

Inicio / Reportajes / ¿Cuáles son los modelos a seguir de los CEOs?

Navegador Semántico

Categorías

- Liderazgo

Palabras Clave

- CEO
- Management

Entidades

- Business Sao Paulo BSP
- Desautels Faculty of Management-Universidad de McGill
- Incae Business School
- Universidad ORT

Personas

- Gaston J. Labadie
- Germán Retana
- Gilberto Guimarães
- Karl Moore

¿Cuáles son los modelos a seguir de los CEOs?

Se dice que en momentos inciertos los hijos recuerdan las enseñanzas de sus progenitores, y así también ocurre para los altos ejecutivos. Claro que no de sus padres, en esta ocasión, sino de los líderes que han hecho historia. Sepa qué tienen en común Steve Jobs, Mahatma Gandhi, Winston Churchill y Margaret Thatcher.

Autor: Daniela Arce

6/06/2013

Promedio: ★★★★★

Comentar Imprimir Enviar

"Hoy los CEO enfrentan considerablemente mayores desafíos que hace 20 años. Están buscando objetivos y propósitos más importantes y con un mayor sentido para ellos". Son las palabras de Karl Moore, profesor de la **Desautels Faculty of Management en la Universidad de McGill**, quien además explica que los hombres de negocios generalmente necesitan un modelo a seguir. Y en esta búsqueda de conductas ejemplares que sirvan de apoyo, muchas veces es más fácil hallar el camino en las vicencias de algunos de los principales líderes, ya sea de negocios o de la política, vivos o muertos, de la historia pasada o actual.

En busca de conocer qué clase de modelo a seguir tienen los CEOs actuales, la consultora internacional PwC realizó la **Encuesta Anual Global CEO**, donde se examinó quiénes eran los líderes más admirados por los CEOs, y para lo cual se consultó a 1.437 altos ejecutivos. Entre los primeros diez nombres figuran tipos de liderazgos para diversos ámbitos de gestión gerencial". Y también es preciso aclarar las diferencias en el contexto en que se desarrolló uno y otro liderazgo. "Es necesario agregar pragmatismo, adaptabilidad e imaginación para procurar prácticas gerenciales edificantes sustentadas en los valores similares a los que pregonan los modelos", sigue el académico.

Para muchos académicos especializados en gestión de negocios, que han seguido de cerca a gerentes, directores y presidentes de empresas, es normal e, incluso, comentado que los líderes admirados a otros importantes personajes. "Es vital para los CEOs tener esta clase de modelos a seguir, sobre todo, en estos tiempos de incertidumbre. Es bueno, por ello, admirar e imitar a líderes que asumieron en tiempos aún más difíciles, como Churchill o Mandela, y que ayuden a alentarlos, inspirarlos y educarlos", dice Moore.

Para Germán Retana, de **INCAE**, mientras más admiración haya hacia ellos, más factible será seguir sus lecciones. Pero explica que en varios casos "no necesariamente todo debe centrarse en un modelo, pues pueden ser varios tipos de liderazgos para diversos ámbitos de gestión gerencial". Y también es preciso aclarar las diferencias en el contexto en que se desarrolló uno y otro liderazgo. "Es necesario agregar pragmatismo, adaptabilidad e imaginación para procurar prácticas gerenciales edificantes sustentadas en los valores similares a los que pregonan los modelos", sigue el académico.

Por otro lado, Gaston J. Labadie, decano de la **Facultad de Administración y Ciencias Sociales**, en la **Universidad ORT**, afirma que la admiración por algunos puede estar vinculada con que "varios de ellos han sido objeto de múltiples biografías y hasta de películas recientes, y existe una tendencia a que recordemos este tipo de comunicación". Sin embargo, sigue, "es cierto también que varias de las biografías de otros líderes empresariales que no aparecen en la lista, son referentes en muchos sentidos, como por ejemplo en ITCs, Bill Gates".

Un CEO como Jobs

Según los resultados del reporte de PwC, el co-fundador de la multinacional Apple fue nombrado en segundo lugar por los ejecutivos de Brasil, México y Canadá; mientras se le mencionó en primer lugar en China, Hong Kong y parte de Europa. Moore, dice que esto se debe a que "ahora hay un deseo de mayor creatividad en la sala de juntas. Apple es una de las más grandes historias de éxito de nuestros tiempos, y aún es exitosa. Apple, bajo el liderazgo de Jobs, demostró que tenía la habilidad de sacar al mercado novedades".

