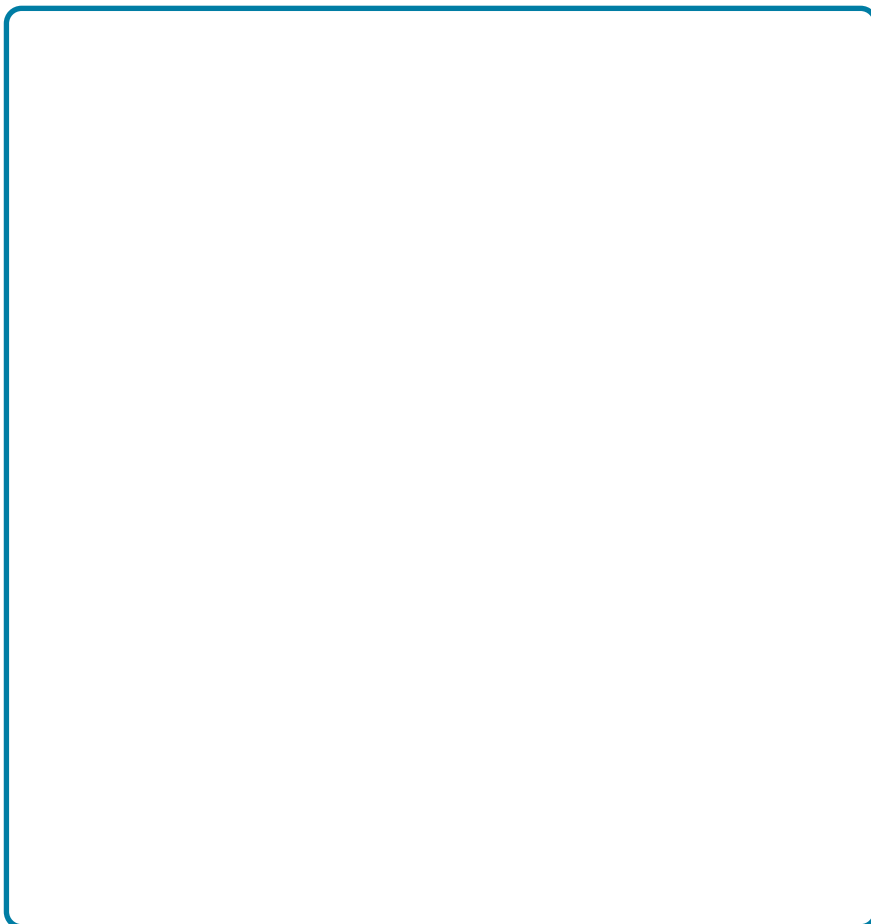


Cuaderno N° 3

LIDERAZGO NIVEL BÁSICO



LIDERAZGO

NIVEL BÁSICO

INTRODUCCIÓN

Sabido es que la historia la hacen los pueblos; pero el pueblo no va a ninguna parte sin la conducción de sus líderes. Los líderes sin el pueblo sencillamente no serían líderes. Es por eso que en el uso del concepto pueblo que hacemos en esta cartilla, incluye a bases, dirigentes y líderes.

Por este concepto es que sostenemos que los líderes se hacen o surgen en el seno del pueblo y responden a las características y necesidades de su pueblo. En otras palabras, los pueblos tienen los líderes que necesitan.

Cuando los pueblos son pobres, teniendo tantos recursos naturales renovables y no renovables, se piensa que estamos así, porque **FALTAN LÍDERES**.

Cuando las trabajadoras y trabajadores sienten que sus salarios no alcanzan para cubrir sus más premiosas necesidades, **BUSCAN LÍDERES** para encausar sus luchas por mejores salarios y mejores condiciones de trabajo.

No es fácil encontrar a los líderes cuando se los busca; empero, **cuando ellos van surgiendo en el seno del mismo pueblo, es fácil reconocerlos de entre muchos dirigentes y a veces caudillos**, porque el líder es una persona con cualidades naturales y adquiridas. Las cualidades naturales ayudan a descubrirlos; las cualidades adquiridas lo consolidan como líder. Las cualidades adquiridas, entre otras, son: la capacidad de organización, la claridad para orientar y dirigir, la voluntad y tenacidad para inducir al logro de objetivos; su experiencia de lucha, su lealtad y consecuencia con sus compañeras y compañeros, cualidades que los hacen imprescindibles.

