

## LIDERAZGO: ARMONÍA Y RESPETO POR LOS INDIVIDUOS.

Hemos tenido la oportunidad de leer, escuchar en conferencias o cursos, de boca en boca por nuestros compañeros de trabajo o jefes, algunas de las características que deben de tener los líderes. Hemos puesto en práctica algunas de ellas o las hemos desechado por no considerarlas de nuestro agrado o que no van con nuestro modo de pensar.

Acabo de encontrar un enfoque que me parece interesante ya que parte de un aspecto fundamental en el liderazgo: el respeto a las personas. Voy a tratar de focalizar estos conceptos en este artículo esperando que se analicen desde el punto de vista personal y hagamos una reflexión en nuestro papel de líderes.

Las habilidades de un líder, por definición, se reflejarán y concentrarán en las personas. Los líderes no guían máquinas o fierros. Por lo tanto, las competencias requeridas para aquellos que se encuentran en la cima, es decir, los estrategas, como se podría esperar, se concentran en la organización, aunque no exclusivamente de esta manera.

A grandes rasgos, diría que un líder competente de una compañía debe ser capaz o estar en capacidad de:

- **Crear una Visión**
- **Definir (en forma cualitativa y cuantitativa) la estrategia, con base en una comprensión sólida de los objetivos, los indicadores, las fuerzas del mercado, los nuevos productos / servicios, los recursos disponibles, una comprensión profunda de las fortalezas, las debilidades y el desempeño actual y potencial. En otras palabras, definir las estrategias partiendo de conocer "en donde estamos parados", saber "hacia donde se va", conocer con que se cuenta (recursos: humanos, materiales y de equipo, monetarios) y que dichas estrategias sean aterrizable en objetivos con indicadores bien definidos.**
- **Establecer estándares profesionales de desempeño e invertir tiempo y esfuerzo para comunicarlos y motivar a los demás para que se adhieran a ellos.**
- **Delegar la autoridad, libertad y recursos a los líderes de niveles inferiores que se responsabilicen de implantar la estrategia en puntos de acción operativa.**
- **Liderar procesos colectivos de administración que apoyen la colaboración, la cooperación y la consulta.**

## División Difusión y Comunicaciones

- **Establecer y confiar en sistemas de retroinformación de información que tengan, al mismo tiempo, una naturaleza de asesoría y comportamiento.**
- **Crear la superestructura del éxito mediante la asignación de roles y fijación de metas, respetando el balance entre la capacidad y la preferencia individual para ejecutar ciertas tareas y normas corporativas.**
- **Reclutar y entrenar el personal apropiado y unificar las fortalezas organizacionales.**

Los líderes deben esforzarse en crear una filosofía de trabajo mejor expresada en una sola palabra: armonía. Para la japoneses, la armonía tradicionalmente ha consistido en calidad sublime, el pináculo del logro personal y una demostración de la fuerza interna y la confianza en sí mismo.

Estar en armonía con los demás colegas, la compañía, los productos y, aún, con la naturaleza y con toda la vida es lo bueno; ser antagonista, beligerante, controvertido, descortés, incluso enojarse, es ser débil y desprestigiarse, según los preceptos japoneses.

Todo esto, a su vez, demuestra pérdida de respeto por sí mismo y por la otra persona; desplaza la armonía por la disonancia y genera una cultura de culpables. Los japoneses consideran que una cultura que cultive la culpabilidad, en donde no haya respeto por los individuos (ya sea empleados, proveedores o clientes), habrá poca confiabilidad, poca apertura, poca honestidad y, por consiguiente, un ambiente donde será imposible admitir los errores, compartir los recursos y llegar a soluciones o mejoramientos, en forma rápida y no costosa.

Como se observa, para los japoneses la armonía es un valor de orden primordial y, aunque parezca una cualidad extraña para los líderes de negocios de este lado del planeta (occidentales), su poder para el bien nunca debe subestimarse ni descartarse como misticismo asiático. Masaaki Imai, en su libro "Kaizen: the key to Japan's competitive success" menciona lo siguiente:

"Una confrontación entre las cultura (japonesa y occidental) se evitará si usted reconoce el hecho de que el kaizen (mejoramiento) tendrá éxito o fracasará en su organización, no por razones de nacionalidad sino de mentalidad".

Podríamos concluir que, el concepto de armonía que se menciona, no está vinculada a las razones geográficas o culturales, está más en la relación actitud o mentalidad.

Hablando de la armonía, ésta sólo existe en los individuos. Estos individuos requieren de respeto, que se puede resumir de la siguiente manera:

## RESPECTO POR LOS INDIVIDUOS

- Cada individuo debe valorar y respetar a los demás, no sólo a aquellos que estén en su propio departamento o en su propio nivel organizacional.
- El respeto significa creer que cada individuo tiene la capacidad innata de descubrir áreas para el mejoramiento en cualquier lugar de su compañía, no sólo en su propia área de trabajo o departamento.
- Cada individuo debe tener la suficiente confianza en sí mismo y en los compañeros de equipo (incluido su líder) para admitir en forma abierta los errores o las debilidades o fallas personales en el (los) proceso (s) de trabajo bajo su responsabilidad, sin temor a repercusiones negativas. Esto es estar en armonía.
- Todos deben aceptar que el progreso es imposible sin la capacidad de confesar o admitir sinceramente los errores; sin embargo, por la misma razón, todos deben aceptar la responsabilidad personal de aprender de los errores para restablecer la armonía y los estándares.
- El respeto hacia los individuos contiene el concepto implícito de que los individuos deben respetar a su compañía (después de todo, la compañía es el cúmulo de sus gentes). Esto significa que todos deben estar (o llegar a estar) involucrados y comprometidos en la vida de la empresa y sentir la obligación de ayudarle a alcanzar los estándares fijados para la calidad, la producción, la entrega y el costo.
- Respeto por los individuos significa trabajar interfuncionalmente, sin proteccionismo o apropiación del departamento o de la información. La información, o el conocimiento, no es el camino para llegar al poder en una compañía. La información o el conocimiento compartido es, de hecho, el camino apropiado para ascender en una organización.

Algunas empresas pudieran adoptar estos principios fundamentales del trabajo como una filosofía organizacional de conducta esperada en los individuos que la integran. En estos tiempos en donde se están impulsando el despliegue de Valores Organizacionales, los Códigos de Ética, etc., como una medida para lograr la integración grupal, departamental, de empresas, es importante considerar los aspectos de liderazgo, armonía y respeto a las personas. Sin éstos, programas de despliegues como los que se mencionan, pudieran no tener el éxito que se espera.

**Reflexionemos en esto.**

por Victor M. Rodriguez G. [www.supervision.com.mx](http://www.supervision.com.mx)