



MODELOS DE LIDERAZGO: ¿CRISIS O REINVENCIÓN?

LAILA CHARTUNI,
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES

legamos a la mitad de una década sin precedentes, no solo para la historia de las organizaciones, sino para la humanidad. Con una pandemia detrás y un futuro que ya no podemos imaginar sin el apuntalamiento tecnológico, los números de las Súper Empresas no mienten. Estamos en un punto de quiebre para los modelos de liderazgo.

Este año, se observa un alza en los niveles de rotación, mientras que los índices relacionados con temas de salud mental se mantienen. Son dos factores que representan un alto costo para las empresas e inestabilidad para los colaboradores. Nos habla de una dinámica que se va distanciando cada vez más de los líderes. Todo parece apuntar a que los modelos de liderazgo deben reinventarse.

Los relevos generacionales siempre implican cambios. Simplemente imaginemos qué motiva a un *baby boomer* y a un *gen-Z* a levantarse para ir a trabajar. Son factores distintos. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría hace 20, 30 o 40 años, actualmente conviven hasta cuatro generaciones en los espacios laborales, lo cual plantea nuevas formas de entendimiento de las jerarquías y de la experiencia, además de otras variables,

como hábitos, estilos de vida, asimilación tecnológica, responsabilidad, enfoque y formas de adaptación.

¿Qué significa esto para los líderes? Que deben ser capaces de considerar esas diferencias intergeneracionales para establecer una conexión emocional. Se debe favorecer la cohesión de un grupo que camine en favor de la organización y la cultura que esta se ha planteado.

Sin embargo, parece que algo está fallando, quizá sea que el líder se está centrando demasiado en su propio estilo de liderazgo sin darse cuenta de que los equipos son cada vez más diversos no solo en sus características, también en sus habilidades y necesidades, lo cual implica un nuevo reto para establecer una conexión. Por otra parte, los colaboradores deben perfilarse tomando en cuenta su flexibilidad y su capacidad de adaptación. Es importante ejercitar en ellos la habilidad tanto para proponer como para ceder en favor del objetivo común.

Es hora de que el líder mire más hacia afuera, hacia sus propios colaboradores y la cultura de la organización, más allá de caer en prácticas impositivas, omisas u obsoletas. Su labor, hoy más que nunca, es mirar todas aquellas vidas que toca cada día para equilibrar el qué y el cómo de la organización. Responder a esto es labor de todos días y es lo que permite la innovación y el crecimiento. Que se valore la experiencia de quienes llevan más años, así como se escuchan las ideas de los más jóvenes, por ejemplo, solamente puede lograrse a través de la conexión emocional que el líder establece.

Sin duda, estas nuevas necesidades de conexión llevarán al líder a cuestionarse y replantearse diversos aspectos no solo a nivel laboral, también personal e, incluso, pueden llevarle a reformular ciertos valores. Esto es sano y necesario para empujar hacia el objetivo de la organización y encontrar el estilo de liderazgo que camina adecuadamente con la cultura de la empresa.

Por otro lado, la importancia que ha tomado la salud mental nos deja algunos cuestionamientos: ¿se ha adquirido una mayor conciencia acerca del bienestar psicológico o efectivamente ahora hay más padecimientos? Aún estamos comprendiendo este fenómeno, sin embargo, uno de los aprendizajes que nos queda claro es que el líder no puede obviar el bienestar mental de sus colaboradores. Esto implica que las buenas prácticas pospandemia han podido comprobar que, a mayor bienestar psicológico en los colaboradores, mayor eficiencia y beneficio económico para la empresa.

No existe un común denominador entre los diversos tipos de liderazgo debido a que estos se redefinen constantemente. Entre las empresas más exitosas existen líderes altamente disruptivos, carismáticos, tradicionales, autoritarios, extremadamente eficientes, excéntricos o poco convencionales. Y las tendencias cambian constantemente, los propios líderes cambian a lo largo de su trayectoria. ¿Entonces qué es lo que funciona mejor? La respuesta tiene que ver con el objetivo y la dinámica organizacional. Ninguno de los estilos de liderazgo es idóneo para todas las empresas e, incluso, un estilo de liderazgo que hoy es ideal puede dejar de serlo en el mediano o largo plazo.

El mundo se mueve cada vez más rápido. Es tiempo de reinventarnos y crear nuevas formas de liderazgo. De esta manera, tanto los líderes como los colaboradores podrán crecer siempre al lado de las organizaciones.