

Lo que necesitas es ser un buen líder, más que un buen jefe

16 Abril 2024

Atentos señoras y señores que ya no se quiere ser un "buen jefe" sino que un "buen líder", y ¿por qué? se preguntarán ustedes. Porque el término líder abarca mucho más allá que una simple jerarquía de rango. ¿Quieren saber qué implica ser un buen líder y qué consecuencias positivas puede traer a tu organización?

Como ya mencionamos es un hecho que, en la era moderna, **el término "líder" ha eclipsado al tradicional "jefe"** en el mundo del trabajo.

Este cambio no es simplemente semántico, sino que refleja una transformación profunda en la forma en que las organizaciones operan y cómo se entiende el liderazgo.

1. La evolución del liderazgo en las organizaciones

Antes, el concepto de "jefe" estaba asociado con el poder y la autoridad. Sin embargo, las organizaciones modernas están optando por un enfoque más colaborativo y orientado al equipo, donde el liderazgo se basa en la influencia y la capacidad de inspirar a otros. Por lo mismo, ya no se estila el tema de oficinas cerradas y que el jefe es "tan importante y poderoso" que no se le puede ni dirigir la palabra. Hoy un buen líder debe ser de puertas abiertas, cercano y empático si quiere triunfar tanto él en su posición como la compañía para la cual trabaja.

2. El impacto de la cultura empresarial en la percepción del liderazgo

Nuevamente, si comparamos con años atrás, un jefe jamás le iba a pedir su opinión al practicante ni iba a ejecutar o llevar a cabo ideas creativas de alguien que no perteneciera a una gerencia. Sin embargo, hoy las empresas que tienen líderes a la cabeza priorizan la innovación y la creatividad además de que valoran el liderazgo que fomenta el

pensamiento crítico y la autonomía. Lo que contrasta con el estilo de "mando y control" típico de un jefe tradicional.

Según lo dicho por Ana Miriam Ramírez, gerente de Personas y RLL de Compañías CIC S.A en nuestra última revista Reflexión 2024, que incluye valiosos insights sobre la Gestión de Personas:

En la actualidad un líder debe tener las "3P's": "Pasión, Paciencia y Perseverancia". Pasión", que da el convencimiento para negociar, seducir y avanzar; paciencia, pues la cultura organizacional no se transforma en un día; y perseverancia en aquellas cosas que sabemos van a aportar valor".

Además, la experta en Gestión de Personas agrega en la misma publicación que:

"Liderar con autenticidad tiene que ver con vocación y propósito, donde se es capaz de hacer lo que se dice, cumplir los compromisos y setear expectativas. Escuchar, escuchar, escuchar... ¿Qué sería de nosotros si nouviésemos esa capacidad? El ver lo invisible nos permite sintonizar con las necesidades de los demás. Somos responsables de generar ambientes de confianza, valoración y compromiso.

3. Datos que respaldan el cambio

Según una encuesta reciente realizada por Gallup, el 75% de los empleados prefiere tener un líder en lugar de un jefe. Además, un estudio de Harvard Business Review encontró que las organizaciones lideradas por líderes inspiradores tienen un 47% más de rentabilidad que aquellas dirigidas por jefes autoritarios.

¿Qué quiere decir esto? que la estrategia de la dureza y lejanía ya no va...

4. La importancia de la inteligencia emocional y el "match" cultural

Sabemos que esto en papel puede sonar fácil, pero en la práctica no es tan sencillo el hecho de ser un excelente líder. Hoy por hoy una figura de liderazgo en un lugar de trabajo debe hacer vibrar la cultura de la organización.

Por lo mismo, tal y como dice la Revista Reflexión 2024, un buen líder debe hacer match con la cultura de la empresa o institución que representa. Esto, ya que su rol es promover, traspasar y mantener viva esa cultura a las áreas, comunidades y trabajadores. Reflexión plantea que este debe ser el "embajador del espíritu de la empresa". Y ese match debe estar acompañado de inteligencia emocional. Este aspecto les permite conectar con sus equipos a un nivel más personal.

