderazgo moral y transformador fundado en valores, orientado hacia el servicio del bien común, cuyo principal objetivo sea la transformación individual y colectiva, creando un espacio para el desarrollo de capacidades que contribuyan a nuestro cambio personal, a mejorar nuestras relaciones interpersonales y a contribuir con la transformación colectiva de nuestra sociedad.

Es allí que un coaching personalizado con los colaboradores, enseñará a identificar los puntos fuertes y débiles y cómo superarlos, estableciendo prioridades y estrategias para cumplir los objetivos trazados, seleccionando talentos, entrenando equipos y guiando el desempeño mediante un liderazgo visionario e innovador.

Control de dificultades y mayor participación

El siguiente planteamiento es el empowerment, herramienta que reemplaza la anterior jerarquía por equipos autodirigidos, donde la información se comparte con todos y los colaboradores de cada organización tienen la oportunidad y la responsabilidad de dar lo mejor de sí. Es un proceso que ofrece mayor autonomía a los colaboradores, compartiendo con ellos información relevante y dándoles control sobre los factores que influyen en su desempeño laboral.

El empowerment contribuye a eliminar las condiciones que causan sensación de ineficacia y los colaboradores se sienten facultados para enfrentar diversas situaciones, además de capacitarlos para asumir el control de los problemas que se les presentan, incluso, es más probable que sus esfuerzos rindan el tipo de desempeño que valora la organización, gracias a una mayor participación, entendiéndose ésta como el compromiso mental y emocional de los individuos en situaciones grupales, que los estimula a contribuir a favor de las metas del grupo y a compartir responsabilidad sobre ellas.

En tal sentido, Liderazgo Moral, Coaching y Empowerment, son sin duda importantes estrategias, pero que por sí solas serán incapaces de lograr un efecto positivo en una institución, ya que consisten en mucho más que el estudio de la información presentada. Involucra un gran esfuerzo por parte de todas las personas que forman parte de cada entidad, que se traducirá en una nueva cultura organizacional. Pero hay que subrayar que no sólo requiere esfuerzos y sacrificios, sino también un mejor ambiente para sus integrantes, una mayor eficiencia, calidad y un mejor nivel de vida, en todos los aspectos para la organización.

En este artículo, tratamos de motivar el interés de investigar y profundizar aquellos temas de actualidad que impulsen una genuina gestión del cambio en aquellas organizaciones y en sus líderes, que deseen comprometerse de manera sostenida en el proceso de verdadera transformación, mediante la aplicación de un conjunto de principios prácticos para equipos comprometidos con la creación de una organización inteligente, que construya una filosofía de gestión compartida en todos sus niveles y que se mantenga en constante retroalimentación con sus colaboradores y con sus clientes. ■