

LIDERAZGO SERVIDOR COMO FORMA DE LIDERAZGO POLÍTICO EN
COMUNIDADES PEQUEÑAS

Una Propuesta teórico-práctica para la Ciencia Política

Área Temática: Participación, Representación y Actores Sociales

Jasbleidy Pirazán García

"Trabajo preparado para su presentación en el VII Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP). Bogotá, 25 al 27 de septiembre de 2013."

LIDERAZGO SERVIDOR COMO FORMA DE LIDERAZGO POLÍTICO EN COMUNIDADES PEQUEÑAS

Una Propuesta teórico-práctica para la Ciencia Política

Área Temática: Participación, Representación y Actores Sociales

Jasbilleidy Pirazán García¹

Abstract

Se aborda el liderazgo político como forma primordial de representación política en lo local. Explorando el enfoque de Liderazgo Servidor como una propuesta teórico-práctica para la comprensión del fenómeno de la formación y ejercicio del liderazgo político en comunidades pequeñas; para ello se expone los resultados de un ejercicio investigativo. Finalmente se analizan las concepciones implícitas del enfoque y las posibles ventajas de su aplicación en pequeñas comunidades.

Palabras Clave: *Liderazgo Político, Liderazgo Servidor, Local, Representación Política.*

El Liderazgo Político: Representación Política en lo Local

“El concepto de liderazgo (en lo) social está asociado a la trayectoria de personas impulsoras de organizaciones de la sociedad civil que actúan con una vocación de transformación social. Hay que reconocer de entrada que es un concepto en fase de construcción. Se define

¹ Politóloga, Universidad Nacional de Colombia sede Medellín. Investigadora del Grupo de Investigación Gestión y Políticas Públicas Territoriales. Estudiante de Maestría en Estudios Políticos. Coordinadora del Laboratorio de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas. Responsable de Liderazgo Comunitario de Comuna Joven: Escuela de Formación Política y Liderazgo Comunitario - Comuna 6 “12 de Octubre”. jpirazang@unal.edu.co

básicamente por el sector en el que se desarrolla y no tanto por sus características propias y sus elementos diferenciales.” (Fierro Leyva, 2012)

El liderazgo, cómo forma de representación se puede encontrar en, prácticamente todos los espacios de relaciones humanas. El liderazgo como la forma de guía de las organizaciones ha sido un tema ampliamente abordado en la literatura del mundo empresarial. En el estudio de los liderazgos por representación política ha dominado los estudios de los “grandes liderazgos”²: Un gran hombre, un gran país y una gran causa, olvidando aquellos liderazgos que se dan en lo local. Ejemplo de ello son las definiciones:

Glenn Paige define el liderazgo político como: “El comportamiento de las personas en posición de autoridad política, sus competidores y estas interacciones con los otros miembros de la sociedad que se manifiesta en el futuro, pasado y presente y probablemente en todo el mundo” Citado en (Hah & Bartol, 1983) Para este autor, el liderazgo es concebible como un fenómeno conductual de creatividad a través del cual “determinadas personas en interacción con otras de similar potencial se comprometen en iniciativas de relevancia social”. Cinco variables en interacción determinan, las diferentes formas de liderazgo: personalidad, roles, tareas, valores y entorno específico (Delgado Fernández, 2014)

Algunas otras concepciones de liderazgo político encontradas en la literatura son:

| |
|---|
| 1. Modelo relativamente estable de iniciativa eficaz para la toma de decisiones políticas. (Lassweo, 1967: pag 317) |
| 2. Proceso interactivo en el cual algunos individuos ejercen o intentan realizar una determinada influencia sobre otros (Tuker, 1981: pag 11) |
| 3. Proceso por el que un individuo ejerce de forma sistemática más impacto que otros en la naturaleza y dirección de la actividad de un grupo (Kellerman, 1984, pag 70) |
| 4. El poder que ejerce uno o más individuos para dirigir a los miembros de la nación hacia la acción (Blondel, 1987, pag 3) |
| 5. Una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes persiguen cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos. (Rost 1993 pag 102) |

² El liderazgo político en los últimos años se aborota para el estudio del comportamiento de los políticos en las democracias occidentales. (Bertelsmann Stiftung, 2006)

6. Una posición caracterizada por la habilidad del que la ocupa para guiar el comportamiento colectivo en la dirección de la asignación imperativa de valores deseada en una comunidad (Edinger. 1983 pag 6)

7. El proceso por el cual los gobernantes tratan de ejercer control o influencias sobre el proceso de toma de decisiones políticas (Elgie 1995 pag 5)

Fuente: (Natera, 2001, pág. 44)

El liderazgo supone mínimamente el encuentro entre dos personas. Significa un espacio de encuentro con el otro, en donde por diversas razones uno de ellos empezará a guiar las acciones del otro por medio del ejercicio de la influencia. Entendido como “la capacidad de persuadir o dirigir a los hombres que se deriva de cualidades personales independientemente del oficio que ejercen” El dirigir, visionar y guiar supone la decisión por unos valores, unos caminos y unos objetivos que han estado mediadas por unas ideas. El estar entre mínimo dos, supone comunidad. Supone que se piensa en cómo se hace para poder vivir en esa comunidad y hacia dónde se dirige. El líder es quien empieza a guiar esta negociación. “el líder, como tipo de personalidad, es eminentemente un político: su conducta está determinada por consideraciones relativas a la adquisición y el disfrute de los valores de la diferencia”

El liderazgo, en lo local, es la forma primordial de representación política en el espacio político en donde barrios y localidades marcan su devenir; establecen relaciones con entes externos a él; es decir, media entre los diferentes niveles de la institucionalidad con el ciudadano. Los líderes barriales, entran a conformar la representación política de pequeñas comunidades y de organizaciones comunitarias que tienen una particular importancia en el espacio político: El espacio de la disertación, consenso y toma de decisiones en sus territorios. Por lo mismo es el espacio en donde las comunidades dirimen sus conflictos y encuentros de intereses, y en ese sentido es un espacio esencialmente político, en la medida que las disposiciones tomadas en estos espacios son de “obligado” cumplimiento de parte de los miembros de esta comunidad.

