
Entrevista publicada el 26 de Diciembre de 2006, en el Diario "El Carabobeno" de Venezuela. (www.el-carabobeno.com)

Jesús Sampedro, Presidente de Global Leadership Consulting.

NECESARIO REDEFINIR CONCEPTO DE LIDERAZGO EN EMPRESAS LATINAS.

Diciembre 2006

Por Ignacio Alen Blanco

Actualmente existe un boom sobre el liderazgo, palpable en cualquier cantidad de libros de que ofrecen recetas sobre cómo llegar a encabezar una compañía de manera exitosa, e incluso cursos que prometen formar a los mentores de una corporación en cuestión de días.

Pero especialmente la hipercomplejidad del mundo contemporáneo ha repercutido en que se incremente la necesidad de los empresarios y ciudadanos comunes de ser cada vez más productivos.

Para Jesús Sampedro, presidente de Global Leadership Consulting, en el plano latinoamericano existen cuatro dimensiones que necesariamente hay que redefinir en el concepto de liderazgo: el estilo "macho man", el criterio "sueldo mínimo", la carencia de indicadores que midan el impacto cualitativo de las empresas, y el hermetismo al momento de compartir la experticia.

"Siempre nos hablaron de gerencia, de ganar dinero, pero nunca nos hablaron de cómo un líder puede hacer una diferencia en su sociedad, y tampoco lo capacitaron para eso.

En Venezuela, y generalmente en Latinoamérica, todavía hay mucho que hacer en cuanto al desarrollo del liderazgo.

Es necesario hacerlo de manera óptima y armónica, ya que muchas veces la gente quiere tener respuestas apresuradas, queriéndose formar rápidamente y ser líder en unos días.

Contrario a eso, la gente primero debe formar el carácter, de manera intensiva, premeditada y a largo plazo", explicó Sampedro.

El estilo "mancho man", al que hace referencia como uno de los parámetros empresariales a cambiar, se refiere al autoritarismo que en reiteradas ocasiones se practica en las empresas de esta parte del continente, mientras que el criterio "sueldo mínimo" es reflejo de una línea gerencial que piensa únicamente en su propio beneficio

económico, mientras que poco le importa el bienestar de sus empleados.

Sampedro también considera necesario atacar la ausencia de indicadores o esquemas que permitan medir, aparte de lo económico, el impacto como líder en la sociedad.

“Siempre se miden los términos financieros como penetración de mercados, aumento de utilidades o crecimiento, pero nunca se mide cuánto afectamos a la sociedad, o en cuánto nuestros productos están beneficiando nuestra ciudad, y si se han medido, la gente no ha tenido una conexión directa entre lo que se hace y ese impacto”.

Por otro lado, subrayó que es preciso “capitalizar la experticia para desarrollar e innovar, basados en la experiencia que ya se tiene”, con el objetivo de facilitar el conocimiento, las habilidades y el potencial de liderazgo dentro de la empresa, en vista que “hasta los momentos la gente que aprende quiere que los demás que vienen detrás de él o de ella, pase por el mismo camino pedregoso y lleno de espinas para llegar a donde él está. Ellos piensan que ‘si yo me pasé mucho trabajo, todos los que vengan atrás también tienen que pasar por lo mismo también’”, agregó.

Consultoría de liderazgo

Global Leadership Consulting celebró recientemente su primer aniversario, como una consultora que busca facilitar el desarrollo óptimo y armónico del potencial de liderazgo de las personas.

“No nos dedicamos a muchas cosas, solamente las que están dedicadas al desarrollo de las habilidades de liderazgo, por lo que trabajamos principalmente en el ámbito organizacional con personas ligadas a áreas supervisoras y organizacionales, gerenciales y de gerencia alta”, aclaró Jesús Sampedro, presidente de la organización.

El portafolio de servicios comprende tres áreas: servicios de consultoría, programas de capacitación, y prestación de herramientas de desarrollo personal a través de diferentes programas.

Actualmente, la empresa es representante en Venezuela de la organización estadounidense Transformational Leadership Coaching, que mundialmente provee certificación en coaching.

Liderazgo: meta a largo plazo

Para Global Leadership Consulting, alcanzar las características de un líder no debe ser una meta a corto plazo, “el desarrollo debe estar bien pensado y a largo plazo. Para desarrollar el liderazgo personal, hay que arrancar por una concepción integral, es decir, ver al individuo no sólo como el hombre o la mujer que trabaja, sino que hay que ayudarlo a manejar los diferentes roles que juega en su vida”, en ámbitos como el familiar, amistoso, comunitario, paternal, marital, etcétera, ya que “el verdadero éxito de un líder debe ser integral. Una persona no puede ser buena solamente en la empresa. Concentrarse en el desarrollo personal, potencia a las personas como líderes”, apunta.

Por otro lado, dijo que en esta armonía, la persona debe comprender dónde está parado. “En nuestra cultura nosotros no somos, por naturaleza, tan analistas de nuestras debilidades, fortalezas, valores, potencialidades, talentos. No hacemos un inventario escrito, la mayoría de las veces somos muy empíricos, y eso no tiene nada de malo, solamente que es importante también ayudar a las personas a proyectarse en el ámbito personal, ya que muchas veces no sabemos qué vamos a hacer después del 31 de diciembre”, dice.

Percibir los beneficios de la estabilidad personal va ligado al hecho de concentrar los esfuerzos en las áreas en que productivamente se tienen más posibilidades de ser bueno. Al respecto, Sampedro comentó que es necesario que la gente sepa en qué áreas no debe involucrarse, reconocer sus limitaciones y potenciar sus capacidades. “Si la organización sabe aprovechar eso, y lo canaliza de manera que cada quien esté donde deba estar, según su perfil, el impacto es básicamente la optimización de los talentos dentro de la organización”, concluyó.