

5 principios del liderazgo con propósito

Hubert Joly

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
5.5 minutos

**LIDERAZGO
Y GERENCIA**

El modelo tradicional del líder-héroe que salva el día, lo sabe todo y, a menudo, es impulsado por el poder, la fama, la gloria o el dinero ya no es apropiado.

Hoy, la gente espera un tipo diferente de líder. Aunque cada empresa debería formular su propio enfoque de liderazgo, he aquí la filosofía que implementamos en Best Buy como parte de nuestro sorprendente resurgimiento. Se basa en cinco atributos (cinco "Ser") de lo que creo que caracteriza a los líderes que pueden desatar el tipo de magia humana que se ve en el trabajo en algunas de las empresas de mayor rendimiento.

Sea claro acerca de su propósito.

Es decir, su propósito, el propósito de quienes lo rodean y cómo se conecta este con el propósito de su empresa.

La asombrosa cantidad de empleados que abandonaron sus trabajos o pensaron seriamente en hacerlo durante los últimos dos años ha arrojado una nueva luz sobre la comprensión anterior al COVID acerca de que el propósito, tanto individual como colectivo, está en el corazón de los negocios. Para que el propósito corporativo tenga éxito, los propios líderes deben tener claro lo que los impulsa a ellos y a las personas que los rodean.

Sea claro acerca de su papel.

El papel clave de un líder es crear energía e impulso, especialmente cuando las circunstancias son complicadas. Es ayudar a otros a ver posibilidades y potencial, creando energía, inspiración y esperanza.

El mensaje en video del difunto CEO de Marriot, Arne Sorenson, a los empleados durante el apogeo de la pandemia de COVID-19, ilustra poderosamente este "ser". Primero ofreció apoyo a los empleados directamente afectados por el virus. Luego explicó que la pandemia estaba golpeando severamente el negocio de hospitalidad de Marriott y expuso lo que estaba haciendo la compañía para mitigar la crisis. No hubo endulzamiento, pero tampoco pánico. Finalmente, se centró en las señales de recuperación en China antes de concluir con una nota esperanzadora, proyectando el día en que la gente comenzaría a viajar nuevamente. Su mensaje fue honesto, sincero y conmovedor, a la vez que edificante e inspirador.

Este artículo es útil para:

- Formular su enfoque de liderazgo.
- Hacer lo correcto.
- Ser auténtico.

El papel clave de un líder es crear energía e impulso, especialmente cuando las circunstancias son complicadas.

No puede elegir las circunstancias, pero sí puede controlar su forma de pensar. Su forma de pensar determina si genera esperanza, inspiración y energía a su alrededor (o si desanima a todos). Así que elija bien.

Sea claro acerca de a quién sirve.

Pista: No es a usted mismo.

Un elemento fundamental del liderazgo con propósito es tener claro a quién sirve en su puesto. Como líder, debe servir a las personas en primera línea que impulsan su negocio. Sirve a sus compañeros. Usted sirve a su junta directiva. Sirve a las personas que lo rodean, entendiendo lo que necesitan para dar lo mejor de sí mismos, de forma que usted pueda hacer lo mejor para apoyarlos.

Se necesita vigilancia y una buena dosis de autoconciencia para evitar caer en la trampa tendida por el poder, la fama, la gloria y el dinero. Antes de hablar o actuar, sea claro acerca de su motivación y a quién está tratando de servir. “Si creen que se están sirviendo a sí mismos, a su jefe o a mí como director ejecutivo de la empresa, está bien, es su elección”, les dije una vez a los funcionarios de Best Buy. “Pero entonces no deberían trabajar aquí. Deberían ser promovidos a clientes”. Lo que quise decir es que no había lugar en Best Buy para personas cuyo objetivo principal era promover sus propios intereses.

Sea impulsado por valores.

Cuando trabajé para McKinsey, al principio de mi carrera, busqué algunos consejos de liderazgo de uno de mis socios. Él me respondió “Di la verdad y haz lo correcto”.

En su mayor parte, todos estamos de acuerdo en lo que es correcto: honestidad, respeto, responsabilidad, justicia y compasión. Sobre el papel, todas las empresas tienen grandes valores. Sin embargo, los valores no son buenos si se quedan en el papel. Ser impulsado por valores es hacer lo correcto, no solo saber o decir lo que es correcto. El papel de un líder es vivir de acuerdo con estos valores, promoverlos explícitamente y asegurarse de que sean parte del tejido del negocio.

Por supuesto, hacer lo correcto no siempre es simple, especialmente durante las crisis, cuando el estrés y la presión abrumadores pueden oscurecer nuestro sentido de los valores. Harry Kraemer, profesor de liderazgo en la Kellogg School of Management y socio ejecutivo de la firma de capital privado Madison Dearborn, señala que uno de los principios principales que deben adoptar los líderes es creer firmemente que van a hacer lo correcto y lo mejor que puedan. Si se rodea de personas en las que confía y cuyos valores se alinean con los suyos y los de la organización, no tendrá que averiguar por su cuenta qué es lo correcto en estas situaciones.

No puede elegir las circunstancias, pero sí puede controlar su forma de pensar. Su forma de pensar determina si genera esperanza, inspiración y energía a su alrededor (o si desanima a todos). Así que elija bien.

Hacer lo correcto no siempre es simple, especialmente durante las crisis, cuando el estrés y la presión abrumadores pueden oscurecer nuestro sentido de los valores.

Ser impulsado por valores también significa saber cuándo irse cuando no está alineado con su entorno. Tenga la sabiduría para saber la diferencia entre lo que puede y no puede cambiar, como dice el refrán.

Sea auténtico.

Me tomó toda una vida abrazar el quinto “ser”: Sea usted mismo, su verdadero yo, todo su ser, la mejor versión de usted mismo. Sea vulnerable. Sea auténtico. Esto no significa descargar todo con sus colegas. Para los líderes, significa compartir emociones y dificultades cuando sea apropiado y útil para los demás.

Como muchos de nosotros nos vimos obligados a trabajar desde casa durante los últimos dos años, revelamos más de nosotros mismos: niños, perros, gatos, problemas de Wi-Fi, etc. Esto no siempre fue cómodo o fácil. Sin embargo, todos teníamos que vernos bajo una nueva luz, como seres humanos plenos. Los empleados esperan que los líderes sean humanos. Esto comienza haciéndonos vulnerables, incluso reconociendo lo que no sabemos. Brené Brown señala que la vulnerabilidad está en el corazón de la conexión social. Y la conexión social, a su vez, está en el corazón de los negocios.

La forma en que lideramos tiene profundas implicaciones en las personas que nos rodean y en la forma en que hacemos negocios. No podemos transformar las empresas, y más en general el capitalismo, a menos que reflexionemos sobre quiénes somos como líderes, y en particular sobre las siguientes preguntas:

- ¿Ya decidió qué tipo de líder quiere ser?
- ¿Cómo describiría su propósito?
- ¿Cómo describiría su papel?
- ¿Qué está haciendo para crear un entorno en el que otros puedan prosperar y florecer?
- ¿A quién está sirviendo?
- ¿Qué valores lo definen?
- ¿Está haciendo todo lo posible para ser auténtico, accesible y vulnerable?

Entonces, comience consigo mismo. Sea el líder que está destinado a ser. Sea el cambio que quiere ver.

Sea el líder que está destinado a ser. Sea el cambio que quiere ver.

Sobre el autor:

Hubert Joly es el expresidente y CEO de Best Buy, profesor en Harvard Business School y autor, con Caroline Lambert, de “The Heart of Business”.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com