

## La Comunicación Fuente de Poder del Líder en las Organizaciones que Aprenden

*(Communication as Power Source of the Leader in Learning Organizations).*

Molina García, María Guadalupe\*

**Abstract.** Shared leadership goes hand in hand with an organizational culture; this means it is intended to innovation. In another sense for learning organizations innovation is a successful and permanent process becomes routine, rather it is a fact particularly unusual or distracting people from the central work, strategic medullar any organization, in the organizations main objective is the responsible management of communication, even as a basic instrument that empowers the leader and determines its meaning and direction.

**Keywords.** Communications systems, organizations, power.

**Resumen.** El liderazgo compartido va de la mano con una cultura organizacional, esto significa que está dirigido a la innovación. En otro sentido para las organizaciones que aprenden la innovación es un proceso exitoso y permanente que se convierte en algo cotidiano, en lugar de que sea, un hecho poco usual o especial que distrae la atención de las personas del trabajo central, estratégico o medular de cualquier organización; es decir, para las organizaciones su objetivo principal es el manejo responsable de la comunicación incluso, como instrumento básico que empodera al líder y determina su sentido y dirección.

**Palabras clave.** Líder, organizaciones, poder, sistemas de comunicación.

### Introducción

La postura que se establece en este ensayo consiste en proponer como base de un liderazgo consistente, confiable y duradero; representa contar con líderes orientados a fomentar una comunidad dentro de las organizaciones tendientes a la innovación por tanto, las organizaciones que aprenden alientan un sentido de comunidad y confianza.

Para tal efecto, todas las personas trabajan unidas, con respeto por los demás y con capacidad para comunicarse de forma abierta y honesta.

Los problemas, las diferencias de opinión e incluso los conflictos, no se pueden evitar, ni manejar simplemente pasándolas a otro departamento o mandándolos hacia arriba o hacia abajo dentro de la jerarquía organizacional. El conflicto y el debate son aspectados como formas responsables de comunicación, en las que las personas están dispuestas a compartir información y el conocimiento que tienen, de modo que otros se puedan beneficiar y por supuesto, es la llave maestra que en todas sus acepciones se convierte en el poder del líder.

### Exposición

Es importante describir un sistema comunicativo y discernir entre sus elementos, por ende, el lenguaje representa un conjunto de sonidos articulados con el cual las personas manifiestan que piensan o lo que sienten, esto incluye que dicen, las señales

que se utilizan, o lo que escriben, e incluye el conjunto de signos y reglas que permite la comunicación persona a persona o ante un ordenador, sea de manera sincrónica o asincrónica. Por lo tanto, al sistema de comunicación que representa lenguaje, es el eje central de la postura de la autora y se vincula con la innovación en organizaciones que aprenden y estas a su vez, son el principal referente de las organizaciones del siglo XXI (Champy, 2001).

Por otra parte, a partir de la heurística de lo disponible y desde un juicio de racionalidad limitada la autora asume el concepto de comunidad como una forma de producir en los colaboradores un sentido de pertenencia, reconocimiento, valía, aceptación e identidad (Locke, 1905).

Lo anterior, va de la mano con una cultura organizacional y se encuentra orientada al conocimiento, esto implica que las organizaciones que aprenden son innovadoras de por sí, por esta razón los sistemas de medición para la promoción y refuerzo del liderazgo sistémico influyen la cultura organizacional y reflejan el tipo de sistema organizacional prevaleciente (Abreu J. L., 2011).

En este tipo de liderazgo, promueve el trato humano y recto tanto dentro como fuera de las organizaciones y se espera que todos sean proactivos, participativos y con una comunicación abierta, honesta y las personas cuando sienten que forman parte de una comunidad, están más dispuestas a hacer el esfuerzo extra, que se necesita para identificar problemas y resolverlos, y es muy probable que compartan sus soluciones con otros compañeros por ende, esto es el punto de apoyo de la innovación y de las formas de comunicación responsable, la cual se encuentra cimentada en la comunidad y las posicionan como organizaciones sanas y que aprenden a aprender.

En este mismo sentido, las organizaciones se integran por equipos de trabajo con habilidades complementarias, que están comprometidos con un propósito común y con un conjunto de metas y expectativas, para lo cual, establecen normas colectivas de rendición de cuentas y sus miembros son interactuantes así como, mantener el mismo estatus, tener bastante autonomía para experimentar y probar nuevas ideas (Molina G., 2010).

En otras palabras, la operación completa está diseñada para mantener un fuerte sentido de comunidad el cual, se considera esencial para la evolución y supervivencia de la empresa y para mantener un fuerte sentido de comunidad los líderes apoyan intensamente a todos frente a los riesgos que tengan que ser asumidos para producir un cambio y ante ello, se reconoce que todos podemos realizar aportaciones y que todos cada vez son mejores en lo que hacen, todos buscan conocer y son conscientes de su propia actuación.

En síntesis una organización que aprende, está compuesta por personas dispuestas a aprender y a cambiar (Champy, 2001).

