

¿POR QUE LA INVERSION EN EL DESARROLLO DE LIDERES EN NUESTRAS ORGANIZACIONES SE CONVIERTE EN UN GASTO SIN LOS RESULTADOS DESEADOS?



Primero usemos una definición como muchas otras que hay; *“El líder es aquel que tiene la capacidad de arrastrar e inspirar a su gente, con valentía, pasión y motivación. Lograr la mejor versión de cada una de las personas que lo rodean y promueve su crecimiento de manera constante”*. Usando palabras más sencillas y que plica a cada aspecto de la vida, esta definición si es mía; ***“Es aquel que hace que las personas a su lado se sientan bien, porque quiere, porque puede y porque debe”***.

Tendemos a pensar que el líder es aquel que dirige una organización desde lo más alto de una estructura, cuando realmente el liderazgo inicia por uno mismo. Yo debo ser capaz de hacerme sentir bien, porque quiero sentirme bien, porque puedo auto motivarme y porque es mi deber como individuo, aprender a gestionar las emociones es vital para esto. Pero también hay lideres en todos los niveles y ámbitos de la sociedad.

No voy a ir en contra de las reglas de LinkedIn como otros hacen hablando de política, mas bien me centro en el ámbito empresarial en donde todavía hoy, buscamos héroes sin capa. Y

es que el liderazgo en las organizaciones es una forma de control y eficiencia, lograr de manera positiva que todos trabajemos con el mismo objetivo y con buena actitud. Por lo tanto, invertir en formar buenos líderes es una buena propuesta para cualquier gerencia. No soy coach, libros de liderazgo sobran, formadores hay en todos lados, pero lo que sí puedo decir es que, luego de más de 20 años de experiencia, una de las cosas en donde más se pierde dinero, es en la formación de líderes y esta es la razón.

Un líder debe tener unas cualidades humanas innatas, que sean parte de su ser. Así como deseamos que un súper héroe sea bueno, justo, amable, honesto, humilde, que cuide, que proteja, etc., de no ser así puede llegar a ser fácilmente un villano. De esa misma manera un líder debe tener cualidades que de ninguna manera en un curso, seminario, diplomado o maestría logrará aprender en corto tiempo, o ¿cree usted que un político corrupto cambiará si lo mandan a un curso de liderazgo por cuatro años?. Las cualidades de un líder ya están definidas y podemos entregar herramientas para potenciar su desarrollo, pero las cualidades humanas necesarias deben venir innatas, adquiridas desde la infancia producto de la formación en valores del individuo. El trabajador que entra a una organización con el deseo de crecer profesionalmente a cualquier precio puede tener mucho éxito individual, pero no va a cambiar de actitud solo porque un coach se lo diga. Para este individuo, el dinero, el poder y su posición social están por encima de cualquier sesión de trabajo en equipo, empatía o humildad.

El “problema” radica en que las empresas no contratan a las personas únicamente por ser buenas personas, yo mismo nunca lo he hecho. Se buscan siempre tener un balance entre las experiencias, conocimiento y valores de la organización, el tema de los “valores” ya lo he tocado. Aquí hablo de problema pensando en liderazgo pues queda claro que no todas las personas que ingresan a una organización tienen una proyección de liderazgo. La situación se complica al momento de decidir ¿Quién y por qué debe liderar?

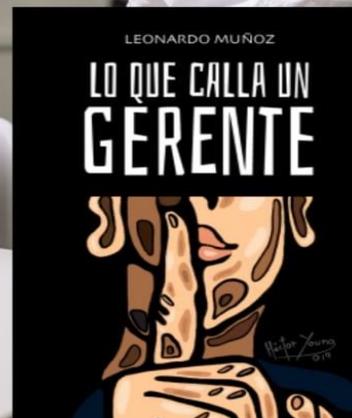
En las organizaciones solo existen tres tipos de individuos a elegir:

1. Aquel es que muy eficiente y reúne todos requisitos subjetivos: educación, años de experiencia laboral, edad, tiempo en la organización, etc., aunque se duda en parte de sus cualidades humanas.
2. Aquel que ha demostrado una calidad humana y valores por encima de sus compañeros, pero no tiene la formación y se duda de su capacidad para realizar algunas tareas.
3. El individuo que reúne lo mejor de los dos puntos anteriores, es el candidato ideal para asumir un puesto de liderazgo y que por cierto es el más difícil de conseguir.

Como consultor nunca he ayudado a un cliente a tomar una decisión sobre que persona debe promover o a quien entregar el liderazgo. Lo que si he podido es ayudarles a entender, que mucho más fácil es capacitar a una persona para que pueda realizar ciertas funciones que

formar o inculcar valores a las personas que no las tienen. De allí la relevancia de hacer un buen proceso al momento de elegir a un líder que recién ingresa a la organización, después de hacerlo es muy complicado, en muchos casos una mala inversión, tratar de formar a estas personas para que cambien de actitud.

No se puede sencillamente ir a la tienda a comprar 10 mil dorales de liderazgo para mi equipo gerencial pues no es un tema de dinero. Si mi elección de líderes es únicamente en base a la afinidad, el parentesco, los estudios y dejo por fuera las cualidades humanas voy a entender duramente lo que es gastar dinero en liderazgo y no tener los resultados deseados.



Otro aspecto que nos afecta al momento de invertir en el desarrollo de líderes es la falta del seguimiento correcto por parte del líder principal de la organización o del proyecto. Pensando en un escenario positivo luego de lo antes planteado, tratar de entregar herramientas de mejora al equipo gerencial es loable, pero implica un gran compromiso de ambas partes (trabajador y empresa) de hacer los cambios e implementar las sugerencias realizadas con la mejor actitud. Es una realidad que alguna o algunas personas no gustan de implementar estos cambios o sugerencias, pero no es menos cierto que en la mayoría de los casos, no hay medidas o consecuencias sobre esto. Algunos me han dicho “lo importante es que siempre alguien se beneficia por la instrucción”, pero esta mentalidad premia al mediocre y crea un gasto de dinero cuyo objetivo era totalmente diferente al inicio. El miedo a salir de estas personas, sí a despedir, es mayor al miedo que nos da convertir la inversión en desarrollo de líderes en un gasto.

Página de Instagram @loquecallaungerente