“El liderazgo expresa claramente la esencia de las actividades políticas y todos los grandes emprendimientos, en especial cuando aquél aparece como consecuencia de los conflictos sociales (...) es el liderazgo, que funciona como recurso mediador y rector cuando emergen diversas disputas, articulando o canalizando intereses sociales y brindando un ambiente de arbitraje para que los grupos enfrentados no se destruyan unos a otros, ni para que trituren

a los débiles cuando estemos en medio de condiciones antidemocráticas.” (Gamboa Rocabado, 2010)

Aproximación al Liderazgo Comunitario en la Ciudad de Medellín³

El liderazgo comunitario en su gran mayoría en la ciudad de Medellín es una actividad no remunerada. Significa, entonces que las personas no reciben ningún tipo de beneficio económico por las actividades que realizan en pro de la comunidad en la que trabajan. Además, el tiempo que dedican a esto, es tiempo en el que dejan de realizar una actividad económica y/o familiar. Esto evidencia el compromiso de estas personas con su comunidad; y que la actividad que realizan es derivada del amor, la entrega y el convencimiento que tienen por el trabajo comunitario.

En la ciudad de Medellín, existen espacios particulares, que no se encuentran en otras ciudades, que potencian el liderazgo barrial. Entre ellos, resulta significativo el programa de Presupuesto Participativo. Para ser delegado al Presupuesto Participativo se requiere veinte y cinco (25) votos de la comunidad. En este espacio de participación y decisión los líderes barriales y comunitarios desarrollan proyectos y propuestas para ejecutar el presupuesto en sus territorios según la población que representan o el interés sentido de los ciudadanos por los que hablan. Presupuesto Participativo ha tenido, entre sus efectos, la promoción y el desarrollo de líderes comunitarios dándoles visibilidad en su territorio; y propiciando el interés en los ciudadanos por lo público, derivando en la formación de nuevos líderes. Sin embargo, precisamente la fortaleza más grande de Presupuesto participativo – que los líderes comunitarios y barriales sean los que decidan cómo se ejecuta el presupuesto- los han puesto en la mira de ciertos grupos armados al margen de la ley que operan en la ciudad, y tienen un control particular sobre los territorios. Varios líderes han sido asesinados en la ciudad⁴ y muchos han sido objeto de amenazas, por lo que deben trasladarse de vivienda.

³ En la ciudad se encuentran varios programas para el fortalecimiento del Liderazgo. (Alcaldía de Medellín, 2010)

⁴Se contaban con 19 líderes asesinados entre Julio 2010 – Julio 2011. “Las organizaciones sociales y defensores de Derechos Humanos en Medellín alertaron sobre la grave amenaza que se cierne sobre estas actividades y denunciaron que 19 hombres y mujeres, líderes populares han sido asesinados entre 2010 y lo que va de 2011. El documento recuerda el asesinato del líder Álvaro Garcés Pérez, presidente de la Junta de Acción Comunal del barrio La Cruz del Municipio de Itagüí el 10 de junio de 2010; el crimen de Janet Vanessa Aristizábal Amaya y María Elena Murillo Cardona, lideresas comunales del barrio Santa Cruz parte baja el 27 de agosto de 2010; el asesinato del líder comunitario Gustavo Jaramillo, presidente de la Junta de Acción Comunal del barrio Moravia en septiembre de 2010.” (Caracol Radio, 2011).

Esta situación de peligro en la que se encuentran los líderes comunitarios y barriales en la ciudad ha causado un fenómeno de auto-invisibilidad, tratando de asegurar su integridad física y la de su familia. Así, algunos líderes realizan su trabajo de incidencia en la comunidad, por medio de intercesores y desde espacios no institucionales / visibles para cuidar de sí mismos.

Además, ha potenciado la condición negativa/problemática de la palabra “líder”. Existe resistencia, como lo evidencia el ejercicio investigativo que respalda esta ponencia, a que se le denomine “líder”; por un lado por la situación de riesgo en que se pone la persona; en segundo lugar, porque se mantiene en los territorios locales concepciones tradicionales respecto a liderazgo. O bien porque lo relacionan con los “grandes” liderazgos, o porque lo asocian con prácticas de proselitismo electoral clientelares, egoístas y corruptas. En tercer lugar, y de consecuencias aún no estudiadas es la cooptación del liderazgo comunitario de los grupos armados al margen de la ley. Diversos grupos que utilizan la violencia como medio para asegurar su influencia en las comunidades para el logro de sus objetivos grupales, han desplazado a los líderes, reemplazándolos por ellos mismos o ciudadanos que hablan y actúan en nombre de estos grupos. Con la cooptación del liderazgo comunitario y barrial, estos grupos están logrando financiación de origen público, y posicionarse “políticamente” en el territorio, generando problemas de legitimidad y representación en lo local.

El Liderazgo Servidor: Un enfoque emergente

El liderazgo tradicionalmente se ha considerado desde una perspectiva vertical, en donde hay una persona que dirige, toma las decisiones, manda y es servida, y existen varias personas que son dirigidas, siguen el camino trazado, obedece, y deben estar dispuestos a servir. Muchas veces el liderazgo es asumido como sinónimo de la figura del “Jefe”. Esta indistinción entre estas dos formas de autoridad, ha traído consigo una confusión entre las categorías “Líder” y “Jefe” y sus implicaciones para las organizaciones, las personas y sus roles en las mismas.

El líder es primero un servidor. Esta persona parte de atender las necesidades de los demás, de los otros, y en consecuencia empieza a asumir un liderazgo. El ser líder es consecuencia de servir a los demás.

“El Líder-Servidor es primero Servidor. Todo comienza con el sentimiento natural que uno quiere servir, servir primero. Entonces, ésta elección consciente resulta en una aspiración a liderar.” (Greenleaf, 1977)

Esta definición propuesta por Robert Greenleaf, considerado el autor más importante en el tema, tiene implicaciones importantes. En primer lugar, es un rompimiento de paradigma en la concepción tradicional del liderazgo, en donde se ve al líder como una persona en un nivel superior, en donde las personas a su cargo deben atender sus necesidades. Es un rompimiento en la medida que el enfoque afirma que, no se es líder para ser servido, sino para servir. Esto implica que la persona que se mueve como líder bajo este enfoque está preocupada por empoderar, facultar y desarrollar a los miembros de su grupo, con el objetivo de cumplir la misión y la visión del mismo. El servicio es el principio activo del proceso de liderazgo. El servicio a los demás es lo que otorga autoridad al líder.

