Liderazgo: ¿cómo es que una palabra tan simple puede generar nociones tan idealistas que tal magnitud de individuos se esfuerzan por lograr lo que sea que perciben que es? El intenso interés que como sociedad tenemos en el concepto de liderazgo ha dado lugar a tal preponderancia de investigación, seminarios y libros de mayor venta que estamos inundados de la avalancha de ideas que rodean el liderazgo. Con tanta información, a menudo es difícil para que un individuo se oriente, por lo que se aferran a cualquier concepto que puedan captar sostener de

El liderazgo de servicio es uno de los muchos conceptos de liderazgo que se arremolinan en el mar de ideas Sin embargo, es un concepto que no es probable que sea elegido por alguien que es aferrándose desesperadamente a un método de liderazgo al que aferrarse. La razón es que El liderazgo de servicio es cualquier cosa menos simple y concreto. No hay 14 pasos ni 7 hábitos – es más una forma de vida que una armadura de liderazgo que se pone cuando se ‘dirige el tropas". Esto es lo que es tan maravilloso y, sin embargo, tan frustrante sobre el liderazgo de servicio.

Robert K Greenleaf es considerado por algunos como el abuelo de la modernidad. movimiento de empoderamiento (Minton 1995). Greenleaf nació en 1904 y falleció. en 1990 – dejó atrás el legado del Liderazgo de Servicio. Hubo dos eventos importantes que se citan repetidamente como la base para la configuración de su vida y las ideas. los primero fue un profesor que alentó a Greenleaf a unirse a una gran institución e influir en ella, el pensamiento detrás de esto era que las grandes instituciones eran las que harían o romperían el futuro. El segundo evento importante fue la lectura de Greenleaf de una novela de Herman Hesse. titulado Un viaje a Oriente.

El primer evento importante aterrizó a Greenleaf justo en medio de uno de los Estados Unidos. organizaciones más grandes: AT&T. Su carrera con este gigante abarcó desde 1926 hasta 1964. Él se jubiló de AT&T como director de investigación gerencial. Durante este período de su vida, se interesó mucho en el campo de la investigación, el desarrollo y la educación. Greenleaf era un hombre educado y muy respetado en este campo. Él sostuvo conjunta nombramientos como profesor invitado en la Sloan School of Management del MIT y en la Escuela de Negocios de Harvard. También enseñó en el Dartmouth College y en la Universidad de Virginia, además de consultoría para la Universidad de Ohio y el MIT.

En la década de 1960, ocurrió el segundo evento que llevó a Greenleaf a abrazar la idea de Liderazgo de servicio. Durante este tiempo, leyó la novela de Herman Hess - A Journey to el este. La novela retrata a un grupo de hombres en un viaje mítico. el grupo es acompañado por un sirviente llamado Leo, que ayuda a sostener a los hombres realizando tareas serviles y animándolas con su espíritu y canto. Leo finalmente desaparece. y los hombres descubren que no pueden continuar sin él y se disuelven. Más tarde el el narrador encuentra a Leo una vez más después de muchos años de vagar y se queda estupefacto al encontrar que el hombre que conoció como siervo es un líder grande y noble.

Con poco más de 60 años, cuando muchos comienzan a disfrutar de una vida de ocio, Greenleaf se embarcó en su segunda carrera. Fundó el Centro de Ética Aplicada, que más tarde pasó a llamarse Centro Robert K. Greenleaf. Atribuyó su segunda carrera a un artículo que leyó mientras a los 40 años, lo que lo animó a prepararse para una vejez útil (Ganoe 1996). En 1970, a la edad de 66 años, Greenleaf publicó su primer ensayo sobre Liderazgo de servicio: The Servant Líder. Este fue el primero de una larga serie de ensayos y libros en torno al concepto de Liderazgo de servicio. Desde entonces, más de 400.000 ejemplares de sus diversos ensayos y libros se han vendido en todo el mundo (Spears 1994). Greenleaf consideró sus 15 años a partir de los 60 a 75 como su más productivo y gratificante. Fue durante estos 15 años que acuñó el término Liderazgo de servicio y escribió sus ensayos que han llevado a la expansiva aceptación del Liderazgo de Servicio como un método de liderazgo viable.

Base del liderazgo de servicio

El Liderazgo de Servicio es un concepto difícil de definir, su definición central ha sido tomada de los escritos de Greenleaf en The Servant as Leader: “Comienza con el sentimiento natural de que uno quiere servir, servir primero. Luego la elección consciente lleva a uno a aspirar a liderar. La diferencia se manifiesta en el cuidado tomado por el sirviente - primero para asegurarse de que los más altos de otras personas las necesidades prioritarias están siendo atendidas.

