

Líderes y Seguidores

Por Armando Cano Anzures

Metis, diosa de la sabiduría y la astucia

Metis es un personaje de la mitología griega que encarnaba la sabiduría, la astucia y la prudencia. Metis encarnaba la metis griega, un concepto que iba más allá de la simple inteligencia: era la astucia práctica, la capacidad de encontrar la solución correcta en el momento preciso, anticipar consecuencias y adaptarse con ingenio a cualquier situación. Este tipo de sabiduría se consideraba superior incluso a la fuerza bruta.

¿Te suena familiar este personaje? ¿Alguna vez has pensado en tu gerente de área o en el director de operaciones como la reencarnación de Metis? Son capaces de resolver cualquier problema, ¿no es así? Exploremos en esta ocasión cómo los líderes son capaces de resolver cualquier situación a través de su toque mágico.

La astucia práctica en el liderazgo

Cuando hablamos de liderazgo, es fácil creer que aquellas personas a las que les damos el título de “líderes” siempre tienen que estar al frente de todas las actividades. Algunas veces esperamos que sean capaces de resolver un gran problema de calidad con el cliente, o tener el argumento ganador en alguna negociación con el sindicato de trabajadores de la planta. También esperamos que, cuando sea el momento de dar el discurso de la fiesta de fin de año, sean capaces de ofrecer palabras memorables que queden para siempre registradas en los anales de la historia.

Nada puede estar más lejos de la realidad. A pesar de que los líderes han llegado a una posición preeminente en alguno de los sistemas con los cuales operan los negocios (por ejemplo, el área financiera, de calidad, recursos humanos, etcétera) o incluso pueden haber llegado a la posición de la alta gerencia local, al final los líderes también son seres humanos. ¿A qué me refiero? Todos tenemos fortalezas y debilidades: podemos tener muy desarrollada alguna parte de nuestra persona, pero también podemos tener deficiencias en otras. ¿Cómo entonces los líderes, conscientes de dichas brechas en su personalidad, son capaces de subsistir e incluso prosperar?

Bueno, la respuesta es simple: los mejores líderes saben cuándo tienen que ser seguidores. Saben que habrá algún momento en que lo mejor es hacerse a un lado y dejar que otro miembro del equipo, con la habilidad requerida en ese momento mejor desarrollada, se haga cargo de la tarea y ayude a completarla. Esto no significa que se conviertan en simples testigos: ser un buen seguidor implica entender la importancia de la tarea, para proveer así una buena dirección hacia dónde quieren que se oriente el resultado, y al mismo tiempo facilitar aquellos elementos requeridos para lograr el resultado, que pudieran estar fuera del alcance de la persona delegada para completar la tarea.

Si es un proyecto, el soporte puede darse dentro de un marco de revisiones regulares, en las cuales revisar el avance y ayudar a hacer los ajustes requeridos, así como asegurar que el colaborador pueda usar también esta experiencia para robustecer aún más la fortaleza que se está utilizando. Hay que ser honestos: si la habilidad requerida fuera una debilidad, no pondríamos a dicho colaborador a cargo de la tarea. El resultado final sería más que obvio, y desastroso. Recuerda bien esto: para prosperar usamos nuestras fortalezas, no nuestras debilidades.

Los líderes y sus equipos

¿Cómo se aseguran los líderes de tener colaboradores en los cuales delegar estas tareas o proyectos? He aquí una habilidad que sí distingue a los verdaderos líderes: la capacidad de rodearse, en su equipo cercano, de diferentes habilidades y capacidades, con las cuales poder responder de manera adecuada a las condiciones cambiantes de nuestro entorno de negocios actual. Estoy seguro de que en algún lugar habrás leído historias acerca del jefe que no contrata a personas más capaces para evitar que hagan evidente sus deficiencias. Quizá esto suceda (personalmente no lo he visto), pero los líderes realmente inteligentes saben que estos miembros pueden integrarse y ser desarrollados para realmente agregar valor a su departamento, e incluso a la organización entera.

Si tienes miembros en tu equipo en los cuales no puedes confiar, ni siquiera para sus tareas asignadas, es momento de proveer la retroalimentación adecuada, poner la situación a la vista e idear, de manera conjunta, un plan de acción para resarcir las debilidades identificadas. Ciertamente, remplazar suena mucho más sencillo, pero para ser sincero, a menos de que se trate de un problema de actitud (los cuales difícilmente van a cambiar), la mayor parte de las personas prefiere saber qué se piensa acerca de ellos y estarán felices de recibir guía de cómo mejorar su desempeño.

Personalmente, recuerdo que los mejores éxitos de los que fui parte fueron gracias al equipo de colaboradores a mi alrededor. Y lo mejor de lograr las metas que se presentan es poder celebrar con todos ellos alrededor de una carnita asada y unas cervezas.

© 2026 Armando Cano Anzures