

COMUNIDAD – CULTURA – SOCIEDAD

EL LIDER LINEAL Y EL LIDER EN RED: DEL AUTORITARISMO A LA COLABORACION

Dra. Sonia Abadi¹

Fragmentados e integrados.

La capacidad de integrar contradicciones es signo de madurez y calidad del desarrollo personal. La necesidad de aislar aspectos que no se desean ver en la realidad o reconocer en sí mismo es signo de un Ser débil o inmaduro, que se fractura ante la presión de los conflictos.

Una de las funciones esenciales del Yo es la función de síntesis que permite reunir nuestras distintas facetas en una unidad. Esa función es ventajosa en la medida en que nos permite sentirnos coherentes y consistentes, pero tiene su riesgo: que para ser “de una sola pieza” nos exija dejar afuera aquellos aspectos contradictorios y a veces más interesantes de nuestra personalidad. Desde el comienzo de la vida tendemos a integrarnos en una unidad. Allí la imagen, la palabra, la presencia viva de los otros, sostienen y acompañan la integración del Ser, en un sistema dinámico que articula la mente, las emociones y el cuerpo.

Estas tres fuentes entramadas constituyen el tejido vital que tendrá que ser capaz de contener y absorber todas las nuevas experiencias a lo largo de la vida.

El Ser es la persona total, y se forma desde diferentes fuentes: modelos de identificación, valores familiares y sociales, experiencias positivas y negativas, aptitudes y limitaciones. Y, más adelante, los conocimientos generales o especializados que se irán adquiriendo a lo largo de la vida.

¹ Dra. Sonia Abadi. soniaabadi@gmail.com // www.pensamientoenred.com // www.red-activa.blogspot.com // www.libropensamientoenred.blogspot.com

Desde esa Red de elementos que interactúan entre sí, cada persona percibe, piensa y actúa. Pero ciertas identificaciones demasiado rígidas y aquellos valores que nos parecen incuestionables generan zonas duras de la personalidad que se cristalizan, empobreciendo la Red.

Otras veces, a causa de experiencias negativas, las zonas rígidas se forman por el intento de mantener un equilibrio que ya nada vuelva a desestabilizar, aun al precio de dejar inmóviles parte de los propios recursos.

Esas partes del Ser pierden flexibilidad, sensibilidad, permeabilidad y adaptabilidad a lo nuevo. A lo largo de los años, esta “artrosis” de la personalidad nos transforma en caricaturas de nosotros mismos, en las que solo se destacan a gruesos trazos nuestros defectos y virtudes.

Lo notable es que la rigidez en la forma de ser y la tensión en las actitudes son siempre consecuencia de zonas débiles e inseguras que a veces arrastramos desde nuestra historia.

Ser, hacer, tener y los caminos del éxito

Cuando estamos integrados y no fragmentados en diferentes roles, hay una continuidad entre lo que somos y lo que hacemos, y el hacer deriva naturalmente del Ser. En esos estados, todo lo que hacemos nos hace crecer como personas totales.

Por el contrario, cuando hacemos compulsivamente como forma de huir de nosotros mismos o de demostrar lo que no somos, nos vamos empobreciendo y perdiendo el sentido de realidad de nuestra vida.

La persona integrada se siente libre, autónoma, responsable y confiada en su capacidad de aportar algo al mundo que lo rodea. En cambio, cuando representamos un rol, nos sentimos a la vez vulnerables y prisioneros.

El adulto sano es capaz de hacerse cargo de sus pensamientos, actos y decisiones, de reconocer sus logros y de aceptar las consecuencias de sus errores y fracasos, sin necesidad de depositar en los otros sus aspectos idealizados o desvalorizados. También dispone de la capacidad de jugar y el

humor como espacio mental y verbal en que la persona se siente libre y es capaz de transmitir esa libertad a los que lo rodean.

A su vez, el Ser integrado también se relaciona de un modo especial con el tener. Cuando la autoestima se sostiene en variadas fuentes de su propia historia, saberes y experiencias, los logros no son simples disfraces, títulos o trofeos, sino auténticos derivados de la persona total. El éxito vacío, en cambio, es siempre angustiante, ya que nos hace sentir amenazados ante la menor crítica o error.

El sentimiento de existir está ligado al ejercicio de la creatividad, ya que solo la oportunidad de funcionar creativamente nos brinda el sentimiento de estar vivos. Cuando este impulso no existe o se ha perdido, surgen el vacío y la sensación de que la vida no tiene sentido.

Ante la dificultad de sentirse existir, la alternativa será vivir reaccionando; pero reaccionar interrumpe el existir y aniquila el desarrollo de la persona. En estos casos, la imaginación está empobrecida y en su lugar observamos una compulsión a hacer cosas concretas y una necesidad permanente de estímulos externos.

Pueden ser mentes brillantes pero desconectadas del cuerpo y las emociones, delineando un perfil reconocible: pensamiento lineal, desconexión de los afectos, frecuentemente acompañada de trastornos psicosomáticos.