Según Daniel Goleman, experto en inteligencia emocional:

"El 90% de las diferencias entre líderes estelares y medianos está relacionado con la inteligencia emocional"

En ese contexto, Reflexión recuerda al sociólogo y psicólogo Elton Mayo, el cual plantea el cambio de foco desde la tarea y estructura organizacional al foco en las personas. La publicación cuenta que en el primer conversatorio realizado por Pluxee se detalló que quien esté a la cabeza no solo debe entender el negocio sino también el comportamiento humano de su organización: siendo una persona que movilice, inspire y logre ser un referente para los demás.

5. Liderazgo en la Era Digital

En un mundo impulsado por la tecnología, el liderazgo requiere adaptabilidad y agilidad, el que "se duerme en los laureles", pierde. Las empresas líderes en transformación digital, como Google Chile, han demostrado que el liderazgo centrado en el cliente y la innovación pueden impulsar el éxito empresarial. Por ejemplo, Álvaro Echeverría, que fue director general de Google Chile, fue reconocido por su enfoque inclusivo y su compromiso con el desarrollo profesional de su equipo.

Es por eso, que a diferencia del "jefe" del pasado, que ejecutaba órdenes del gerente o superior, hoy el líder va más allá: investigando para estar a la vanguardia en su rubro y ocupando la tecnología a su ventaja.

6. La importancia de la transparencia y la comunicación

Los líderes efectivos son transparentes y comunicativos, lo que construye la confianza y el compromiso dentro del equipo. Según Simon Sinek, autor y experto en liderazgo,

"La confianza y la colaboración son la base de un liderazgo efectivo en el mundo actual".

Tal y como dice la Revista Reflexión 2024 de Pluxee relacionado a la transparencia y la comunicación: "En lo que respecta a las condiciones laborales, para lograr que la gestión sea óptima, la estrategia de liderazgo debe contemplar, como estrategia, la negociación anticipación, capacidad de escuchar, talento para inspirar, cementar caminos y empujar el negocio", señalan los expertos. Haciendo énfasis en que el líder debe dejar las cosas claras a sus colaboradores para no generar falsas expectativas, sin ser intransigente.

7. El papel de la diversidad y la inclusión

¿Sabías que las organizaciones que valoran la diversidad y la inclusión tienden a favorecer un estilo de liderazgo que celebra las diferentes perspectivas y experiencias?

Es más, un informe de McKinsey encontró que las empresas con mayor diversidad étnica y de género son un 35% más propensas a tener rendimientos financieros superiores a la mediana de su industria. Es por esto, que un buen líder debe saber valorar las diferencias, ya que si todos piensan igual... ¿Cómo va a haber superación y cambios positivos?

Según John Maxwell, reconocido experto en liderazgo, el liderazgo se trata de influencia, no de autoridad. Es decir... no porque hables más fuerte, cierres tu puerta o "seas más rudo o ruda" con tu equipo, te van a tener más respeto o van a trabajar mejor. Por lo mismo, desarrollar habilidades de comunicación y empatía es fundamental para convertirse en un líder efectivo. Como él dice, "el verdadero liderazgo no se trata de ser mejor que los demás, sino de hacer que los demás sean mejores".

8. La evolución de los recursos humanos y las expectativas de los colaboradores

La transformación en el liderazgo también ha impactado en el papel de los recursos humanos y las expectativas de los colaboradores. Los departamentos de recursos humanos ahora juegan un papel más estratégico, centrado en el desarrollo y retención del talento, la creación de culturas inclusivas y la promoción del bienestar laboral.

Ya que muchas veces, es ese el departamento encargado de posicionar a las figuras de liderazgo. Por otro lado, los colaboradores buscan entornos de trabajo que les brinden un propósito significativo, oportunidades de crecimiento profesional y un equilibrio entre vida laboral y personal.

Este cambio en las prioridades ha llevado a las organizaciones a reevaluar sus prácticas de gestión de personas para adaptarse a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral del siglo XXI.

Finalmente, aspirar a ser un líder en lugar de simplemente un jefe es fundamental para fomentar un entorno laboral próspero y dinámico para los miembros del equipo. Esto, va más allá de un simple punto de vista, es un hecho que el liderazgo traspasa el tema de la autoridad: un buen líder inspira, empodera y cultiva una cultura de colaboración e innovación.

Al encarnar todas esas características, no solo nos elevamos a nosotros mismos, sino también a quienes nos rodean: impulsando objetivos comunes y así también, mejorando el ambiente laboral.