

LIDERAZGO, ACTITUD Y SERVICIO

Alejandro Romero Herrera
Gerente de Mercadeo América Latina,
Alltech

En el momento que se decida crear una empresa es fundamental decidir la razón por la cual se quiere formar la misma, entender que se quiere lograr, a donde se quiere llegar, cuáles van a ser los valores o prioridades por la cual se va a identificar y a posicionar. A través de la suma de estos atributos se logra entonces la cultura corporativa la cual le da identidad a la empresa y a las personas que hacen parte de la misma. Pero de nada sirve este esfuerzo si los integrantes de la empresa no tienen estos conceptos claros, es responsabilidad de los líderes de cada área difundir esta información con sus colaboradores, es fundamental propender el trabajo en equipo inter e intra departamental con el fin de alinear la estrategia y que todos, absolutamente todos los integrantes de la organización trabajen en busca de un fin común. Es esto lo que diferencia a las empresas exitosas y las que no lo son. Se hace entonces fundamental que todas las personas entiendan cual es el núcleo del negocio, que es lo que mejor saben hacer, cual es su ventaja competitiva y su mayor diferenciación frente a las otras empresas que pertenecen a la misma industria.

Es muy importante hacer evaluaciones periódicas del funcionamiento o no de la estrategia propuesta, la cual solo es viable si es flexible. Es importante analizar todos los planos tanto macro como micro económicos, es decir se hace necesario evaluar la situación de crecimiento global, regional, local, de la industria, de la competencia y de la empresa misma, esto con el fin de tener un panorama claro y la información suficiente para la correcta toma de decisiones para el futuro, rentabilidad y sostenibilidad de la empresa. Es fundamental tener una visión amplia del negocio y una actitud permanente de cambio y evolución con el fin de lograr atender los mercados, los cuales cada vez son más dinámicos. La ruptura permanente de paradigmas y las propuestas innovadoras y la capacidad de reinención son los atributos que permiten asegurar la permanencia y liderazgo de la empresa en el mercado.

En 1903, Frederick Winslow Taylor considerado el padre de la administración científica publico diferentes conceptos a establecer dentro de las organizaciones, entre ellos la especialización del trabajo en donde cada empleado era responsable por una única actividad. Sus aportes permitieron a principio del siglo XX grandes crecimientos en la industria y a partir de estos el nacimiento de la estructura jerárquica. Al tener los empleados una sola responsabilidad se hizo necesario buscar personas que supervisaran la labor de cada empleado, es así como surge la figura del capataz. El problema con esto es que la relación se basa en el miedo y la coerción, se establece un límite el cual no permite desarrollar el potencial de las personas por lo que cada quien solo puede realizar una única actividad asignada. De igual forma el capataz necesita quien lo supervise y entonces aparece la figura del gerente. En la medida que la organización iba creciendo, de igual forma lo venía haciendo la estructura piramidal alejando cada vez más a las

personas y por ende limitando desarrollar su potencial. El formato de estructura piramidal burocratiza el proceso de toma de decisiones, lo hace sumamente lento lo cual genera que la organización sea cara, lenta y poco eficiente.

Empresas que en su momento fueron líderes, que no vieron los cambios, que no estuvieron pendientes del entorno y no evolucionaron perdieron su posición privilegiada en el mercado y algunas incluso su permanencia en el mismo.

La actitud de liderazgo debe ser permanente y responsabilidad de los líderes transmitirla a todas las personas que hacen parte de la organización.

En el momento de hablar de cambio tendemos a ser renuentes al mismo, tendemos a sentir miedo por la incertidumbre, sin embargo los buenos líderes reciben el cambio con los brazos abiertos siempre dispuestos a adaptarse a las nuevas circunstancias y a afrontar los nuevos retos y dificultades. Es muy peligroso caer en la trampa de la situación de confort o incluso peor en el valle de las excusas donde siempre hay una explicación del por qué no se pueden lograr los objetivos planteados, como líderes se hace indispensable que incitemos a nuestros colegas y colaboradores a que dejen de ser seguidores a que no sean zombis y más bien se conviertan en personas altamente proactivas y motivadas buscando siempre alcanzar nuevas metas y mejorar los resultados.

Es claro que la organización ha evolucionado desde principios del siglo pasado a nuestros días, aunque muchas empresas de diferentes industrias aun siguen imprimiendo modelos desactualizados de estructura preguntándose todos los años por que no logran crecer y mantener a sus clientes. Hoy en día las empresas requieren personal altamente capacitado y actualizado dispuesto, con actitud de aprendizaje permanente y una visión crítica del entorno, las empresas no necesitan más seguidores, necesitan pensadores, personas que puedan establecer sus puntos de vista y generar valor constantemente. De igual forma, las empresas deben dar espacios y oportunidades para que sus colaboradores se capaciten y actualicen de forma continua con el fin que puedan mantenerse vigentes y por ende a la organización. Es importante ver el entorno y como la estructura se debe simplificar en la medida que crecen las empresas, también es importante empoderar a los colaboradores, hacerlos empresarios, que sean ellos los embajadores, pero para lograr esto es necesario darles la confianza y espacio suficientes para que logren desarrollarse. Es indispensable lograr espacios de trabajo agradables, ofrecer lugares cómodos de esparcimiento y entregar los recursos necesarios para que cada persona logre ir más allá de sus metas.

Y es que el alma de las empresas son las personas, en la medida que tengamos empleados motivados y felices las organizaciones serán mucho más exitosas. Por su puesto que los seres humanos son sumamente complejos y es por esto que es fundamental que entendamos que no todos pueden pensar o actuar de igual forma, existen diferentes tipos de personas con prioridades, creencias y valores diversos. Por supuesto es importante tener equipos heterogéneos los cuales aporten diferentes puntos de vista y propendan para que la organización sea mucho más integral.

La industria pecuaria se ha caracterizado por ser sumamente tradicional y renuente al cambio en un entorno en donde las personas están cada vez mejor informadas y son mucho más demandantes en cuanto a la selección de alimentos para llevar a sus hogares por que nuestro negocio es la salud y alimentación de las personas, hacemos parte de la cadena de valor de esta maravillosa empresa la cual se llama EL MUNDO. Es por esto que debemos ser agentes de cambio, romper los paradigmas y trabajar cada día por ser mejores y por ser lideres con actitud de servicio.