

¿Nuevos liderazgos? (José Ignacio Pérez)

Cada vez más, se está poniendo de moda hablar del nuevo líder en cualquiera de sus facetas: el perfil del nuevo líder, el líder de nuestro tiempo, se requiere un nuevo estilo de liderazgo...

Y, cuando hablamos de moda, me viene un ataque de iconoclasia agudo y me pregunta para mis adentros: ¿el liderazgo de toda la vida ya no vale? ¿qué diantres de nuevo liderazgo se espera? ¿el líder panacea?

Desde que me dedico a este oficio (y va, ya, más de un cuarto de siglo) estoy oyendo hablar de liderazgo. Es más, ya en la facultad, se hablaba de las cualidades del líder.

Se trataba de un modelo de "rasgos" de personalidad inherentes al liderazgo que, en los estudios de campo, se vio que no funcionaba. Posteriormente se han utilizado otros modelos que en la empresa (y en consultoría) se han difundido con bastante éxito: liderazgo situacional, liderazgo por valores o liderazgo estratégico.

Y, ahora, por lo que se ve... hay un nuevo líder o, para ser más precisos, el mundo empresarial requiere un nuevo liderazgo.

Hace unos días estuve escuchando a Isabel Aguilera decir y remarcar que en un mundo tan complejo como el actual, lo que realmente vale es la "simplicity". Para fraseándola, venía a decir que si alguien te explica algo de forma tan compleja que no lo entiendes, seguramente lo que ocurre es que él no lo entiende.

Siguiendo su enseñanza, creo que se puede expresar la necesidad de un nuevo liderazgo de una forma muy simple: nuestros directivos han adquirido sus hábitos de trabajo en períodos de abundancia y, ahora, nos toca administrar la escasez.

¿Nuestros directivos tienen hábitos de trabajo coherentes y consistentes con la gestión de una época como la que nos está tocando vivir?

Seguramente no, al menos una parte relevante de directivos. Pues, entonces, habrá que enseñarles o formarles para ello.

Es decir, a lo mejor, se trata simplemente de entrenamiento y no de inventar "un nuevo liderazgo". Eso sí, entrenamiento directivo pero, además, cambiar algún que otro paradigma mental.

Por ejemplo, el paradigma de los recursos. Estamos habituados a considerar "normal" tener a nuestra disposición determinados recursos y posibilidades, hasta el punto de manifestar "no puedo hacerlo porque me faltan recursos" y, a lo peor, tenemos que habituarnos a agradecer los "pocos" recursos y optimizarlos.

Por ejemplo, entrenamiento. Existen temas básicos como comunicación con los colaboradores que no se dominan. Mucho "liderazgo" (del viejo y del nuevo) pero personalmente me he encontrado multitud de directivos que se asustan ante un sistema de Gestión del Desempeño (que, en realidad, no consiste más que en decir a tu colaborador qué hace bien, qué hace mal y cómo debe hacerlo mejor). En estos tiempos la optimización pasa por no dilapidar las habilidades de nuestros colaboradores y para ello es imprescindible ser capaz (actitudinal y aptitudinalmente) de afrontar una conversación seria de "feedback" con los colaboradores.

Y, así, podría seguir enumerando las características del "nuevo liderazgo" que se necesita en estos difíciles tiempos, pero la iconoclasia me puede y, "simplicity", me conformo con indicar que el directivo, lo que tiene que hacer, es ejercer las funciones de directivo. Aunque suene a tautología.