“El modelo de liderazgo de servicio es mejor para el líder, porque esta es una manera significativa y satisfactoria de liderar y de vivir. El liderazgo de servicio no es la negación de las posibilidades de ganancia personales para el líder, ni tampoco una invitación al martirio y al sacrificio. El liderazgo de servicio acepta las ganancias personales pero resalta la satisfacción personal. Los Líderes servidores sienten una profunda satisfacción en lo que hacen, lo que construyen y el impacto que tienen en el mundo, que otros líderes no pueden encontrar, esta es una satisfacción que no se puede comprar en ninguna parte.” (DeRusha, 2009)

Características del Liderazgo Servidor

Escuchar: Identificar y clarificar las necesidades del grupo.

Empatía: Comprender lo que los demás quieren

Sanación: Saber remediar los daños emocionales que sufren las personas del grupo, el otro.

Conciencia: Esfuerzo por acercarse a las situaciones desde un enfoque integrador

Persuasión: Confiar más en la capacidad de convencimiento que en la capacidad de mando

Conceptualización: capacidad de asumir grandes retos que superen la realidad diaria.

Previsión: capacidad para prever el resultado posible de una situación.

Administración: asumir el compromiso de administrar para servir a las necesidades ajenas.

Crecimiento: confianza en el valor de las personas y compromiso con su desarrollo.

Construcción de comunidad: sensibilidad para construir una comunidad en la organización. (Marin, 2010)

De otra parte Laub (2004) incluye:

Valorar a la gente: servir a otros primero, creer y confiar en la gente, escuchar receptivamente.

Desarrollar a las personas: proporcionar oportunidades de aprendizaje, modelar comportamientos apropiados, construir a través de la afirmación.

Desplegar autenticidad: ser abierto y accesible, disposición al aprendizaje, honestidad e integridad.

Construir comunidad: construir relaciones, trabajar colaborativamente, valorar las diferencias.

Compartir liderazgo: compartir la visión, compartir el poder, compartir el estatus.

Proveer liderazgo: desarrollar una visión, tomar la iniciativa, clarificar las metas.⁵

El Líder Servidor trabaja en la transformación del ser humano y del mundo. Usa el poder para colaborar no para controlar, para cooperar no para conquistar. Los líderes servidores dirigen porque desean servir a los demás, no porque quieren que éstos les sirvan. Las personas siguen libremente a los líderes servidores porque confían en ellos. Los líderes no sólo poseen valores, sino que ayudan a sus seguidores a desarrollar los suyos.

Características del Líder Servidor:

Preguntas orientadoras: mejor prueba para un Líder Servidor es “Aquellos a quienes sirvo, ¿crecen como personas? Mientras les sirvo, ¿se hacen más sanos, más sabios, más libres,

⁵ Ibíd.

más autónomos, más aptos para convertirse en servidores?... y, ¿cuál es la consecuencia para los menos privilegiados de la sociedad?”

Entre las cualidades de la persona que se realzan en un líder servidor se consideran:

a. **Humildad.** El líder servidor no necesita ser reconocido, tiene una baja necesidad de satisfacción de su ego, mantiene un bajo perfil y no concentra la atención en sí mismo. Es invisible y dirige con actitudes bondadosas.

b. **Valor.** El líder servidor actúa con base a la verdad y vive conforme a sus convicciones. Es humilde pero también valiente.

c. **Integridad.** Se relaciona con vivir por principios y liderar por el ejemplo. Vivir con integridad significa ser consistente y auténtico.

d. **Pasión por ayudar a otros.** El lenguaje usado es impulsar a los demás, necesidades de los otros primero, ser amable, comprensivo. La persona asume compromisos de auto sacrificio y disposición por una causa. Los individuos se dedican a los demás y ven el servicio como una responsabilidad. Se faculta y desarrolla a los demás.

e. **Noción de valor de los demás.** Los líderes servidores tienen una gran pasión y convicción por asistir a su organización y contribuir al desarrollo de un mundo mejor. Son centrados en los demás.

f. **Noción de apertura.** La apertura es descrita en términos de abrir la dirección hacia los demás, apertura al aprendizaje y apertura a escuchar y enfatizar. El líder servidor es un activo escuchador.⁶

⁶ *Ibíd.*

Diferencias entre el liderazgo basado en el poder y el liderazgo basado en el servicio⁷

| Basado en el Poder | Basado en el Servicio |
|--|--|
| 1. “Obliga” a la gente a hacer cosas | 1. Ayuda a la gente a hacer cosas |
| 2. Le interesa la jerarquía. Y basa en esto las actuaciones y los límites de las personas en la organización | 2. Considera que todas las personas son igualmente capaces de servir |
| 3. Toma lo que más puedes | 3. Da lo que más puede |
| 4. El poder es un fin en sí mismo | 4. El poder es un medio |
| 5. Le preocupa el reconocimiento individual | 5. Le preocupa el impacto en la comunidad |
| 6. Crea dependencia | 6. Crea autonomía |
| 7. Concentra el poder | 7. Descentraliza el poder |

Críticas y Limitaciones del Liderazgo Servidor

Dado que el concepto tradicional ha dominado el mundo empresarial, muchas veces las personas relacionan el concepto de Servidor, con pasividad, indecisión, falta de fuerza e iniciativa. El Servicio es relacionado con esclavismo o servidumbre.

Para su aplicación se requiere niveles de compromiso altos. Y profundas inter-relaciones entre los miembros de la comunidad. Algunos señalan que para momentos de crisis es limitado porque no hay tiempo para la toma de decisiones participativas.

Sobre el Líder, también puede suceder que los miembros del grupo o la comunidad obtengan ventaja de él, y aprovechen esta circunstancia para sacar beneficios particulares.

La operacionalización es compleja en la medida que el enfoque no es una técnica, con ciertos lineamientos que puede ser recetada y aplicada según las instrucciones, si no se comporta como una forma de ser y comprender el liderazgo.