1. LA NECESIDAD DE LOS LÍDERES

En cada período del desarrollo histórico de la humanidad, por el hecho de vivir en grupos, comunidades y naciones, existió la necesidad de organizar, planificar y realizar actividades colectivas para satisfacer las necesidades y encontrar o preparar líderes.

NO ES FÁCIL ENCONTRAR LÍDERES

Buscando líderes encontramos a muchos **DIRIGENTES**. A veces **CAUDILLOS**

¿Dónde están los líderes, cómo se los reconoce o como se los prepara?

2. QUÉ ES UN LÍDER

Líder es la o el que:

- Orienta, marca el rumbo, induce al avance.
- Que no teme a las dificultades y obstáculos y busca cómo vencerlos.
- Que es el primero en el sacrificio y último en los beneficios.
- Que tiene vocación de servicio a los demás.



- Que distribuye tareas y delega responsabilidades.
- El líder promueve, alienta a todos a superarse para no ser solo él, busca el liderazgo colectivo.
- Que es un compañero, amigo, camarada, hermano, con todos los que lo necesitan o lo requieren.

3. CLASIFICACIÓN DE LOS LÍDERES POR SU PERSONALIDAD Y SU EJERCICIO DE LIDERAZGO

Boris Tristá Pérez¹ llama estilos de dirección y los clasifica en:

- AUTOCRÁTICO:** las decisiones son unilaterales y constituyen órdenes y persuasiones para los subordinados. La ventaja es la rapidez en la toma de decisiones y son de obligatorio cumplimiento; la desventaja es que anula la motivación y la creatividad de los dependientes.



¹ Boris Tristá Pérez "El Hombre, el Trabajo y la Influencia del Dirigente". Editorial Ciencias Sociales, La Habana, Cuba, 1990. Págs. 66/68.

- b. **DEMOCRÁTICO:** los subordinados participan en la toma de decisiones que son de cumplimiento obligatorio. La ventaja es que todos participan y la desventaja, cuando se exagera en el tiempo para la toma de decisiones, en esos casos se cae en demoras inútiles en nombre del compromiso.
- c. **LAISSEZ FAIRE** (del francés, dejar hacer); el dirigente es muy débil o prácticamente no existe, hay liberalismo extremo en la toma de decisiones de cada subordinado respecto a su trabajo. La ventaja se da cuando los trabajos son de especialidad y los especialistas toman iniciativas con creatividad; la desventaja es que va contra los trabajos de equipos.
- d. **PATERNALISTA:** Este estilo reproduce o equipara las relaciones de padre a hijo en el trabajo. La ventaja es que reduce casi en su totalidad la resistencia a la autoridad y crea fuertes compromisos con el o los dirigentes; la desventaja es que neutraliza o impide la creatividad sobre todo en las y los jóvenes.
- e. **BUROCRÁTICO:** las relaciones entre el dirigente y los subordinados son generalmente impersonales, mediante reglas y normas técnico-administrativas. La ventaja en general es el logro de niveles de orden y disciplina; la desventaja es el escaso o nulo desarrollo personal, institucional o del ente que se dirige o lidera.
- f. **CREADOR:** la creatividad es imprescindible en todo dirigente o líder especialmente en actividades de alto ritmo (rapidez) y de alto nivel de competitividad. La ventaja es el desarrollo de las iniciativas para lograr resultados superiores del trabajo; la desventaja es que está sujeto a muchos riesgos. El dirigente o líder tiene que evaluar hasta dónde los riesgos son aceptables para no dañar la creatividad.
- g. **CONSERVADOR:** El dirigente o líder conservador defiende el statu quo y trata de evitar todo riesgo. La ventaja se da para mantener funcionando con normalidad los trabajos; la desventaja es que todo se estanca, no hay avances.

