CRISIS DE LIDERAZGO

https://www.alfdurancorner.com/articulos/crisis-de-liderazgo.html

Focus: Sociedad

Fecha: 04/11/2011

El mundo académico lleva muchos años dedicado al estudio del liderazgo, hasta el extremo de que podríamos decir que hay tantas teorías como estudiosos. Sin embargo se da la paradoja de que cuanto más se estudia, menos se produce (en el sentido figurado del término), pues la realidad política, social y empresarial de nuestros días ofrece escasas pruebas de esta particular especie.

Instalados en una crisis sistémica, los ciudadanos buscan soluciones – a veces imposibles – y encuentran escasa respuesta. ¿Qué le pasa a la economía? ¿Qué le pasa a la banca? ¿Qué le pasa al euro? ¿Qué le pasa al consumo? ¿Hay alguien capaz de hallar alguna salida en este intrincado embrollo?

Los representantes políticos y económicos se reúnen con frecuencia y toman decisiones, que a los pocos días modifican, con lo que la madeja se hace más espesa y más difícil de desenredar. Los representantes empresariales – patronales, lobbies, asociaciones – recomiendan generalizaciones a piñón fijo, que como sirven para todo, no sirven para nada.

Probablemente estamos viviendo un entorno para el que no estábamos preparados. Hemos pasado en poco tiempo de la teoría de que los ciclos económicos eran historia y el crecimiento de las variables macro era sostenido, a una atmósfera entre recesiva y depresiva que actúa como potente inhibidor de la innovación y el compromiso.

Durante los últimos quince años, saltando de burbuja en burbuja, ha surgido una generación de managers de perfil bajo y pseudo managers sobrevenidos. En condiciones estables, los primeros han hecho su labor y han dado un resultado razonable. Los segundos, mitad oportunistas – mitad vendedores de humo, han ido desapareciendo a medida que la situación se ha hecho más complicada. Líderes había pocos – siempre ha habido pocos – pero tampoco eran muy necesarios. Ahora sí, pero, ¿dónde están?

Sobre este particular, quisiera plantear dos reflexiones. La primera se refiere al hecho, probado empíricamente, que se expresa en el axioma de que “un líder puede ser un buen manager, pero un manager no necesariamente es un buen líder”. La segunda, que no deja de ser curiosa, es que los más importantes estudiosos del liderazgo – Peter F.Drucker, Douglas McGregor, Frederick Herzberg – no destacaban precisamente por los atributos del líder, en especial porque no tenían un sesgo por la acción. El propio y socarrón Drucker siempre recomendaba: “Haga lo que digo, no lo que hago”. Hasta el seductor Warren Bennis – que sí era un líder natural – tenía que ocultar su explosiva personalidad y defender moderadamente la peregrina teoría de que el liderazgo se aprende, como se aprende la taquigrafía.

Es cierto que hemos pasado de una época de cambios a un cambio de época. Los filósofos le llaman a esto una ruptura epistemológica, y los científicos sociales un cambio de paradigma. Y cuando cambia el paradigma, cambian las reglas de juego. Insistir en las herramientas que utilizábamos en el modelo anterior, no nos lleva a ninguna parte.

Y para acometer este cambio estructural, hacen falta líderes, líderes visionarios, con un cierto componente utópico, que seduzcan y arrastren desde la racionalidad, orientados a la acción, capaces de transmitir valores, comprometidos con su tiempo.

En su conocida y clásica tipología, Max Weber citaba tres tipos de liderazgo: el autoritario, el burocrático-democrático y el carismático. El primero es un oximoron y conduce al populismo y al fracaso. El líder autoritario es psicológicamente un desequilibrado. El segundo no se ajusta al contexto. Tenemos un empacho de inteligencia emocional. Decía Tucídides que las asambleas son útiles para deliberar, pero pésimas para decidir. Nos queda el tercero. Tendremos que llamar a un “headhunter”.