⁷ Basado en (DeRusha, 2009)

El Liderazgo Servidor: Enfoque Teórico

El enfoque del Liderazgo servidor como enfoque teórico ofrece una posible comprensión de la formación y ejercicio de los liderazgos en comunidades pequeñas.

Se asumiría entonces que ciertos líderes políticos locales, llegan a esta instancia por el servicio a la comunidad. De esta premisa surge la siguiente hipótesis: En pequeñas comunidades barriales en donde se debe tener unos líderes para la representación de la misma, surgen líderes servidores en la medida que son aquellas personas, aquellos vecinos que ostentan una preocupación por el otro, la hacen manifiesta y comienzan procesos de construcción de lo colectivo. Estas personas empiezan a servir por un impulso, y cuando la comunidad siente que el comportamiento de esta persona va conforme a los objetivos comunes de la comunidad le otorgan el liderazgo. Hablamos de personas, vecinos y ciudadanos que demuestran algún interés en servirle al otro, y la continuación de esta actividad lo hace visible para los demás. Ganándose la confianza, el respeto, el aprecio y la visibilidad necesaria para, ser considerado como líder. Y en determinado momento, de forma consciente o inconsciente la persona asume una posición de liderazgo derivado del servicio a la comunidad.

En consecuencia el enfoque de Liderazgo Servidor sería acá un elemento explicativo para la formación del liderazgo en comunidades pequeñas. Es decir, si busca si es posible utilizar este enfoque en la Ciencia Política para explicar el cómo y por qué se forma la autoridad y el liderazgo en comunidades pequeñas

En respaldo a esta hipótesis teórica se realizó un ejercicio investigativo con un pequeño grupo de Líderes Locales, relacionados con la Corporación Núcleo de Vida Ciudadana, de la Ciudad de Medellín. Como instrumentos de indagación se realizaron encuesta, entrevista y grupo focal.

Instrumento de Indagación

El grupo de Investigación en Liderazgo y Organizaciones – LiderOrg (Código COLCIENCIAS COL0053447 - Categoría D) Ha desarrollado el concepto de Liderazgo Servidor en su ejercicio investigativo, en medio de este trabajo desarrollaron un instrumento de medición de caracterización de liderazgo servidor en una organización eclesial, apoyados en (Laub, 2004) (Page & Paul).

Con el permiso debido al grupo, se ha tomado este instrumento como base para proponer un instrumento en formato encuesta, para aplicar en organizaciones comunitarias y/o culturales, con el fin de buscar respuesta a nuestra pregunta de investigación.

Se piensa que para la aplicación de este cuestionario es importante no utilizar el término Liderazgo Servidor por dos razones: 1. La predisposición que puede generar estos términos a la hora de responder las encuesta y 2. Porque hay personas que no se reconocen como líderes, y al no hacerlo pensarán que esta encuesta no es para ellos⁸. El instrumento de encuestas operacionaliza en variables las características del líder servidor, que hemos mencionado anteriormente.

Variable: Integridad

Es el resultado que se deriva del conocimiento de sí mismo, actúa de acuerdo con sus principios y ha aprendido por experiencia cómo aprender de los demás y trabajar con ellos.

Variable: Humildad

Virtud que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y en obrar de acuerdo con este conocimiento.

Variable: “Siervo Protector”

Persona que antepone sus intereses por cuidar en forma vehemente de los derechos o intereses de los demás.

Variable: Cuidando a los Demás

La actitud que el líder ejerce por las necesidades de sus seguidores.

Variable: Empoderamiento: Capacitación

Es cuando el líder utiliza sus conocimientos para enseñar a sus seguidores cómo se realizan las tareas.

Variable: Empoderamiento: Desarrollo de los otros

⁸ No se expone el instrumento completo por la extensión requerida.

Interés que la persona presenta por el crecimiento integral de su equipo

Variable: Visión

Propósito fundamental e inquebrantable por el cual el líder rige sus decisiones.

Variable: Estableciendo Metas

Objetivo definido al que se dirigen todos los esfuerzos de un equipo.

Variable: Liderando

Capacidad que tiene la persona de influir en otros.

Variable: Modelamiento

Influencia que ejerce el líder a través de su ejemplo.

Variable: Construcción de equipo

Es el objetivo que el líder busca con el propósito de alcanzar en un ambiente más agradable las metas de manera más eficiente y eficaz.

Variable: Toma de Decisiones

Es seleccionar, desarrollar y compartir el poder con subordinados comprometiéndolos con las metas de la organización. Estoy dispuesto a compartir mi poder y autoridad con mis colaboradores.

Resultados

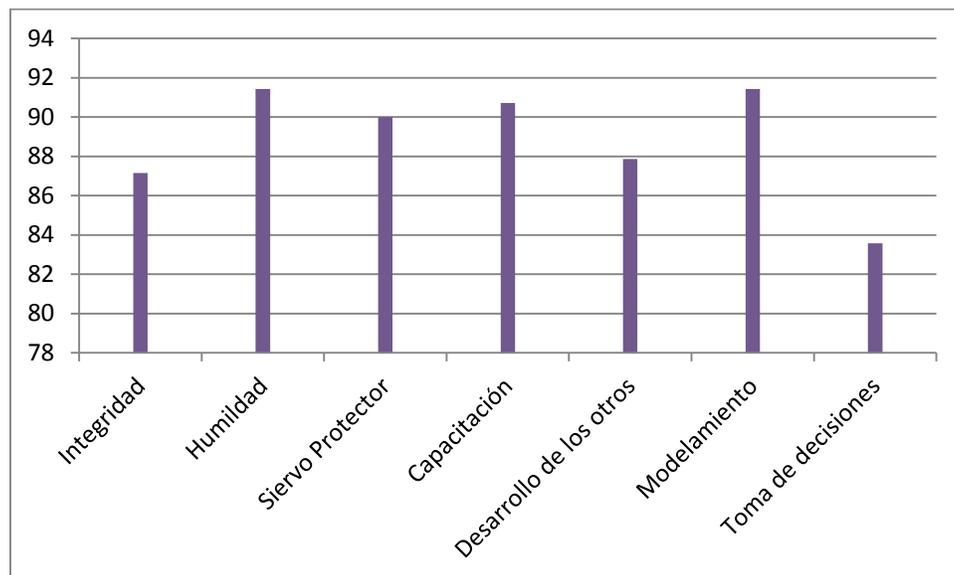
La encuesta fue realizada por una muestra no estadística por conveniencia. Se convocaron personas que tienen relación con la Corporación Núcleo de Vida Ciudadana, reconocidas por su participación en diversas organizaciones y liderazgo barrial y comunitario. Estas personas no reciben ningún tipo de remuneración salarial por las actividades que realizan en pro de la Comunidad. Se habían realizado unas observaciones a la encuesta en tanto extensión y suprimir la opción de “No responde”. Se modificó la encuesta retirando un ítem por variable; no se retiraron más por no afectar la consistencia y validación de la encuesta, que ya se había realizado en otros