4. LAS DEFORMACIONES DEL LÍDER

Un líder va perdiendo su liderazgo:

- Cuando popularmente se dice que “se le sube los humos a la cabeza”; estos humos suelen ser la acumulación de poder o el sentimiento o pretensión de ser poderoso.
- Cuando empieza a subestimar a los demás; por ejemplo cuando dice: “ellos no aportan nada, entonces para qué consultarles”.
- Cuando en lugar de buscar el consenso entre sus compañeros, impone sus criterios.
- Cuando prioriza sus intereses personales o particulares antes que los intereses generales o colectivos.
- Cuando condena, se burla o bromea con los errores de los demás, antes de inducirlos a corregir o enmendar, porque de los errores también se aprende cuando son bien tratados.
- Cuando prefiere los halagos antes que la sana crítica, franca, directa y fraterna.



Cuando todo eso y otras deformaciones ocurren, ese líder se va convirtiendo en un caudillo.

5. ¿QUÉ ES UN CAUDILLO?

El caudillo es la deformación del líder, cuando:

- Tiene una ambición desmedida de poder.
- Tiene un súper ego que deforma su personalidad, no acepta críticas ni competidores. Si surgiera otro caudillo en su misma área de influencia, trata de aplastarlo o separarlo.
- Su palabra es ley; su decisión tiene que cumplirse y su actitud tiene que ser reconocida y halagada.



- El caudillo lo dice todo, lo sabe todo y lo hace todo. No tiene “colaboradores”; tiene vasallos y aduladores.
- Por eso no distribuye tareas ni delega responsabilidades: impone su voluntad. Lo que hacen los vasallos y aduladores, lo hacen en nombre del caudillo.

El caudillo cuando acumula todo el poder que ambiciona, lo utiliza a veces para bien, pero en general es para el mal. (Caso Hitler y todos los dictadores de la historia).

Lamentablemente el caudillo no surge solo, sino con la complicidad de sus halagadores o de sectores sociales que comparten la ambición de poder. A veces el pueblo busca caudillos, si no los encuentra, los hace. En la historia de nuestro pueblo, existe una larga lista de caudillos; hasta se podría afirmar que gran parte de nuestro pueblo es caudillista.

6. COMPLEMENTACIÓN Y CONTRADICCIONES ENTRE LOS DIRIGENTES, LÍDERES Y CAUDILLOS

Cuando un dirigente cumple su mandato de un año o dos, y si el Estatuto no permite su reelección, ***deja de ser dirigente.***

Los caudillos y líderes no dejan de ser caudillos ni líderes cuando dejan de ser dirigentes. Son permanentes y en todo tiempo y lugar.



Cuando los caudillos y líderes son elegidos y tienen mandato, esto fortalece el liderazgo y el caudillismo, porque así tienen un mandato con legalidad y legitimidad; empero, cuando dejan el mandato continúan siendo líderes y caudillos.

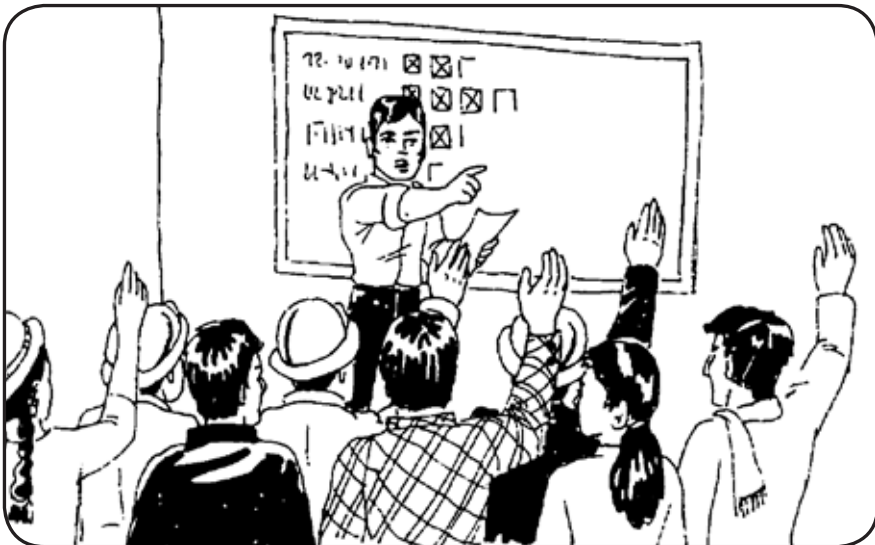
Y si el dirigente incumple sus obligaciones o comete faltas graves, pueden REVOCARLO que significa SUSPENDERLO DE SU CARGO, porque él se debe a sus bases que lo eligieron. Y si no tiene las condiciones de líder o caudillo, retorna a las bases sin ninguna dificultad.

