

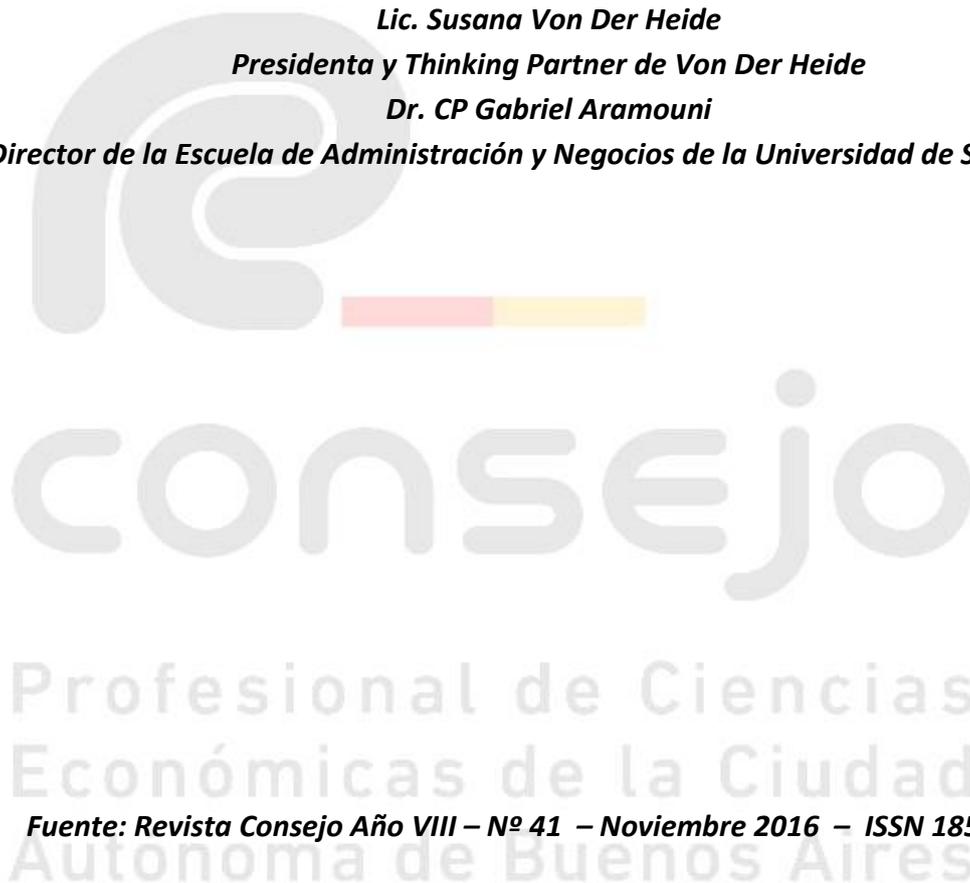
Liderazgo, millennials y el avance de la tecnología

Lic. Susana Von Der Heide

Presidenta y Thinking Partner de Von Der Heide

Dr. CP Gabriel Aramouni

Director de la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad de San Andrés



El secretario de redacción de *Ámbito Financiero*, **Guillermo Laborda**, fue el encargado de moderar el panel “Los desafíos del liderazgo multidimensional” de la V Bienal de Management. Fiel a su profesión, el periodista decidió cambiar las reglas y, en vez de dejar que los expositores hagan su presentación, abordó a **Susana Von Der Heide**, presidente y *thinking partner* de Von Der Heide, y **Gabriel Aramouni**, director de la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad de San Andrés, con un cuestionario. Aramouni redobló la apuesta y dejó flotando preguntas para que los presentes pudieran reflexionar sobre el liderazgo en los tiempos que corren, que se muestra a continuación:

¿Podríamos pensar en una crisis de liderazgo?
¿Tenemos que seguir con el viejo paradigma del "líder" y el "seguidor"?
¿Ustedes no se sienten líderes?
¿Cuáles son las actitudes que solemos tener habitualmente: las del "liderazgo" o las del "victimazgo"?

¿Cómo se define el liderazgo?

Von Der Heide sostuvo que el liderazgo es “esa capacidad de inspirar a los otros para que sean protagonistas”. La especialista añadió que se trata de esa habilidad que tiene que tener el jefe o *manager* para hacer que sus equipos asuman el protagonismo y se hagan dueños de las tareas que tengan que hacer.

Complementando la respuesta de su colega, Aramouni sostuvo que liderazgo es una “habilidad para cambiar las cosas y hacerlas mejor” y aclaró que “no es una función, es una actitud”.

¿Cómo influyen en el liderazgo los *millennials*?

Von Der Heide prefirió no hablar de los *millennials* sino del “fenómeno *millennial*”, que alude no a un grupo de personas que se comporta de una determinada manera, sino a una cantidad de paradigmas que surgieron a partir del tercer milenio y que cambiaron la realidad. Lo importante, para la especialista, es identificar los nuevos paradigmas y adaptarse. “No podemos quedar afuera, no importa el año en el que hayamos nacido”, resaltó.

“No podemos quedar afuera, no importa el año en el que hayamos nacido”

Aramouni afirmó que sin dudas hay un cambio de cultura. Por eso, consideró que es necesario un nuevo liderazgo. A la pregunta de cómo hay que hacer para trabajar con

jóvenes que tienen otro tipo de valores, consideró que es vital que los líderes sepan escuchar y que tengan una actitud humilde para comprender al otro. “Ser líder no es ser líder sólo de uno, es ser líder con el otro, para el otro”, añadió, y recordó que hoy los jóvenes requieren tener un mayor protagonismo en las decisiones. En este sentido, Von Der Heide remarcó que “el tema es cómo preparamos la organización para esa nueva realidad”.

El líder, ¿nace o se hace?

Si bien recordó que conoció líderes que se acoplan a ambos casos, Von Der Heide reconoció que existen algunos factores que son comunes, como las ganas. “Creo que el líder se forma con pasión, con ganas, con deseos, pero también con el esfuerzo que lo pone a la altura de las exigencias del mundo que vivimos hoy que es tan cambiante”, amplió.

Todos somos líderes. El liderazgo es una actitud, por lo tanto, el gen está y la clave es desarrollarlo

Por su parte, Aramouni aseguró que “el líder nace y se hace”. Desde su perspectiva, todas las personas tienen talentos y en algún momento tuvieron que ser líderes, sea para tomar una decisión o para guiar a un grupo, con lo que se generó un valor agregado. “El punto es cómo logramos sistematizar ese ejercicio. El liderazgo es una actitud, por lo tanto, creo que el gen está”, indicó y advirtió que la clave es desarrollarlo.

¿Cómo influye el avance tecnológico en el liderazgo?

Los expositores coincidieron en que el avance influye mucho en el liderazgo. Von Der Heide explicó que la tecnología está imponiendo diversas herramientas que cambiaron la forma de trabajar. Como ejemplo, recordó que mientras antes los encargados de dirigir tenían a todos sus empleados a la vista, ahora se ha impuesto el *home office* como alternativa. Esto requiere aprender a manejar esta situación. “La solución es adaptarme, no hay otra”, aseguró.

Las preguntas no fueron una exclusividad de Laborda, sino que el público también se atrevió a indagar a los expositores. Uno de los puntos que quisieron conocer los asistentes fue qué hacer con los jefes tóxicos. Al respecto, Von Der Heide reconoció que las empresas están comenzando a identificar este problema y que lo resuelven hablando de manera sincera con los responsables, para tratar de mejorar su comportamiento. En tanto, Aramouni reconoció que, en primer lugar, no hay que victimizarse; en segundo lugar, hay que tratar de entender al otro; en tercer lugar, no hay que comprar la patología del tóxico; y en cuarto lugar, hay que asumir el riesgo de hablar cara a cara. No obstante, la pregunta más importante fue la que inquirió sobre qué hacer con el grupo cuando no se cumplen los objetivos. En este sentido, Aramouni fue el que tomó la posta y afirmó que la respuesta se puede resumir en tres puntos: plantear objetivos alcanzables, analizar por qué no se logró y asumir las responsabilidades.