Si bien, no todas las personas ni cualquier empresa puede o debe innovar y emprender, lo cierto es que existe un creciente interés por conocer cómo, al menos, se puede adoptar un estilo de liderazgo más innovador. Quizá por esto, varios de los CEOs eligieron entre los tres primeros a Jobs.

Mientras algunos hablan de la necesidad de líderes que posean un estilo más emprendedor, en las escuelas de negocios y empresas se intenta fomentar la innovación en todo sentido. Ésto, mediante charlas, programas y cuanta actividad se pueda realizar para unir y complementar a personas con habilidades de negocios con aquellas más creativas.



Imagen: Winston Churchill

Y por esto mismo, varios académicos apoyan el número creciente de iniciativas que van por este camino, pues generan habilidades en los estudiantes habilidades que muchas veces no poseen. Es lo que dice Retana, de INCAE, cuando dice que son fundamentales los líderes que inspiren una disciplina que abraza los cambios radicales, sin cajas mentales que inhiban las transformaciones. "Quiénes inspiran esta disciplina saben que la innovación facilitará la llamada lealtad de sus clientes. Esto es clave, pero más lo es la forma en que se gaste el conocimiento que permite instar a hacer realidad lo que a lo mejor ni el mismo cliente había percibido que requería".

Gilberto Guimarães, de la **BSP-BusinessSchool São Paulo**, cree que la lista fue encabezada por Jobs, porque se trata de un hombre al que se le relaciona con la innovación y ha tenido éxito. "Steve Jobs, independiente de su estilo de liderazgo y de la forma en cómo maneja Apple, entró en la historia como el mito del emprendedor innovador que tuvo éxito". Y continúa explicando, que si bien es correcto que los directivos se sientan atraídos por este liderazgo, no es suficiente para que ellos cambien su comportamiento. Por lo que la adopción no es únicamente por gusto. "Solo por admirar los resultados obtenidos de alguien no se consigue modificar mucho el comportamiento", dice.

¿Líderes políticos o de negocios?

Varios son los políticos que se mencionan en la lista, y, por cierto, muchos están muertos. Esta inclinación por dejarse seducir, de cierta forma, por personajes que enfrentaron cruciales retos sociales, políticos y económicos a nivel mundial, es parte de una necesidad que los académicos dicen consiste en recordar a los "héroes" del pasado como casos ejemplares.

Para Retana, "las grandes ideas trascienden épocas. No se trata de si los modelos son viejos o recientes, sino de si son una respuesta a la necesidad filosófica de una organización en el momento presente". No por nada son recordados y seguidos por directivos, pues siempre se ha destacado el liderazgo de los políticos como un gran valor. Esto, pues son capaces de dirigir en el momento histórico en el que se encuentran.

De ahí que se recuerde a Winston Churchill, por ejemplo, pues "mediante la lectura de biografías de su vida, un CEO puede inspirarse en los grandes retos y fracasos que enfrentó al principio de su carrera y durante la Segunda Guerra Mundial. El coraje y la resistencia que demostró, pueden ayudar a fortalecer la determinación cuando, ciertamente, se deben enfrentar desafíos", dice Moore.

Abraham Lincoln, en tanto, liberó a los esclavos y unió una nación polarizada durante la guerra civil. La única mujer de la lista, entando, llamada la "Dama de Hierro" por su estilo decisivo e inflexible, debido a su actuar en varios conflictos internos y también externos, como la Guerra de las Malvinas, y reconocida por tener confianza en sí misma y una clara visión, puede ser un modelo a seguir para ciertas personas que comparten su visión o cómo se desarrolló.

Por otro lado, Mahatma Gandhi, quien está tercero en la lista, "gesta un liderazgo desde su conciencia, no desde sus sentidos. El mismo dijo 'me vida es mi legado'. También agregó: 'Los únicos demonios del mundo son los que nos corren por el corazón. Ahí es donde hay que dar la batalla'. Esto significa que ya va siendo hora de que cada cual asuma la responsabilidad por transformar su realidad y que deje de esperar que otros le resuelvan sus asuntos. Implica también dejar de buscar en los demás la culpa de lo que nos sucede", opina Retana.

Y Guimarães, siguiendo el análisis sobre Gandhi, destaca que lo crucial es lo que él representa: "La lucha y la conquista de la libertad sin guerras y confrontaciones violentas".

Moore, a su vez, considera que la elección de los CEOs se debe a que "los ejecutivos generalmente, en sus 50 y 60 años, alibujan una mayor inspiración de los verdaderamente grandes líderes de nuestro tiempo. Y en el caso de Churchill, Lincoln y Bonaparte, de los primeros tiempos".

