

Medio	Rh Management
Fecha	04/05/2016
Mención	Ejecutivos reflexionan sobre evolución del liderazgo. Habla Eduardo Abarzúa, doctor (Ph.D) en Ciencias del Trabajo y académico UAH.



En un desayuno invitado por Mutual de Seguridad y revista RH Management, un destacado grupo de directivos del área de gestión de personas se reunió para compartir experiencias sobre la necesidad de una actualización del liderazgo en las empresas y las características que debe poseer el líder de estos tiempos.

Con la presentación de Viviana Zambrano, gerente de personas de Coca Cola, comenzó el desayuno sobre Liderazgo Inspirador ¿La nueva llave para el management de hoy?, que se desarrolló el pasado 28 de abril en el hotel Ritz, invitado por Mutual de Seguridad y revista RH Management. Zambrano, quien representa a una compañía con 125 años de historia, partió su presentación con un comercial clásico de Coca Cola de los años 80, reforzando la idea de que la inspiración es parte del ADN de su compañía. La ejecutiva continuó explicando que el año pasado, su empresa inició un proceso de transformación en el cual los líderes son la base fundamental. “Es necesario un líder que pueda inspirar”, afirmó Zambrano en su exposición.

Con ese propósito, en el 2015 Coca Cola cambió el kit de competencias que se había establecido para las posiciones de liderazgo: “Era un kit muy largo con características muy poco practicables

que se simplificaron y ahora en la empresa más que de competencias se habla de comportamiento” expuso la gerente. La empresa estableció cinco pilares sobre los que se basa este nuevo comportamiento de liderazgo: inspirar a otros, actuar como dueños, impulsar un desarrollo de sí mismo y de otros, que lo mueva la innovación y que colabore con el sistema.

Como resultado de este proceso, “toda la organización está aprendiendo nuevas formas de relacionarse en un esquema matricial. Antes, la toma de decisiones estaba centralizada, no se planteaba el desarrollo de otros ni tampoco se asumían errores o se aceptaba feedback”, agregó Zambrano.

Al interior de la compañía se preguntaron cómo querían que fuera el líder y diseñaron un programa de desarrollo de habilidades, con workshops y un laboratorio de liderazgo: “Nunca se había hecho un proceso de retroalimentación en 360 y con la información obtenida allí, nació un líder habilitador, inspirador, que conecta con el sentido, que evoluciona el protagonismo y siente que es parte de la transformación. Y en la ruta de entrenar los nuevos líderes nos encontramos con un regreso a lo básico, donde el líder es humano, tiene que verse a sí mismo para ver al otro, donde se respeta a sí mismo y florece en quién es. Estas son las cosas más difíciles de entrenar, porque hemos sido formados para otra cosa”, finalizó la ejecutiva.

Los requisitos del nuevo líder

La reunión continuó con la exposición de Eduardo Abarzúa, doctor (Ph.D) en Ciencias del Trabajo y académico de la Universidad Alberto Hurtado, quien comenzó asegurando que “le estamos pidiendo a los líderes cosas que hace cinco años no les pedíamos, le estamos pidiendo al liderazgo en las empresas que resuelva los problemas de la sociedad”. Abarzúa explicó que las personas pasan gran parte del día al interior de las empresas, con una precariedad en la relación laboral y una promesa de que se va a reconocer lo que hace y que el trabajador va a poder prosperar, “que va a tener su casa, educación para sus hijos, pero de repente se descubre que el contrato no era así y que hacen trampa”.

El académico dice que los problemas de la sociedad están tensionando las relaciones humanas en las empresas, “esta es una crisis en la que se nos están moviendo los paradigmas y le estamos pidiendo al liderazgo cosas que no puede resolver, para las que no fueron formados los líderes; les pedimos que sean sabios, que se vean a sí mismos, que construyan para una misión... eso es sabiduría oriental, lejos de la formación que han tenido”. El académico destacó que hay que entender que no se trata de problemas de gestión sino de transformación de la sociedad.

Abarzúa terminó su presentación apelando al origen de la casa de estudios que representa y recordando los cuatro pilares del liderazgo jesuita. El primero es el autoconocimiento, “hacer un inventario constante de quién soy yo; en los puestos de liderazgo hay muchas inseguridades, las personas se levantan sin saber qué es lo que van a enfrentar cada día, hay que tener hábitos de actualización”, destacó el académico. El segundo pilar es el ingenio y la creatividad: “si uno no es seguro de sí mismo no puede ser creativo, y esta tarea requiere creatividad y humor”. El tercer pilar del liderazgo jesuita es el amor, “darle un sentido de servicio a la actividad que se hace, se precisa amor para ver el potencial en el otro”. Y finalmente, el heroísmo: “hoy más que nunca se requiere ser heroico”.

Luego de las presentaciones, los demás invitados compartieron sus reflexiones sobre este tema. Además de los expositores, estuvieron presentes Carlos Elbo, director del Círculo de Ejecutivos de Recursos humanos y gerente de RH de Dimacofi; Angélica Arteaga, gerente de RH de Banco Central; Alejandra Piña, HR Manager de Baidersdorf; Esteban Olivares, gerente corporativo de Gestión de Riesgos Mutual de Seguridad; Francisco Méndez, gerente de RH de Bagó; José Miguel del Solar, gerente RH de Cristalerías Chile; Angela Candia, gerente de RH de BBR e-Commerce & Retail; Eduardo Venegas, gerente RH de HighService; Sara Narbona, Human Resources Manager en DHL Express; Paula Sepúlveda, HR Country Manager Chile de Iron Mountain; Cristián Rodríguez, gerente de personas de Ripley; Marcela Peña, gerente de consultoría de Quanam; y Patricio Rifo, director ejecutivo de RH Management.