Cuando el caudillo vuelve a las bases, trata de subordinar al nuevo dirigente o genera nuevos grupos contestatarios a los dirigentes elegidos. Y cuando el líder deja el mandato de dirigente, retorna a las bases o se constituye en ASESOR de los dirigentes.

En la historia contemporánea, existe un ejemplo de líder, caudillo y dirigente: ese es FIDEL CASTRO. Dirigió toda la revolución cubana (líder); fue Presidente del Gobierno de Cuba (dirigente); movilizaba masas con fervor revolucionario (caudillo).

7. LEGALIDAD Y LEGITIMIDAD

- Legalidad es estar de acuerdo con las leyes y cumplirlas.
- Legitimidad es gozar de la aceptación y apoyo de las bases.
- Cuando un líder tiene representación legal siendo dirigente a la vez, y tiene apoyo y va ganando mayor consenso y reconocimiento, ese líder tiene legitimidad.
- La primera norma legal que hay que cumplir en un Sindicato o en una Cooperativa, son los Estatutos, porque éstos, a tiempo de ser reconocida la Personería Jurídica, ya fueron compatibilizados o concordados con las leyes de carácter general o nacional.
- Y la primera condición para tener legitimidad, es estar al servicio de las bases, cumplir los mandatos que emanen de ella y priorizar siempre sus intereses (colectivos y generales) antes que los intereses particulares o individuales.



8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS LÍDERES

No hay un método de evaluación, pero Carlos Díaz Llorca², dice que para saber si la dirección (liderazgo) ha cumplido sus objetivos, “cualquier método es bueno” y menciona:

- la observación y el experimento;
- la elevación de lo abstracto a lo concreto;
- lo lógico y lo histórico;
- el análisis y la síntesis; y
- lo inductivo y lo deductivo.

Con estas herramientas, podemos evaluar a los dirigentes y líderes. Primero por sus funciones si cumplieron o no.

Las funciones más conocidas, son:

- Planificación,
- Organización,
- Regulación,
- Coordinación y
- Control.

Si los líderes cumplieron todo esto, son BUENOS o MUY BUENOS, si a medias, son REGULARES, y si nada o casi nada, son MALOS.

Para concluir esta parte, mencionamos dos criterios valiosos³ que nos ayudarían para evaluar a nuestros dirigentes y líderes:

2 Carlos Díaz Llorca: “Métodos para el funcionamiento de la Dirección”. Editorial Ciencias Sociales, La Habana 1989. Págs. 3, 57 y 60.

3 Ob. Cit. de Carlos Díaz Llorca, Pág. 57.



“... las ideas, después del primer impulso, pierden eficacia y van cayendo en el conformismo, hasta llegar a ser simplemente un recuerdo” (Ché Guevara).

“Es menester tomar en consideración que para poder gobernar (dirigir, liderar) con acierto, hace falta, además de convencer, además de saber triunfar (...), saber organizar de un modo práctico”. (Lenin).

Dos criterios que enfatizan la relatividad de las buenas ideas si es que no se llevan a la práctica; y el acierto en el liderazgo y en la dirección es sobre todo saber organizar, pero organizar adecuadamente según los objetivos que se quieren lograr.

CONCLUSIONES:

- Los pueblos en su lucha requieren de buenos líderes, individuales y colectivos.
- En la realidad, existen dirigentes, caudillos y líderes; lo ideal es tener líderes en la cantidad y calidad de las exigencias de los pueblos.
- Los buenos líderes son imprescindibles, pero cuando empiezan a manifestar las deformaciones mencionadas, habría que sustituirlos. Toda renovación es buena cuando es para mejorar.
- En las evaluaciones de los líderes, sobre la base de la crítica y la autocrítica, se buscará la cualificación de los liderazgos, el avance de la sociedad y el salto cualitativo de todo proceso de transformación.

La Paz, mayo de 2012

