



**Jorge F. Méndez**

*Experto investigador del  
comportamiento humano.*

*Escritor y Asesor de Ejecutivos*

[www.jorgefmendez.com](http://www.jorgefmendez.com)

## Ejerces el liderazgo comportamental de cuarta dimensión? Querés aprender?

En el **principio de la era**, todo era violento. Sin alfabeto, lo único que interesaba era sobrevivir. El hombre era uno de los animales más frágiles y no solo debía preocuparse de otros devoradores sino que de la propia especie que debía matar para comer. El líder era el más fuerte de la manada. Más adelante sobrevino la **época de los Sumerios, los Babilonios y los Egipcios**. Estos últimos mostraban en sus jeroglíficos las claras referencias al liderazgo que llamaban **Seshemet**, al líder (**Seshemu**) y a quien seguía al líder se manifestaba como el **Shemsu**. En la **antigua Grecia, Platón** prohibía acumular riqueza a los líderes por ser contrario a la bondad y a la virtud.

En el **500 AC, en el oriente, Confucio** decía que si el príncipe era virtuoso, los súbditos imitarían su ejemplo, al referirse al liderazgo como modelo a seguir.

Más adelante a mediados del siglo XV, se **abolió el feudalismo** y se obtuvo la libertad de los siervos, que comenzarían a rebelarse ante el "liderazgo" de sus amos. Ya en el **siglo XVI, Venecia** era la mayor instalación industrial del mundo, empleaba alrededor de dos mil personas.

Así se daba paso a la **Revolución Industrial** que se inicia en Inglaterra en el siglo XVIII. A los trabajadores se les contratarían sus manos y no su cabeza. Los empleados eran solo eso: empleados, y eran responsables de hacer el trabajo que se les indicaba y no de decidir cómo había que hacerlo. Comienza el liderazgo vertical y simultáneamente la creación de los primeros sindicatos por abusos de poder de quienes dominaban las máquinas. El mercantilismo marcó la diferencia entre países ricos y países pobres como hasta nuestros días.

Tarde en la historia, a fines del siglo XVIII se logra la **abolición de la esclavitud**, aunque aún y de otra forma por estos días aún perdura. A principios del siglo XX se lleva a cabo lo que se denominó la **Teoría del Gran Hombre**, donde se consideraba al líder con características genéticas heredadas. El líder nacía para muchos eruditos de la época. Afortunadamente en **1948, el sicólogo norteamericano Ralph Stodgill** demostró que no hay características innatas de persona alguna y que todas son aprendidas. El líder se hace. Entonces se da

paso al llamado Liderazgo Situacional, que incluye la situación, como elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo. El liderazgo y la conducta se aprenden.

**La Revolución Científico - Técnica** de la década del '60, rompió con todos los paradigmas anteriores. El hombre comenzó a comprender el rol que tenía en la empresa y comenzó a exigir derechos de bienestar y satisfacción.

En los '80, con el ingreso de internet se genera un mayor consenso entre las personas en la demanda de su felicidad laboral. Todos acceden a todo y pueden compararse con otros de cualquier parte del mundo. Nada de lo conocido en materia de liderazgo ya es válido, y hay que volver a pensar en ello.

Ya cerca del **cambio de milenio**, comienza la época del liderazgo conversacional y el empowerment, donde la horizontalidad es la protagonista, derrocando de un plumazo a los últimos vestigios del verticalismo del siglo XVIII. Los empleados pasaron a ser colaboradores y se diversifican los tipos de líderes a: *emocionales, servidores, capacitadores y ecológicos entre otros*. Algunos renuncian a liderar solos, y llaman a su estilo el *co-liderazgo* como una forma colectiva de decidir. Hasta cierto punto se reivindican derechos históricos pisoteados, pero se pierde en salud emocional. Todos están convencidos que pueden alcanzar todo. Los clientes se transforman en consumidores y los trabajadores que ahora están más sensibles y autónomos, se indignan cada tanto en grupos para exigir más de lo posible, conscientes de que la vida corre más rápido y que aún no obtienen los objetos de sus deseos. Este tipo de liderazgo - el actual - provoca mayor tensión, desorden sociológico, patologías de todo tipo y sensación de una equidad inexistente. Mayor consumo de psicofármacos, consultas con profesionales del área cognitiva conductual y altísimos índices de frustración son solo algunas de las consecuencias.

A mi juicio requerimos un nuevo tipo de líder. Uno innovador, con dos orejas y una boca, pero que no olvide su rol. Un líder que recupere la confianza, que crea en sus principios y continúe eligiendo lo mejor para los suyos. Que lleve el bastón, sin dejar de entrenar a dos manos derechas que lo sucederán cuando sea el mejor momento. Un líder, que practica la afinidad con su equipo, pero que reserva la empatía solo para su familia. Un líder que supere el miedo de la amenaza de las turbas o de exigencias imposibles, que pregone la valoración y el sentido de equipo, sin olvidar su enorme responsabilidad escogida de determinar el camino.

A esa persona la denomino: *Líder Comportamental de Cuarta Dimensión*. El mismo sabe honrar:

- su autoridad y su poder
- el liderazgo y la dirección
- la eficiencia y la efectividad sin perder afectividad
- la mezcla perfecta entre la ternura y la firmeza
- el egoísmo y la generosidad
- la ética y la autoconciencia
- tratando a la gente "como" a una familia (la clave está en la palabra "como", porque no confunde a su verdadera familia. Solo se asemeja)
- el comportamiento humano, por eso es que se entrena permanentemente

La cuarta dimensión de este líder es una dimensión espiritual que nada tiene que ver con la religión, más bien valora al individuo en toda su dimensión sin abandonar la firmeza de su rol.

Liderar es un juramento hipocrático, por tanto el líder comportamental de cuarta dimensión sabe usar sus logros como trampolín y no como sofá. Este líder sabe que un barco donde sean todos capitanes se hunde, porque nadie remaré. Liderar llegando más temprano o quedándose hasta más tarde que los propios empleados es obsoleto. Alguien que maneja personas y ha llegado hasta ahí se ha ganado algunos privilegios y eso es lo que estimula a que otros también quieran ocupar los mismos roles, sin traspasar las fronteras de la honestidad y de la transparencia que jamás estará en tela de juicio.

*"Quien ejerce el liderazgo comportamental de cuarta dimensión, no olvida su esencia, sabe mirar a la miseria a los ojos y coquetea permanentemente con el desafío y el entusiasmo". Querés aprender?*