Esto los hace más vulnerables al estrés, originado en una relación permanente y agotadora con los estímulos, con pérdida de la posibilidad de conectarse consigo mismos. La sensación de impostura es permanente, así como la vivencia de la propia vulnerabilidad.

El ser y los otros: show off y empatía.

Todos necesitamos del reconocimiento de los otros como parte de nuestra autovaloración y bienestar. Lo notable es que, si una persona no ha recibido durante su infancia una respuesta empática –a través de la mirada de los

adultos y el reconocimiento de su originalidad individual, por ejemplo– esto no solo dañará su propia capacidad de empatizar con otros, sino que generará también una extrema avidez por obtener grandes dosis de empatía por parte del entorno actual, de la que dependerá como de una droga a lo largo de toda la vida.

Estas personas buscan torpe y desesperadamente ser valorados por el otro, y este reconocimiento forzado se provoca de diferentes maneras, cada una con sus previsibles consecuencias.

Algunos se muestran débiles o atormentados. En este caso, se genera un acercamiento, pero rápidamente el recurso se agota y el otro huye.

Están también los que se ocupan compulsivamente de los otros. Allí se activan la avidez y voracidad de los demás, la sensación de que lo que se da nunca es suficiente y el sentimiento de estar siendo usados. En realidad, es el donante quien usa a los otros como proveedores empáticos, y al manipularlos con ofrendas genera una adhesión por interés.

Otros exhiben sin pudor sus propias cualidades, aptitudes y logros. Si los logros son ficticios o superficiales, solo provocarán la risa y el ridículo. Pero si son reales, aparecerán la envidia y los consiguientes ataques agresivos.

Así, resulta que la necesidad compulsiva de empatía se expresa por un exceso en pedir, dar y mostrar, y se pierde la capacidad de mirar, intuir, comprender.

En todos los casos, el emisor está desconociendo o desconsiderando las necesidades del receptor, al que usa como espejo y no en su complejidad y espesor humano.

Y sin empatía, las personas, familias y grupos humanos no se sostienen. Si el otro es alguien a quien apenas conocemos, toda la relación estará basada solo en el prejuicio. Y el prejuicio no es una Red empática y viva, sino una dura malla de acero que sofoca al individuo y a los grupos.

Acerca de los líderes: del complejo de impostura a la confianza

Un líder natural es siempre un generador de redes y es, antes que nada, una persona interesante. Alguien con quien la gente quiere trabajar y de quien la gente quiere estar cerca

Este tipo de líder desarrolla sus aptitudes y talentos, su vida interior, su personalidad. Y no tiene una vida lineal: su Red se expande y trasciende sus propias fronteras. Aprende algo nuevo y diferente de sus habilidades formales. Se prepara trabajando su inteligencia, su espiritualidad, su cuerpo, sus variadas destrezas. Crece, se transforma. También revisa sus bloqueos, e intenta superar sus limitaciones y miserias. Y, si es necesario, pide ayuda.

Si ha accedido a un lugar de liderazgo, su competencia se da por descontada; pero lo que lo hace interesante es su capacidad de mantener vitales y a la vez integradas las múltiples facetas de su personalidad.

Por el contrario, el líder fragmentado sólo interesa en su función de jefe, ya que no es capaz de cultivar sus propias aptitudes. En los casos más graves, es adicto al trabajo y no tiene vida personal, ni afectos, ni otros intereses.

Muchas de las personas que ocupan lugares de poder o cargos de responsabilidad están muertas de miedo. Miedo a perder su lugar, miedo a ser descalificados, a quedar en descubierto en sus debilidades. El ego infantil e inmaduro genera reacciones impulsivas en las que se pierde la capacidad de juicio, y fallan la reflexión y la evaluación acertada de las consecuencias de cada acción.

Algunos líderes tempranamente exitosos y muy talentosos en su especialidad no crecen como personas totales. De este modo, se quedan sin raíces genuinas que alimenten su autoestima y sin recursos alternativos para enfrentar una crisis, un cambio o un fracaso. Cuando acceden a lugares de gran exigencia, se enferman física y emocionalmente, dañan su vida familiar, desarrollan conductas adictivas y compulsivas.

El típico líder lineal se caracteriza por el individualismo, el autoritarismo y la arrogancia, siempre reactivas y defensivas, ya que tienen que ver con el

temor de no estar suficientemente capacitados para el cargo que ocupan o la crisis que les toca resolver. Este temor se suele ocultar en la misma medida en que se acrecienta y la incapacidad para reconocerlo puede llevarlo a una evolución negativa, al tirano de caricatura, entre temible y ridículo.

El líder en Red, en cambio, sabe que no está totalmente capacitado para el cargo que ocupa y que, cuanto más crezca su gente, más tendrá que aprender. No cae víctima del complejo de impostura, porque percibe que el crecimiento de los otros es lo que lo legitima. Su confianza proviene de sentirse sostenido por la Red de su gente, que aporta sus talentos, conocimientos y creatividad. Responde en vez de reaccionar, establece comunicación y lazos. Sus actitudes y proyectos son expansivos, inspirados y de largo plazo.