Quizá son las capacidades, como el poder convencimiento, saber escuchar y adaptarse a los diferentes escenarios, lo que conquistó, de cierta forma, a los CEOs, y que explica la aparición de figuras de la política. Sin embargo, Labadie cree que no se puede dejar de mirar el esfuerzo empresario, debido a que seguramente "en los hechos conocemos menos de los sacrificios y del liderazgo humano en el área de negocios".

Líderes silenciosos y sacrificados

Pero ciertamente, cada vez es más común la adopción de una cultura corporativa más abierta e inclusiva, donde se da espacio para que los ejecutivos crezcan en la misma empresa, aprendan desde dentro. Un ambiente que permite elevar en importancia a los líderes, que Retana califica de "silenciosos", pues "se trata de héroes anónimos que ocupan trincheras en toda la empresa sin salir en los periódicos, revistas ni televisión". Pero igual de importante es que esta persona sea sencilla, creíble y que se apasione por un sueño que es compartido por toda la empresa.

Labadie considera que además de las cualidades de liderazgo que los mencionados han demostrado, existe el factor en común de "ser caracterizados por el sacrificio y la autotrega y que además tienen una dimensión de humanitarismo, o de preocupación por la situación de los seguidores. Tanto Churchill como Gandhi, con todas sus diferencias, presentan estos atributos. Desde la frase de Churchill en 1940: 'I have nothing to offer but blood, toil, tears and sweat' hasta el espíritu de sacrificio y paz de la Ahimsa de Gandhi, lo que se transmite es el espíritu de sacrificio, que es uno de los resultados de la investigación empírica comparada en materia de liderazgo".

Ghandhi, por otro lado, fue mencionado en primer lugar por los CEOs mexicanos, y entre las primeras tres posiciones en Argentina y Brasil. "La ética, la lucha contra la corrupción y la búsqueda del uso de competencias gerenciales sustentadas en valores son anhelos en los países latinoamericanos", dice Retana. Mientras el profesor de la BSP cree que "los mexicanos sienten probablemente que necesitan "liberarse" del dominio económico americano y les gustaría, quizá, hacerlo sin guerras ni interrupciones, así como lo consiguió la India con Inglaterra".

Para Labadie, de ORT Uruguay, en algunos países con liderazgos empresariales muy conscientes del status o muy particularistas y con poco sacrificio por parte de los líderes, es más usual que "se 'demande' y consecuentemente se idealice al líder más sacrificado, que en términos relativos es más escaso".

Después de todo, cualquier CEO no puede llegar a aplicar un estilo de liderazgo de forma antojadiza. Existen factores, como ya se han mencionado, que condicionan las decisiones: las habilidades de la persona, y las múltiples diferencias de las empresas, del contexto y de la región o país dónde se emplace la compañía. Y aunque sin importar el contexto económico y social, siempre se darán las comparaciones con respecto a las maneras de actuar de uno y otro, hoy es un escenario que amerita tomar decisiones acertadas.

Promedio: ★★★★★

Comentar Imprimir Enviar

Artículos Relacionados

- ENAE celebrará las II Jornadas de Actualización Empresarial
- IMD y Udesa presentan programa global de negocios para individuos y equipos de alta dirección
- EL ABC del Customer Experience

Comentarios

Enviar un comentario nuevo

Nombre: Email: Sitio Web:

Regístrese y reciba gratis

una selección semanal de noticias, consejos, opiniones y análisis de especialistas e información sobre MBA y Educación Ejecutiva.

Más Vistos Más Comentados Más Recomendadas

- Líderes extrovertidos vs. introvertidos: ¿Pelea bizantina?
- Lean startup: emprender sin sacar el ojo del cliente
- Empresariado social: Un laboratorio práctico
- Siete tips de un headhunter para crear una red de contactos efectiva
- Garrette: la apuesta por el emprendimiento de la HEC Paris

En Portada

	¿Cuáles son los modelos a seguir de los CEOs?
	Profesor de Babson pide no imitar formación ética de las B-Schools de EEUU.
	Lean startup: emprender sin sacar el ojo del cliente
	Empresariado social: Un laboratorio práctico

Agenda

+ eventos

19 Jun	Congreso Latinoamericano Chile Dígita Santiago, Chile
26 Jun	"El caos del talento" Santiago, Chile Pontificia Universidad Católica de Chile
11 Jul	X Congreso Nacional de Gestión Humana Buenos Aires, Argentina Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRH)