



Trace de Pixabay

En busca del verdadero Liderazgo

Guillermo Quiroga | [Follow](#)

Director Escuela de Postgrado en...

24 0 4

La industria del liderazgo mueve sólo en Estados Unidos más de 10,000 millones de dólares, entre conferencias, gurús, coachs, cursos, seminarios, programas, consultorías y la lista sigue. Sin embargo, sólo el 13% de los empleados tiene sentido de pertinencia o está conectado con su empresa. Asimismo, se considera que el 50% de los jefes o líderes son inefectivos y el 35% de los empleados cambiaría un aumento de sueldo por ver a su jefe directo despedido. Son cifras duras que revelan fallas estructurales en el liderazgo de las empresas tal como nos lo ha hecho ver el

Su principal crítica va a esa "filosofía barata acerca del liderazgo" que no conoce el mundo real de las empresas, ni la complejidad del ser humano y propone comportamientos para sus líderes poco aterrizados, más ideales que prácticos. Es evidente que hay un buen grupo de empresas que cuenta con excelentes líderes y son grandes lugares para trabajar. Sin embargo, es bueno recordar y reflexionar acerca de los que nos dice Pfeffer para separar la paja del trigo y reafirmarnos en el verdadero liderazgo.

El problema de fondo es que en la actualidad muchas empresas son tan disfuncionales que supuestamente malas conductas y comportamientos incorrectos no sólo son tolerados, si no que son motivo de éxito para los que los aplican. Por ejemplo, se miente frecuentemente y no hay consecuencias. Los narcisistas tienen más oportunidades de ascender y mantenerse en el puesto, se premia el efectismo y no la efectividad. Los compromisos no se respetan y no pasa nada. Asumiendo un fuerte pasivo con la ruptura de confianza al interior de la organización. Finalmente, no se es auténtico y se vive del show. Por ello, la pregunta que se hace Pfeffer de porqué personas tan antagónicas a lo que deberían ser los líderes empresariales, están en posiciones tan preeminentes es muy relevante.

Una posible explicación de esta falta de consistencia radica muchas veces en la desconexión de los sistemas de incentivos organizacionales con la naturaleza y comportamiento de las personas. Quizás estas conductas en el corto plazo puedan llevar a éxitos efímeros pero son tóxicos para la salud organizacional de cualquier empresa. Por tanto, es fundamental volver al verdadero liderazgo.

Una acción concreta que nos llevará de vuelta a ese tipo liderazgo es el contacto permanente con los que lideramos. Esa proximidad a personas de carne y hueso, con historias reales es el cable a tierra que nos induce a considerar en nuestra toma de decisiones el impacto de las mismas en su vida y en su futuro profesional.

Sobran los líderes de papel y más bien faltan líderes sinceros, auténticos, que respetan sus compromisos y sus palabras. Servidores de sus equipos y que comparten juntos para bien o mal el éxito o fracaso de sus emprendimientos.

Un verdadero líder debe alinear su comportamiento para servir, en vez de sus propios intereses, a su equipo y siempre buscar lo mejor para su empresa, a pesar de sacrificar beneficios personales. Sólo así, pagando ese precio, se es un auténtico líder y se generan los espacios en los que todos queremos trabajar dando lo mejor de sí.

** Artículo previamente publicado en el especial Great Place to Work 2015 de El Comercio. Diciembre 2015.*

Guillermo Quiroga

Director Escuela de Postgrado en...

Follow

0 comments