

GENÉTICA Y LIDERAZGO

Todos hemos escuchado en multitud de ocasiones que, en general, la sociedad está necesitada de líderes que sean capaces de ilusionar a un amplio número de personas y arrastrar a todo un colectivo en una dirección determinada. Las personas que tienen a otras bajo su responsabilidad deberían preguntarse si realmente está ejerciendo una posición de liderazgo con sus subordinados o si solamente aquellas les obedecen por respecto, tolerancia, temor o cualquier otro recóndito sentimiento humano que ahora no entraremos a valorar por no disponer del tiempo ni del espacio necesario para realizar el correspondiente análisis.

La cuestión que se plantean numerosos expertos en gestión empresarial de recursos humanos es si el líder, ¿nace o se hace? Para empezar podríamos definir líder como aquella persona que fuera capaz de desarrollar todas las aptitudes recogidas en el siguiente decálogo:

- 1. Hacerse respetar a través de su propia responsabilidad y autodisciplina acatando las normas establecidas ante sus subordinados.*
- 2. Hacerse creíble demostrando su integridad personal. Como es capaz de valorar la integridad de las personas, es capaz de generar un ambiente de confianza entre sus compañeros.*
- 3. Es capaz de delegar adecuadamente en su personal para obtener los mejores resultados de cada uno y de promover su participación obteniendo compromisos reales.*
- 4. Capaz de conocer, entender y preocuparse por los demás, valorándolos adecuadamente.*
- 5. Se esfuerza en incentivar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.*
- 6. Capaz de dedicar parte de su tiempo y esfuerzo en aportar información, pedir sugerencias y hacer comentarios de desarrollo a sus subordinados.*
- 7. Estar siempre predispuesto a realizar un proceso interno de mejora y aprendizaje.*
- 8. No debe ser autocomplaciente, por lo que aceptará las críticas sobre lo que está fallando en su entorno.*
- 9. Tendrá que pensar en términos globales y tener un visión de futuro que sea conocida y compartida por todo el personal.*
- 10. Que pueda generar transformaciones beneficiosas para el conjunto de su departamento, empresa o incluso la totalidad de la sociedad.*

Frente a aquellos que defienden unas poderosas razones genéticas que justifiquen el carácter innato de estas aptitudes de liderazgo, hay que recordarles que, según los últimos estudios, el ADN del ser humano comparado con el del chimpancé tan sólo difieren en un escaso 1%.

Si el liderazgo fuera el resultado del cociente intelectual (como lo es el caso de la inteligencia) podría llegar a tener un fundamento de carácter genético. Sin embargo, este «liderazgo» está constituido prácticamente por un 90% de inteligencia emocional, o sea, que dichas aptitudes de «líder» son el resultado de conocimientos progresivamente aprendidos.

Entonces, si todo es cuestión de un aprendizaje sistemático y continuado, nos podemos preguntar: ¿por qué hay tan pocos líderes en el conjunto de la sociedad? La respuesta que podríamos encontrar es la siguiente: los auténticos «líderes» son aquellos que son capaces de influir, entusiasmar y transformar a todo un colectivo de un modo natural y espontáneo que dan la impresión que es su modo de actuar cotidianamente y que dichas aptitudes son inherentes a su modus vivendi. Es una filosofía de vida.

Cuando a lo largo de la vida nos encontraremos con alguien que posea estas cualidades podremos decir que nos encontraremos ante una persona dotada con elevadas dosis de carisma. Esta capacidad de liderar inconscientemente (casi como sin pretenderlo) es lo que nos parece mágico, increíble, inexplicable e inalcanzable para el resto de los mortales.

Así pues, finalmente, podemos concluir que el liderazgo no está escrito en el camino de las estrellas, ni muchos menos en la información contenida en nuestros genes. Todos deberíamos mantener la «ilusión permanentemente renovada» de hacer mejor nuestro trabajo, aunque para ello sea primero imprescindible conocer si somos capaces de asumir el reto de conocernos mejor a nosotros mismos al tiempo que potenciamos nuestros puntos fuertes y mejoramos nuestros puntos débiles. De este modo podremos acercarnos al modo de ser y de actuar de los auténticos líderes.

J. E. Poquet Jornet
*Servicio de Farmacia. Hospital Asepeyo.
San Cugat del Vallés*