ecofin
ECONOMÍA Y FINANZAS

Management & Leadership

Artículo realizado por: **Salvador Molina**, presidente de Foro ECOFIN, **José Luis Zunni**, director de ecofin.es y **Eduardo Rebollada**.

Liderazgo Carpe Diem

Hay cosas que no pueden esperar. El cambio lo condicionan a menudo situaciones ambientales y no planificadas, tanto en las organizaciones empresariales como en la políticas. Hay que liderar pensando en el Carpe Diem. Desde el neuromárketing, la psicología motivacional y los modelos de organizaciones que aprenden, llegan nuevas propuestas de liderazgo y gestión del cambio. El liderazgo efectivo ocupa un espacio escorado hacia el futuro.

¿Es esto así? ¿Liderar es tener una visión únicamente de futuro e implementar las acciones para cumplir los objetivos propuestos? La gravedad de la crisis que asumiera gran virulencia a partir de septiembre-octubre de 2008 y se prolongara durante 2009 con una fuerza que no se conocía desde el 'crack del 29' y que por fin parece que dejamos atrás, está determinando otra forma de entender los tiempos (duración de las diferentes etapas que intervienen).

Porque la recuperación económica lenta a nivel de la UE y en particular en España, determina que el presente se nos haga demasiado largo, a veces insoportable, porque el futuro que los líderes políticos y empresariales están persiguiendo, no termina de llegar y cuando lo hace, no es igual para todos los sectores de la economía y menos para la ciudadanía que le afecta de manera muy desigual.

Cuando un gobierno trabaja para reducir el paro en directa consonancia con los agentes sociales y económicos, sabe que sus medidas no tendrán efecto inmediato, por lo que el presente seguirá siendo duro para millones que no pueden siquiera pensar en ese futuro que se está buscando afanosamente. Un futuro que les queda lejos. Que se siente que no controlan. Que tampoco tienen confianza en quién les representa, porque siempre aparecen otros problemas que tiene prioridad por encima de los suyos.

Cambios significativos el liderazgo

Puede que sea difícil de creer, dada la cantidad de literatura técnica en materia de liderazgo referida a cómo convertirse en líder; pero pareciera que se esté produciendo el cambio en la visión de muchos expertos interesados más en "el cómo" debe ejercerse el liderazgo que en quién lo ejerce (aquel líder omnipotente convencional con un cargo de máximo poder).

Esto ha provocado que el eje de rotación del liderazgo se moviera más hacia los grupos, equipos, etc. (la periferia del núcleo de la organización) más que quedarse en su concepción de que pertenece al poder de unos pocos. Cuando se habla de empowerment y se da a los equipos la capacidad para resolver los problemas que ese equipo o departamento se enfrenta a diario, por ejemplo en la solución de las quejas de clientes, es que se ha delegado autoridad, capacidad de decisión, etc. Desde ya que también se les ha traspasado un cuota de poder para implementar las acciones que consideren necesarias en cada circunstancia.

Lo que surge de recientes investigaciones es que el liderazgo no emana solamente de un responsable del equipo, sino que pasa de un miembro a otro en función de las diferentes responsabilidades y misiones que se les haya fijado.

Esta nueva forma de entender el liderazgo hace que la estructura de poder pase de llamarse 'hierachy' (jerárquico) a una forma más heterodoxa, de ahí su bautismo de 'heterarchy' (incorpora la raíz de la palabra heterodoxia a la jerarquía convencional que representa la palabra ortodoxia). El término así definido, como suelen hacer los investigadores, lo "han tomado prestado" de las investigaciones en neurociencia, en concreto neurobiología, que estudia cómo es la organización de nuestro cerebro.

Estas nuevas investigaciones nos están alertando positivamente que este cambio de poder entre miembros de un equipo y entre equipos, haciéndose de manera ordenada y rigurosa, incrementa sustancialmente la creatividad de los grupos, evitando los conflictos, ya que los diferentes miembros, tengan o no el poder en un momento determinado en función de las rotaciones habidas, igualmente están legitimando el valor de este nueva forma de trabajar y liderar equipos y proyectos. Según los investigadores, si esa legitimación no acompaña los cambios en el poder de los miembros, el proceso creativo disminuye.

(Leer más)

Foro ECOFIN Grupo Directivos Internacionales

*Copyright © *|2014|* *|ECOFIN|*, All rights reserved.*
ECOFIN: C/Alcalá, 85 3º Izquierda 28009 Madrid
91 209 25 88

Our mailing address is:
b.valverde@ecofin.es
Darme de baja de este boletín

http://ecofin.es