Una de las vías más exitosas para alcanzar este objetivo es la auto-administración de las formas responsables de comunicación por ello; se les brinda a todos la oportunidad y la responsabilidad para identificar problemas y resolverlos, este

poder requiere de una mayor cantidad de participación y aprendizaje que el contar solamente con una persona encargada de tomar decisiones.

En cuanto a lo anterior, las personas tienen facultades para encontrar la manera de tener éxito dentro de sus equipos, deben rendir cuentas acerca de su responsabilidad para alcanzar el éxito, pero la forma en que lo alcanzan no está dictada por el líder formal o informal, sino que la capacidad de cada líder y que se mide a partir de los resultados que tienen las personas que dependen de éste (Molina G., 2010).

En fin, la empresa depende de que la información se comparta con gran apertura y de una cultura que comenta cómo las personas plantean preguntas, pidan ayuda cuando la necesitan y compartan sus ideas cuando se les pide.

La estructura plana basada en los equipos que se encuentra en las organizaciones que aprenden y facilita el aprendizaje porque las personas en su totalidad participan en una amplia gama de actividades y por trabajar con otros compañeros de quienes pueden aprender (Bohlander G, Scott. S. y Sherman A., 2008).

Por otra parte, la capacitación formal es otro camino que garantiza el aprendizaje continuo, en el caso concreto la autora considera que el aprendizaje permanente es esencial para el desarrollo personal, espiritual e indispensable para incrementar las competencias laborales y para hacer patente nuestra propia esencia.

Cabe mencionar, que entendiendo a la comunicación como fuente de poder del líder, dentro de una organización del siglo XXI, es muy probable que deba estar fundado en un enfoque Kyosei asumiendo una responsabilidad social global en la cual los líderes buscan superar las fricciones entre todas las personas que componen a las organizaciones a todo lo largo y ancho que esta tenga; tomando gran relevancia la innovación y la competitividad, pero otorgando un trato justo a todos los individuos y a otras empresas en sus negociaciones comerciales y el ser miembros responsables de la comunidad local, nacional e internacional (Abreu, 2011).

### **Conclusión**

Por todo lo anterior, podemos concluir que para un líder el sistema de comunicación que representa el lenguaje, se vincula con la innovación en organizaciones que aprenden y estas a su vez, son el principal referente de las organizaciones del siglo XXI.

El sistema de comunicación es el líquido vital de las organizaciones que aprenden. Para que éstas sean efectivas deben emprender una amplia observación del entorno, orientarse a las mediciones y fomentar la comunicación basada en la confianza y la comunidad, promoviendo la solución de problemas que se comparten.

Las organizaciones con líderes que cuentan con esta orientación, mantienen su vitalidad innovando, siguen aprendiendo, cambiando, aprenden de sus experiencias, innovando y así sucesivamente.

La fuente de poder del líder se encuentra en el manejo responsable de la comunicación y sus resultados se miden en función de los resultados que obtiene la gente a su cargo.

La comunicación asertiva en todas sus acepciones es el poder del líder y determina su sentido y dirección.

---

## **Bibliografía**

- Abreu, J. L. (2011). *Los Siete Fuegos y los Siete Pilares de la Ética Gerencial*. Monterrey. Nuevo León., México: Spenta University México A.C.
- American Psychological Association (2002). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association* (2a Ed.). Distrito. Federal, México: El Manual Moderno.
- Bohlander G, Scott. S. y Sherman A. (2008) Administración de recursos humanos, (13ª edición). México, D F, México: Ed. Thompson & Learning
- Champy, J. (2001). *Ambición Los secretos de los grandes lideres*. D.F., México: Gandhi
- Locke, J. (1905). *Carta sobre la tolerancia*. D.F. México.: Editorial Tecnos (versión castellana).
- Molina Garcia, M. G. (2010). *Comportamiento organizacional ante las competencias laborales*. (U. d. Guanajuato, Ed.) Guanajuato, Guanajuato, México: librosacielo.

## **Otras fuentes de Consulta**

- Chinchilla, Nuria et.al., (2003) Aplicaciones prácticas de las herramientas de información y comunicación. *Revista Harvard Deusto Business Review*. n. 12.abril/mayo Recuperado el 05 mayo 2010 de: <http://kino.iteso.mx>
- Hackman, R.; Lawlae, E. Y Porter, L. (1977). *Perspectives on bahavior in organizations*. New York, NY., EE UU : Ed. McGraw-Hill.
- M., H. (1984). Curriculum Evaluation and the Assesment of Performance Unit, en M Silkibeck de Evaluating the Curriculum in the Londres and Stoughton. En H. M., *Curriculum Evaluation and the Assesment of Performance Uni* (pág. 432). London: Stoughton.
-

### **Acerca de la autora**

Mtra. María Guadalupe Molina García catedrática de la Universidad de Guanajuato y doctorante de la Universidad Spenta México. [molinag7@yahoo.com.mx](mailto:molinag7@yahoo.com.mx), [g.molina@ugto.mx](mailto:g.molina@ugto.mx)