

## Liderazgo auténtico

Karol Melanie Cornejo López

Estudiante de Psicología

Universidad Continental

Desde el principio de los tiempos el ser humano ha sentido la necesidad de formar grupos, pues está en su naturaleza ser un ser social, ese contexto, dio origen a la necesidad del surgimiento de la figura del líder, quien debía estar dotado de ciertas características especiales, a fin de conseguir que el grupo le siguiera. Hoy en día esta situación no ha cambiado, aunque ahora los conflictos que afrontamos son distintos y más complejos, aún es necesaria la figura de una persona que con una mayor visión y capacidad de análisis pueda guiar a una población confundida, que reclama por una persona que les conduzca al tan anhelado y utópico bienestar.

A lo largo de la historia han aparecido diversos individuos que han logrado captar la atención de las masas, y han sido identificados como "líderes", no obstante, el desempeño o aspiraciones de algunos de estos ha sido cuestionable. Bill George et al (2007) afirman que no existe un patrón de líder, es decir, no existen indicadores que permitan establecer un perfil de líder o estereotipo de un tipo de liderazgo ideal (p. 2). De ahí que no exista un estereotipo de líder, porque de lo contrario todos querrían imitarlo y se perdería así uno de los principales atributos de un líder, como viene a ser la autenticidad.

Explicando la teoría sobre el liderazgo auténtico, Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans y May, (2004) citados por Blanch Baixauli (2018, p.32), señalan que, en los últimos años, los planteamientos de la ética en la toma de decisiones y los conceptos de la psicología organizacional han influenciado en el modo en que los líderes ejercen su influencia sobre los demás. Por su parte, Luthans y Avolio (2003) citados por Blanch Baixauli (2018, p.32), señalan que el liderazgo auténtico aparece vinculado al intento de superar los numerosos ejemplos de conductas no éticas que se han producido, recientemente, en el ámbito político y empresarial y que han tenido un impacto negativo muy notable sobre la sociedad.

Ahora bien, el proceso de cómo una persona se convierte en líder, es distinto en cada individuo, pero en líneas generales podemos decir que, para llegar a ser un auténtico líder, en primer lugar, una persona debe aprender de su propia historia de vida. En segundo lugar, debe conocerse a sí mismo, es decir, ha de ser capaz de identificar sus fortalezas y debilidades. En tercer lugar, siempre ha de procurar hallar el equilibrio entre sus motivaciones extrínsecas e intrínsecas. Finalmente, es ineludible que cuente con un equipo de apoyo.

En síntesis, podemos decir que el liderazgo auténtico puede ser definido como como un patrón de conducta que promueve las capacidades de los demás y que se inspira tanto en las capacidades psicológicas positivas como en un comportamiento ético positivo, todo esto con la intención de fomentar la mayor conciencia de uno mismo, y una moral íntegra internalizada.

## Referencias

- George, B; Sims, P; McLean, A.; y, Mayer, D. (2007). Descubra su auténtico liderazgo. Recuperado de [http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2011/06/descubra\\_su\\_autentico\\_liderazgo\\_hbral.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2011/06/descubra_su_autentico_liderazgo_hbral.pdf)
- Blanch Baixauli, Javier (2018) Liderazgo auténtico, rendimiento e innovación: efecto mediador de las integraciones afectiva y cognitiva, y el engagement (Tesis doctoral) Universidad Complutense De Madrid. Madrid. Recuperado de <https://library.co/document/zlr82loz-liderazgo-autentico-rendimiento-innovacion-mediador-integraciones-cognitiva-engagement.html>
- Moriano, J; Molero, Fernando y Jean-Pierre Lévy Mangin. (2011) liderazgo auténtico. concepto y validación del cuestionario ALQ en España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717169026.pdf>