ejercicios investigativos, y se dejó la opción de “No responde” como posibilidad de no obligar al encuestado a asumir posición.

La encuesta se realizó a siete (7) personas que la Corporación Núcleo de Vida Ciudadana señaló como líderes. Estas personas fueron cuatro (4) mujeres y tres (3) hombres, entre los treinta y cinco (35) y Sesenta y cinco (65) años. Las encuestas fueron respondidas de forma anónima.

Las variables Básicas analizadas fueron: Integridad, Humildad, Siervo Protector, Capacitación, Desarrollo de los otros, Modelamiento, Toma de decisiones. Se considera que se asumen las características del enfoque de Líder Servidor, si supera los ochenta (80) puntos.

Se tomaron todos los encuestados y se hizo el promedio de sus respuestas para cada variable.

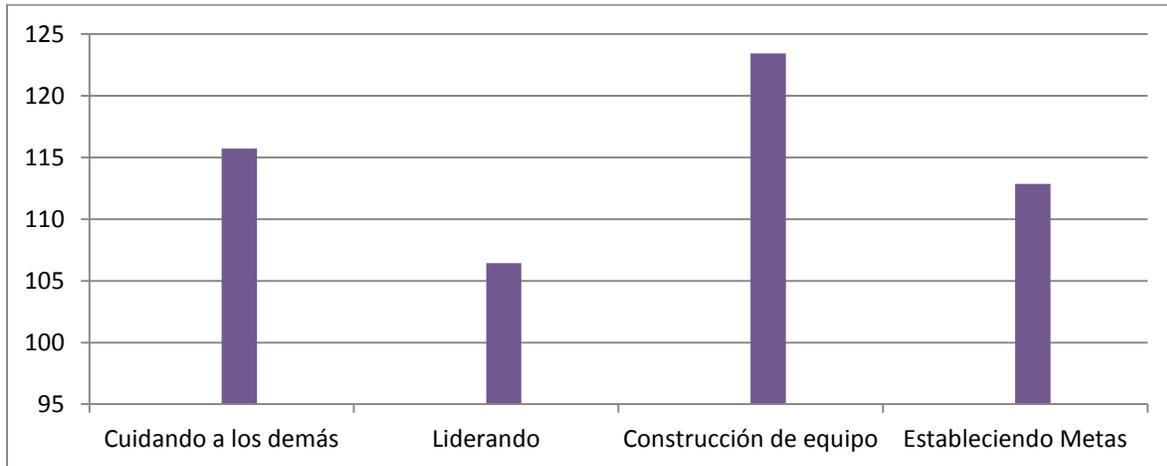


Variables Básicas: Liderazgo Servidor. Elaboración Propia

Entre las variables más altas se encuentra el Modelamiento –entendido como la conciencia del ejemplo que líder emite con sus acciones- y la humildad muy relacionada con el bajo perfil. Se cree que la Humildad fue de las más altas porque las personas insisten en no presentarse a sí mismo como líderes y por lo tanto piensan que el ejercicio que realizan en comunidad deber ser invisible; por lo mismo a la hora de la toma de decisiones, por no asumir autoridad y visibilidad, prefieren delegar esta función o no llevarla a cabo.

Todas las variables analizadas superan el tope de los ochenta (80) puntos, por lo tanto podemos afirmar que el ejercicio de estas características en las personas participantes del ejercicio corresponde a los planteamientos del enfoque de Liderazgo Servidor.

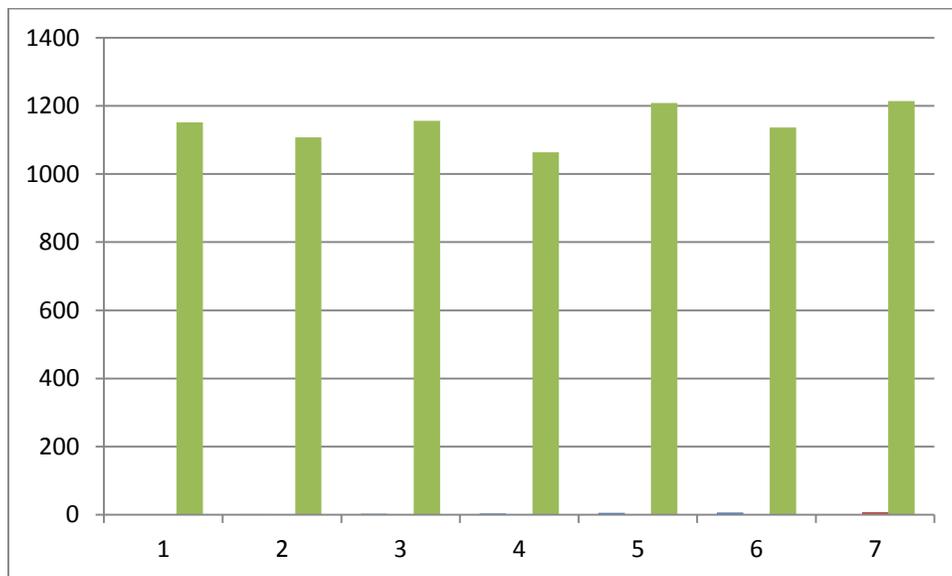
VARIABLES PRINCIPALES: Cuidando a los demás, Liderando, Construcción de equipo, Estableciendo Metas. En esta gráfica el tope mínimo es de cien (100) puntos.