La mejor prueba, y difícil de administrar, es: ¿crecen como personas los servidos? hacer ellos, al ser servidos, se vuelven más sanos, más sabios, más libres, más autónomos, más ¿Es probable que ellos mismos se conviertan en sirvientes? Y, ¿cuál es el efecto en los menos privilegiado en la sociedad; ¿Se beneficiarán, o al menos, no sufrirán más privaciones?”

La premisa parece ser simple, pero es muy confusa para la mayoría de las personas que están acostumbrado a que le den una fórmula a seguir. No existe una fórmula para el Liderazgo de servicio; está un viaje para el líder y para sus seguidores. El camino no es fácil, pero es llena de aprendizaje y crecimiento. Una de las bases más simples de Servant el liderazgo es que se basa en el amor y el cuidado de todos los seres semejantes y el deseo de ayudar ellos, no para acumular poder o prestigio – Los Líderes Servidores se enfocan en ayudar otros y la sociedad. Para ser un líder servidor, el líder necesita comenzar con puro motivos De acuerdo, es raro encontrar a un individuo con motivos absolutamente puros, por lo que los motivos semipuros son un buen comienzo.

Si bien puede parecer que el liderazgo de servicio es un viaje de "sentirse bien" donde todos deambula sin rumbo fijo y no logra nada concreto, ten por seguro que ese no es el caso. El liderazgo de servicio no se trata de falta de dirección, sino de implementación. Ahí Hay un fuerte énfasis en el papel visionario y el papel de implementación de la Líder servidor (Blanchard 1995). Es muy común que el líder servidor desarrolle una visión – la diferencia es que no asumen el único papel rector de esa visión.

Lo que mejor hace el sirviente es sacar al líder que hay en cada individuo: él o ella es el facilitador (Smolenyak 1992). Al capacitar a aquellos que siguen al siervo, la visión es más probable que se logre. La idea detrás de esto es simple: cuanto mayor sea el número de hormigas trabajando para levantar un árbol, es más probable que tengan éxito. Muchas personas se sienten muy amenazado por esta parte del Liderazgo de Servicio. Es fácil satisfacer las necesidades de su seguidores y presentar un ambiente de “sentirse bien”, pero cuando se trata de regalar autoridad para lograr la visión: la mayoría de las personas se ven amenazadas. Sin embargo, no hay hay que llorar la pérdida del poder, porque el poder es algo que se puede regalar y aún reciben más, el poder compartido es poder multiplicado (Brody 1992).

Este nuevo concepto habla de un gran número de personas que tienen la capacidad de liderar personas para guiarse hacia lo que siempre fueron capaces de hacer. Se lleva mucho del miedo fuera del liderazgo, porque el líder no tiene que saber qué hacer en cada factible situación: simplemente tienen que ser capaces de servir a aquellos que los siguen en su búsqueda de las respuestas. Son capaces de recurrir a la sabiduría colectiva del grupo para obtener conocimiento (Lee 1993). Los líderes servidores son introspectivos y creen que las respuestas pueden se encuentran dentro, reconocen fácilmente las fortalezas y debilidades personales. Sus gran sentido de la humildad es lo que les lleva a buscar el apoyo y el consejo de los demás (Sarkus 1996). Al tener el coraje de recopilar la sabiduría colectiva de sus seguidores, los líderes servidores son más productivos y están mejor capacitados para liderar a sus seguidores hacia el logro de la visión.

Este aspecto del Liderazgo de servicio encaja bastante bien con el alejamiento de las corporaciones estadounidenses. desde un enfoque único en el capital financiero y un enfoque más amplio en el capital humano como fuente de éxito organizacional (McCollum 1997). De hecho, el empoderamiento es una parte de Servant Liderazgo que ha sido fácilmente aceptado y utilizado por la comunidad empresarial. El empoderamiento conduce a una cultura que muestra cuidado y preocupación al proporcionar herramientas valiosas experiencias de aprendizaje para ayudar a los empleados a influir abierta y eficazmente en la organizaciones y los hábitos de trabajo de los demás. (Sarkus 1996). Los líderes ya no son enfocado solo en el resultado final de aumentar las ganancias y la productividad; quieren hacer una diferencia positiva en la vida de otras personas. Esperan ser mentores y sacar a relucir el mejor en aquellos que algún día tomarán su lugar (Tice 1994). El conocimiento común dice nos dice que este enfoque no solo tendrá una influencia positiva en la cultura organizacional, sino en la línea de fondo también.

