

Newsletter Gratuito para más de 80.000 suscriptores del Sector Agropecuario



No es con los políticos, es con el liderazgo organizacional



Por Gustavo Picolla – Consultor | Director Agromanagement Agroeducacion

Hace un tiempo estaba leyendo un libro sobre liderazgo donde el autor narraba un diálogo entre él y otra persona durante un vuelo. En ese diálogo la persona le pregunta al consultor a que se dedica, y este contestó: "soy oncólogo organizacional".

Nunca lo había escuchado, ni nunca lo había leído, le dice la persona. "¿de qué se trata eso?" le preguntó.

"Me dedico a analizar y a estudiar los tumores que dentro de las empresas hacen que empresas que han crecido luego desaparecen."

Le pregunta, ¿Cuáles son esos tumores? ¿Cómo uno se da cuenta?

El consultor le dice: "si yo te lo digo te vas a dar cuenta en seguida, porque los tumores están en todas las empresas, existen en todas las empresas y son las personas, las personas que ponen el interés propio por encima del interés de la empresa. Cuando un grupo de personas que ponen el interés propio por encima del interés de la empresa se juntan en una empresa lo que termina sucediendo es que esa empresa desaparece".

Esto me llevó a pensar a un nivel más alto del de las empresas y preguntarme: ¿no es lo que le pasa la humanidad? ¿no es poner el interés propio por encima del interés común el tumor que afecta a la humanidad?

Desde este pensamiento sostengo que la solución para que el mundo se componga está en el liderazgo organizacional y no en los políticos. ¿Por qué sostengo esto? Porque los seres humanos pasan mucho más tiempo durante su vida dentro de una empresa que en cualquier otro lado, pasamos mas tiempo trabajando que en el resto de las cosas que hacemos. Si la mayor parte del tiempo las personas están dentro una empresa, el liderazgo de esa empresa tiene mucha más influencia para esa persona que la que puede tener un político.

Analicemos algunos datos. El Edelman Trust Barometer es una encuesta mundial anual de más de 36 000 encuestados en 28 países. En su informe del 2022 dijo: "De las instituciones estudiadas, las empresas vuelven a ser las más confiables. Con un 61%, las empresas son la institución más confiable, por delante de las ONG con un 59%, el gobierno con un 52% y los medios de comunicación con solo un 50%. Sin embargo, el setenta y siete por ciento de los encuestados confía en «Mi empleador», lo que hace que la relación entre el empleador y el empleado sea increíblemente importante." Respecto de las democracias dice: "Hay un colapso de la confianza en las democracias En muchas de las democracias estudiadas, menos de la mitad de la gente confía en las instituciones, incluidos solo 46 pts en Alemania, 45 pts en España, 44 pts en el Reino Unido y 43 pts en los EE. UU. Además, en ningún país desarrollado creen que sus familias y ellos mismos estarán mejor en 5 años." Otra fuente de información es una investigación llevada a cabo por el Dr. Casey Chosewood, director de la Oficina para la Salud Total del Trabajador del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de EE.UU., donde concluyó que: el «trabajo» es una de las principales causas de estrés y enfermedad". Por lo tanto, el líder empresarial tiene un mayor impacto en la salud de la persona que el médico de cabecera.

No creo los datos en nuestras latitudes sean muy diferentes a los informados por ambas fuentes. Mi duda es, ¿Cuántos líderes tendrán en cuenta esto?

Por lo tanto, la gran responsabilidad que tiene el liderazgo empresarial, desde mi punto de vista, es empezar a desarrollar una comunidad en dónde los tumores sean eliminados. Siguiendo la analogía del oncólogo, que sean una quimioterapia sana, que en lugar de eliminar células, germine la célula del interés común por encima del interés personal.

Se trata de crear comunidades de tal manera que las personas que trabajan para la empresa a través de la inspiración del propósito y de reconocerlas como tales, se pongan la camiseta

de la empresa. Cuando las personas se ponen la camiseta de la empresa, van a defenderla a capa y espada contra cualquier amenaza por qué es el lugar donde les gusta trabajar, donde las hacen sentir bien, las reconocen, les permiten desarrollar sus talentos y esas personas van a ser que cualquiera que atente contra esta empresa sepa que van a tener en ellas a los máximos defensores. Si los empleados de una empresa se ponen todos de acuerdo en defenderla, me pregunto: ¿qué hace el sindicato?

Que quede claro, la situación descrita no involucra resignar rentabilidad. La rentabilidad de las empresas es como la respiración del ser humano, si el ser humano no respira se muere, si la empresa no tiene rentabilidad se muere. Por el contrario, creo fervientemente en el círculo virtuoso que se forma a partir de personas felices que produciendo productos o brindando servicios de excelencia y atendiendo a clientes de tal manera de fidelizarlos, generan la rentabilidad esperada. Ergo, accionistas, clientes y empleados se benefician.

Pero claro, esto implica, indefectiblemente, que el primero que debe estar convencido es el líder de la empresa. Los líderes organizacionales deberán cambiar de paradigma y desarrollar un sistema que inspire a las personas a ponerse la camiseta de la empresa en lugar de estar pensando en el interés propio. Ese sistema se llama cultura organizacional.

A todo ser humano le gusta que lo hagan sentir importante, lo reconozcan y lo hagan sentir orgulloso, por lo tanto los líderes de empresas deben convertirse en un agente de cambio y dejar de esperar que los políticos traten de solucionar algo que jamás van a querer solucionar por que justamente ellos no solo ponen el interés propio por encima del interés común sino que además lo fomentan. Eso sí, nunca te lo dirán.

Si el liderazgo organizacional comienza a construir comunidades donde las personas son capacitadas, valoradas, bien tratadas, se les permite desarrollar sus talentos y son reconocidas, esas personas se sentirán orgullosas. Cuando lleguen a sus casas, en lugar de llegar estresadas como ocurre hoy, serán mejores padres/madres, esposos/as, hijas/os, porque regresan con un mejor estado de ánimo.

En consecuencia, mejoran las empresas, las familias, las comunidades y por ende los países.

Por Gustavo Picolla – Consultor | Director Agromanagement Agroeducacion