VARIABLES PRINCIPALES: Liderazgo Servidor. Elaboración Propia

Se entiende Liderando como la Capacidad que tiene la persona de influir en otros, esta es la variable que presenta menos presencia. De nuevo la explicación plausible está relacionada con la resistencia que presentan las personas a mostrarse como líderes visibles. Es para resaltar que la variable con más puntos es la Construcción de Equipo, cuestión bastante problemáticas en las organizaciones, pero que en este espacio resalta porque es evidente que las personas involucradas tienen una preocupación constante y transparente por la búsqueda del servicio al otro.

Se supone que el perfil del líder corresponde al Líder Servidor, si se supera los mil cuarenta y cuatro (1044) puntos.



Puntaje por Encuestado: Liderazgo Servidor. Elaboración Propia

Todas las personas involucradas en el ejercicio investigativo, según la encuesta de percepciones son Líderes servidores. El promedio fue mil ciento cuarenta y ocho (1148). Y la persona con menos puntaje obtuvo mil sesenta y cuatro (1064) y la más alta mil doscientos catorce (1214). Esto nos permite afirmar que los participantes de Núcleo de Vida Ciudadana son Líderes Servidores. Y esta afirmación se refuerza con las concepciones que resultaron en el ejercicio de Grupo Focal.

Terminada la Encuesta se tejió una conversación alrededor de las preguntas guías mencionadas anteriormente. A continuación se transcribe lo expresado por las personas que participaron en el grupo focal.

1. ¿Qué definición tienen ustedes de Líder- Liderazgo?
2. ¿Qué creen ustedes que las han motivado para participar en organizaciones comunitarias?
3. ¿Qué elementos creen que ha moldeado esa definición que tienen frente a líder-liderazgo?
4. ¿Cómo se ven a ustedes en frente o en medio de la comunidad?
5. ¿Cuál sienten ustedes qué es su función dentro de la comunidad?
6. ¿Qué significados les provoca la palabra “servicio”?

¿Qué es líder?

1. Líder es como la persona que está hablando por un grupo.
2. Líder es la persona que está en una Junta, de acción comunal o directiva.
3. Es hacer parte de algo como presupuesto participativo
4. La que toma la palabra por los demás, la que sobresale,

¿Qué es Liderazgo?

- 1: EL liderazgo no nace, se va haciendo a paso que uno va participando en los eventos de la vida, uno se va formando uno se va haciendo líder.
- 2.: Liderazgo es la capacidad de ser luz en la oscuridad, guiar, caminar. Liderar es mostrar camino, ser creíble, se necesita confiar en vos para dejarse llevar.
- 3.: Es la capacidad de expresar, coordinar, concertar, planear las ideas con logros definidos e identificados
4. Enseñar, compartir, Transmitir
5. Liderazgos buenos y malos.
6. Ellos se creen líderes (egoístas), pero yo no los reconozco... es que uno tiene que proyectarse para el beneficio de los demás.

¿Cómo se identifica a un Líder?

- 1.: Toma decisiones, pone tareas y las revisa que si se cumplan, y acompaña. El líder apoya, esta pues ahí mostrando su liderazgo.
- 2.: Por su capacidad de acompañar y de enseñar a otros también a caminar a su paso.
- 3.: Que escucha, que sugiere, que motiva, que propone, que concerta.

¿Qué los ha motivado para participar en organizaciones?

1. El servicio a los demás. Que la comunidad esté unida, que haga cosas.

2. A mí siempre me ha gustado ayudar a los demás ¿yo qué puedo hacer? Aprender.
3. Que la gente pueda encontrar en nosotros apoyo.
4. Hay que comprometerse, ir y meterse en el cuento para saber qué se está haciendo
5. Aprendemos con los demás

¿Ud. se considera Líder?

1. No, yo no me considero. Porque un líder tiene que estar en muchas cosas y en todas partes. Alcanzo a estar en muy pocas cosas.
2. No, no me siento líder.

¿Cómo se ven ustedes mismos frente al barrio, frente a la comunidad?

1. Bajo perfil.
2. Así no lo digamos con palabras, de alguna manera si contribuimos a que nuestras comunidades estén un poco mejor en su forma de vida, de estar en el barrio
3. Con tal que uno sienta satisfacción con lo poco que se puede dar por el barrio
4. Dar buen ejemplo. Una buena labor.

¿Servicio?

1. Ayudar a otras personas.
2. Hay varias formas de servir a las diferentes personas.

Respuestas Grupo Focal. Elaboración Propia

Contraste Grupo Focal vrs. Postulados del Enfoque de Liderazgo Servidor

| Concepciones Núcleo de Vida Ciudadana | Concepciones del Enfoque de Liderazgo Servidor |
|--|---|
| ...EL liderazgo no nace | Toda persona que le nace servir puede llegar a ser líder |
| Es que uno tiene que proyectarse para el beneficio de los demás. | Valorar a la gente: servir a otros primero, creer y confiar en la gente, escuchar receptivamente. |
| Toma decisiones, pone tareas y las revisa que si se cumplan, y acompaña | Proveer liderazgo: desarrollar una visión, tomar la iniciativa, clarificar las metas |
| Que escucha, que sugiere, que motiva... Enseñar, compartir, Transmitir | Escuchar: Identificar y clarificar las necesidades del grupo. |
| Que la gente pueda encontrar en nosotros apoyo | Construir comunidad: construir relaciones, trabajar colaborativamente, valorar las diferencias. |
| A mí siempre me ha gustado ayudar a los demás Uno se pregunta ¿yo qué puedo hacer? | Pasión por ayudar a otros. El lenguaje usado es impulsar a los demás, necesidades de los otros primero, ser amable, comprensivo. La persona asume compromisos de auto sacrificio y disposición por una causa. Los individuos |

| | |
|--------------------------|--|
| | se dedican a los demás y ven el servicio como una responsabilidad. Se faculta y desarrolla a los demás. |
| Aprendemos con los demás | Noción de apertura. La apertura es descrita en términos de abrir la dirección hacia los demás, apertura al aprendizaje y apertura a escuchar y enfatizar. El líder servidor es un activo escuchador. |
| Bajo perfil. | Humildad. El líder servidor no necesita ser reconocido, tiene una baja necesidad de satisfacción de su ego, mantiene un bajo perfil y no concentra la atención en sí mismo. Es invisible y dirige con actitudes bondadosas. |
| Buen Ejemplo | Desarrollar a las personas: proporcionar oportunidades de aprendizaje, modelar comportamientos apropiados, construir a través de la afirmación. |

Concepciones Grupo focal vrs Concepciones Liderazgo Servidor. Elaboración Propia

De la tabla anterior podemos inferir:

Los líderes citados – que no han participado en elecciones populares- muestran concepciones y comportamientos que son coincidentes con los postulados del enfoque de liderazgo servidor. En ese sentido, se podría afirmar que la existencia de estas personas como líderes, es posible explicarse a través del enfoque. Sin embargo persiste una concepción muy tradicional acerca del “Líder”. Este es relacionado con los grandes liderazgos, con políticos y/o con personas que llegados a una instancia de poder desarrollan prácticas al margen de los intereses de la comunidad que dicen representar. Debido a esta concepción de Liderazgo Tradicional, la mayoría de las personas involucradas no se asume ni se presenta a sí mismo como Líder, y las implicaciones prácticas de ellos es que hay cierta resistencia a la toma de decisiones y a los ejercicios de Liderar en sentido estricto. Además que esto significa, por un lado que existe una concepción o negativa o distante de su realidad por palabra “Líder”, y que, de alguna forma, presentan resistencia a que sean reconocidos ejerciendo como líderes tradicionales. Estas personas fueron insistentes en su preocupación por el otro, en la búsqueda de respuesta a ¿yo qué puedo hacer? Y hacer de esta la motivación principal para participar en espacios de construcción comunitaria ejerciendo el liderazgo. El hecho que la motivación sea qué puedo hacer por mi comunidad, y la preocupación constante por el otro; postulado principal del Enfoque de Liderazgo Servidor nos permite afirmar,

que si es posible la utilización de este enfoque como una explicación plausible a la formación del liderazgo político en comunidades pequeñas.

Concepciones Implícitas

El Ser Humano: Asume al humano como un ser complejo. Es decir no tiene una concepción “buena” o “mala” del hombre, sino que es asumido como un ser en el cual se conjugan tanto cualidades admiradas como defectos. No se busca, ni se necesita de hombres perfectos. En este enfoque, existe una conciencia de la condición humana, como una condición compleja, ni positiva ni negativa. Aunque si existe una posición de optimismo frente a las acciones del hombre, en donde es posible desarrollar unas actitudes consideradas valiosas para la comunidad en donde se desarrolla la persona.

Esta cualidad revela su condición de contingencia, es decir la propensión a ser y dejar de ser, hacer y dejar de hacer; equivocarse como ser humano imperfecto. Pero también ser sensible al mundo que le rodea, a percibir las necesidades de otros y a enmendar sus equivocaciones.

Además tiene una concepción integral del hombre. Una visión de los ámbitos objetivos – la racionalidad-, subjetivos – las emociones-, y espirituales – lo trascendente- que se conjugan en el ser humano; ámbitos, todos, igualmente válidos.

Tiene una concepción **Incluyente** en la medida que ve la diferencia como un aspecto positivo dentro de una organización y/o comunidad. En la medida que se es consciente de la complejidad humana, se ve al otro, como un legítimo otro, es decir, que vale tanto como yo, en cuanto es humano, pero que puede ser tan diferente a mí, en cuanto es otro. Y esa diversidad me da la posibilidad de hacer del trabajo en la organización una experiencia personal rica, en la medida de que el aprendizaje del otro es indispensable para la comunicación efectiva.

Sentido transformador: El liderazgo y el servicio no son un fin en sí mismo. Se comportan como un medio que hace posible la transformación del entorno, en un espacio y tiempo mucho más agradable para quienes se encuentran en ellos. Se busca el movimiento hacia el cumplimiento del objetivo o la misión de la comunidad y de la organización, en donde las personas que se ven involucradas, salgan mínimamente afectadas y así, puedan desarrollarse personalmente.

En ese sentido el **Trabajo** en organizaciones que asumen el Liderazgo Servidor, y en ánimo de buscar la coherencia, es entendido como un medio de realización personal, en donde las personas puedan desarrollar sus capacidades y sentirse útiles en la sociedad, y que éste a su vez., les ofrezcan condiciones para llevar una vida digna.

Este enfoque desafía el paradigma moderno de acumular **Poder** como un fin en sí mismo. El Líder Servidor trabaja en la transformación del ser humano y del mundo. Usa el poder para colaborar no para controlar, para cooperar no para conquistar

Fuente de Legitimidad del Líder Servidor: El poder dentro del enfoque de Liderazgo Servidor no es un fin en sí mismo. Es un medio que permite servir a las personas y orientar a la comunidad en donde se trabaja hacia el cumplimiento de su visión y misión. El poder, es aquí asumido como “Autoridad” dado que si el liderazgo deriva del servicio, entonces la legitimidad del poder se encuentra en la medida que las personas de la comunidad otorgan ese poder al líder. Es un poder – autoridad del Líder que no busca el beneficio para material para él.

Bajo este enfoque se busca que las personas reconozcan al líder y le otorguen la autoridad. En un punto de deber ser se busca que sea una decisión libre y consiente. Se buscan que los líderes hayan sido probados por las personas en la medida que corresponden a los intereses de la comunidad. Si ésta persona deja de responder a esos objetivos, dado que su autoridad proviene de la comunidad, entonces la comunidad puede retirarle la autoridad que le fue dada, y por lo tanto ya no tendrá legitimidad.

El Liderazgo Servidor como Propuesta: Posibles Ventajas del Liderazgo Servidor en la Organización de Comunidades Pequeñas:

Continuación de los Procesos: Cuando el líder en la organización de una comunidad pequeña es el centro, el conocimiento y los procesos que lidera dependen totalmente de él. Cuando esta persona debe cambiarse de domicilio, cuando se cansé o alguna circunstancia haga que se tenga que retirar de su función, junto con él, se van los procesos y los conocimientos. Muchas comunidades barriales sufren por esta situación. Por ejemplo, el líder está representado a la comunidad ante el Estado, se lleva un proceso pero él tiene todo el conocimiento y el proceso,

cuando se debe ir, todo el proceso y el conocimiento se pierde, y la comunidad debe comenzar de nuevo. El enfoque de Liderazgo Servidor, al buscar el empoderamiento de las personas, y no del líder, permite que éste no sea el centro de los procesos, sino que busque capacitar y delegar a las personas de su comunidad en el cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto la continuación y existencia de los procesos de una organización comunitaria no cae en una persona, y así, no depende de ella.

Empoderamiento: Al comportarse el líder como una persona que busca potenciar el desarrollo de la comunidad, este propicia procesos de apropiación y empoderamiento de la comunidad hacia su entorno y procesos. Se busca que sea la comunidad quien se apropie de su realidad, y dialogue con el mundo. En la medida de lo posible un líder servidor busca potenciar las capacidades de la comunidad.

Sentido Pedagógico: En el enfoque tradicional del liderazgo, muchas teorías asumen que ciertas personas nacen para ser líderes, con unas condiciones particulares que los hacen líderes y los mantiene en una posición hegemónica. Por lo tanto enseñar a ser líder no es posible, sin embargo el enfoque de Liderazgo Servidor sostiene que toda persona que le nazca servir, sentirá la necesidad de asumir un liderazgo para ampliar el espectro del servicio, en consecuencia, en una posición de liderazgo en la comunidad parte de la coherencia con su responsabilidad es que su que hacer, sea un quehacer pedagógico, es decir, que en cada acción que desarrolla con la comunidad, hay un conocimiento que está siendo compartido. Un conocimiento que está en circulación.

Alteridad: Dado que el conocimiento está en circulación, que las personas están siendo capacitadas y hay un empoderamiento, la posibilidad de que las personas estén en posiciones de representación es alta; evitando que existan cargos o posiciones vitalicias que pueden convertirse en focos de poder que vayan en contravía de los intereses de la organización comunitaria. La alteridad implica cambios y renovaciones importantes para la organización.

Solidaridad: Al ser el líder una persona que no es el centro del proceso, y contar con una organización en donde sus miembros están comprometidos con la visión y misión, y están empoderándose de su organización; se hacen solidariamente responsables, y por lo tanto cada persona miembro, asume un compromiso de veeduría y acompañamiento en cada acción de la organización.

Conclusiones

- El Liderazgo político ha sido asumido en su mayoría desde los grandes liderazgos en proyectos de Estado o grandes organizaciones, dejando de lado los liderazgos locales. En consecuencia es necesario que las Ciencias Sociales, y en particular la Ciencia Política, aborde este tema, en el ánimo de comprender los procesos políticos en lo local.

.- El liderazgo político es la principal forma de representación política de comunidades pequeñas.

- La palabra “Líder” enfrenta resistencia en los territorios locales porque evoca concepciones tradicionales de los grandes liderazgos; porque lo relaciona con prácticas clientelares y corruptas; además de poner en peligro a la personas que se le denomina así, en tanto su integridad física se convierte en objetivo “militar” de parte de grupos armados al margen de la ley, o se le supone parte/representante de los mismos. Por lo tanto es necesario realizar investigaciones que rastreen los conceptos que evocan las palabras “líder” y “liderazgo” en los espacios locales.

- Dadas las circunstancias mencionadas con la palabra “líder”, muchos líderes están actuando desde la invisibilidad, y por lo tanto utilizando enfoques tradicionales hace imposible el estudio de este fenómeno en lo local, en consecuencia es necesario desarrollar nuevas perspectivas teóricas para el acercamiento y la comprensión de estas realidades.

- Existen enfoques emergentes que cambia concepción tradicional de Líder y Liderazgo, como el enfoque de Liderazgo Servidor, nacido en la literatura de las organizaciones empresariales, que puede aportar elementos significativos para la comprensión de los fenómenos políticos locales, mediados por el liderazgo.

- Se hace necesario para los retos que enfrenta el ejercicio de la ciudadanía en el territorio re-significar al “Líder” y al “Liderazgo” como categorías de análisis importantes en la comprensión de los fenómenos políticos locales.

Bibliografía

- Alcaldía de Medellín. (2010). *Liderazgo*. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Bertelsmann Stiftung. (2006). Liderazgo Político en el Siglo XXI. *Diálogo y Acción*, (págs. 1-12). Madrid.
- Delgado Fernández, S. (2014). Sobre el concepto y el estudio del Liderazgo Político. Una propuesta de síntesis. *Psicología Política*, 07-29.
- DeRusha, C. (2009). El Lider Servidor. *Simposio Internacional Liderazgo Servidor en las organizaciones* (págs. 02-14). Medellín: UNAC.
- Díaz Villamil, C. A., & Suárez Guerrero, L. J. (2010). *El Liderazgo Servidor y su caracterización en la Iglesia Adventista*. Medellín: UNAC.
- Fierro Leyva, M. (2012). Líderes políticos y asociaciones de acción colectiva en la construcción de la sociedad guerrerense. Estado de Guerrero, México. *2do. Congreso Internacional Pre - ALASRU*. Cuernavaca.
- Gamboa Rocabado, F. (2010). Política del poder y liderazgo con poder. *Perspectiva*, 30-34.
- Greenleaf, Robert (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Greatness*.
- Hah, C.-D., & Bartol, C. F. (1983). Political Leadership as a causative phenomenon. *World Politics*, 100-120.
- Laub, J. (2004). *Defining Servant Leadership*. Indiana: Indiana Wesleyan University.
- Marin, W. C., & Betancur Gonzalez, C. B. (2011). *Percepción del Liderazgo Servidor en directivos de Unac por los estudiantes de la FCAC*. Medellín: UNAC.
- Morin, E. (1992). *El paradigma perdido*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Natera, A. (2001). *El liderazgo político en la sociedad democrática*. Madrid: Editorial Centro de estudios políticos Constitucionales.
- Nixon, R. (1987). *Líderes*. Barcelona: Ed. Planeta.
- Page, D., & Paul, W. (s.f.). *A Conceptual Framework for Measuring Servant-Leadership*. Langley: Trinity Western University.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