Llevando esto un paso más allá, los líderes servidores se enfocan no solo en las necesidades de sus seguidores como un todo, sino en el seguidor individual. A menudo se dice que la clave para muchos es el uno: esto se debe a que hay que reconocer el hambre más profunda del alma humana, valorado, apreciado y comprendido (Covey 1994). Para atender las necesidades de sus seguidores, el líder servidor no puede darse el lujo de pasar por alto al individuo. El líder servidor toma el individuo muy en serio; valorar a las personas implica una nueva ética empresarial: el trabajo existe para la persona tanto como la persona existe para la obra (Kiechel 1992). Los individuo y su trabajo son recíprocos, valorar uno pero no el otro es devaluar a ambos, lo cual es perjudicial para todos los involucrados. El líder servidor toma a las personas y su trabajo muy, muy en serio, además de escuchar y seguir el ejemplo de sus seguidores.

Al hacer esto, y además de hacer esto, el Líder Sirviente es capaz de sanar tanto a sus seguidores y ellos mismos a partir de experiencias del pasado. La fuerza del siervo está en su voluntad de aceptar, en lugar de infligir, dolor (Sarkus 1996). Mientras que el Liderazgo de Servicio es un proceso que no puede ser definido o articulado por pasos, hay Hay varios elementos clave, definidos por Spears (1994), que sientan las bases para una

Líder de servicio:

1. Escuchar receptivamente lo que otros tienen que decir

2. Aceptación de los demás y empatía por ellos.

3. Previsión e intuición

4. Conciencia y percepción

5. Tener poderes de persuasión muy desarrollados

6. La capacidad de ejercer una influencia curativa sobre el individuo y las instituciones.

7. Habilidad para conceptualizar y comunicar conceptos

8. Crear comunidad en el lugar de trabajo

9. Practicar el arte de la contemplación

10. Reconocer que el Liderazgo de Servicio comienza con el deseo de cambiar uno mismo.

Una vez que ese proceso ha comenzado, entonces es posible practicar el Liderazgo de Servicio en el nivel institucional.

Cómo funciona el liderazgo de servicio Cuando se desglosa en sus dimensiones más simples, el liderazgo de servicio no es más que que una pirámide al revés. La idea básica de Greenleaf era que el líder existe para servir sus seguidores; le otorgan su lealtad en respuesta a su naturaleza sirviente (Lee 1993). La pirámide representa la jerarquía tradicional de las organizaciones - El líder en la cima y los seguidores en la parte inferior. El Liderazgo de Servicio intenta absolutamente voltear el pirámide e inviértala para que las personas sean responsables y su líder responda (Blanchard 1995). Con la pirámide invertida, el líder, ahora abajo, saca y apoya a la gerencia de alto nivel, que a su vez sirve y apoya a la gerencia media, quien a su vez sirve y apoya a los hombres y mujeres que están en las trincheras todos los días – hacer el trabajo para el que todos trabajan juntos (Staley 1999). esto puede parecer un poco radical para algunos y francamente ridículo para otros, esa es la diferencia entre un Líder servidor y cualquier otro tipo de líder. Un líder servidor está dispuesto a poner durar y probar nuevas ideas, lo que sea necesario para servir mejor a aquellos a quienes dirigir.

Características de un líder servidor

Para muchos practicantes del Liderazgo de Servicio, la esencia de la idea está escrita en sus corazones (Lawrence 1998). Esta es una manera maravillosa de describir el Liderazgo de Servicio, pero mucha gente necesita una descripción más concreta. Varias personas han intentado desarrollar listas de características de un líder servidor; es interesante notar que mientras cada es diferente, todos tienen el mismo tema. La idea es que el Liderazgo de Servicio se trata de dejar los objetivos claros y luego arremangarse y hacer lo que sea necesario para ayudar a las personas a ganar al lograr las metas: los seguidores no trabajan para el líder, el líder trabaja para los seguidores (Blanchard 1995). Según Greenleaf filosofía, el líder servidor encarna estas características (Lee 1993):

• Son sirvientes primero

• Articulan metas

• Inspiran confianza

• Saben escuchar

• Son maestros de la retroalimentación positiva

• Confían en la previsión

• Hacen hincapié en el desarrollo personal