



JEFE O LÍDER: ESTILOS DIFERENCIADOS

Por: *Rodrigo García Ocampo*
Socio - Director
Email: *rgarcia@sfaico*

Hemos traído a colación el tema del estilo de gestión de los negocios, como uno de los temas pilares de éxito en las empresas, tal es el caso de ser “Jefe” o “Líder”, asunto que recientemente ha sido nuevamente tratado por el portal de Management Vistage por considerar que al interior de las empresas, donde hoy prospera la era digital, se advierte aún el síndrome de híbris o enfermedad del poder.

Las personas tienden a usar las palabras “jefe” y “líder” indistintamente, pero solo aquellos que han hecho la debida valoración de una y otra palabra, comprenden las diferencias clave.

En la década de 1950, McGregor (1964) se basó en la jerarquía de necesidades del psicólogo Abraham Maslow (las personas deben sentirse seguras, amadas y tener autoestima antes de poder desarrollarse) para teorizar dos estilos de gestión a las que llamó: Teoría X y Teoría Y.

De acuerdo con estas teorías, los directivos de estilo de la Teoría X asumen que los empleados tienen poca ambición, evitan la responsabilidad y solo están motivados por objetivos individuales. McGregor creía que este estilo de gestión dificulta la satisfacción, ya que ignora la necesidad de crecimiento y experimentación de alto nivel de los empleados.

Mientras tanto, los gerentes del estilo de la Teoría Y asumen que los empleados están motivados internamente, disfrutan de su trabajo y quieren crecer. La Teoría Y, cree que los directivos podían motivar a los empleados para que alcanzaran su máximo potencial.

Estas dos teorías crearon una clara dicotomía en dos estilos de gestión: el Jefe y el Líder.

Los gerentes de la Teoría X son jefes: controlan, dominan e intimidan. Los jefes temen perder su puesto, por lo que gobiernan con mano de hierro. A menudo toman decisiones con poca o ninguna participación de los empleados.

En el mercado laboral actual, los jefes están menos demandados dado que son fácilmente reemplazables y, a menudo, por su compartimiento de “jefe”, son blanco de bromas.

Mientras tanto, los directivos de la Teoría Y son buenos líderes: confían, enseñan e inspiran a los empleados. Los líderes siempre apuntan al éxito del equipo, pero permiten la experimentación, incluido el fracaso. Los líderes inspiran a los empleados a tener éxito y nunca se atribuyen el mérito de su éxito; los líderes celebran el éxito de su equipo.

Los líderes sí están demandados, tanto en la vida como en los negocios. Tener un líder eficaz puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso. Las empresas de hoy desean tener entre sus directivos verdaderos líderes que se centren en cómo los empleados son dirigidos, gestionados y motivados. Quieren un líder que sea parte del equipo, que enseñe, alguien que cree una cultura mientras mejora los resultados.

DIFERENCIAS ENTE “JEFE” Y “LÍDER”

A continuación, se presentan ocho (8) diferencias claves que distinguen los dos modelos de gestión que se han mantenido a lo largo de la historia empresarial:

1. Los jefes desvían los errores; los líderes son dueños de los errores.

Los líderes admiten sus errores, se atribuyen esos errores, incluso, si alguno de su equipo puede ser culpable, son capaces de contribuir a desarrollar un plan de recuperación. Un jefe suele echar la culpa, mientras que los líderes aceptan la responsabilidad. Los jefes quieren evitar el banquillo caliente, pero los líderes prosperan en el calor.

2. Los jefes mandan, los líderes enseñan y escuchan.

Los jefes tienen una actitud de “simplemente hazlo”. “Yo mando, tú obedeces”. Los líderes enseñan: quieren que los empleados lo entiendan todo. Pero los mejores líderes se dan cuenta de que son falibles, al igual que todos los demás, por lo que muestran humildad y hacen preguntas cuando no saben una respuesta. Esto crea una cultura de comunicación bidireccional, lo que permite a los empleados enseñar y comprender.

Una cultura de comunicación bidireccional fortalece a los líderes, empleados y equipos; así lo escribió Peter Drucker, “nadie aprende tanto sobre un tema como quien se ve obligado a enseñarlo”.

3. Los jefes micro gestionan, los líderes confían.

Existe una simple diferencia entre los líderes confiables y los jefes de microgestión: Un líder confía en sus empleados para crear y terminar sus propias listas de tareas pendientes. Un jefe creará la lista de tareas pendientes para sus empleados, revisando sobre sus hombros mientras la elaboran.

4. Los jefes gobiernan con autoridad, los líderes gobiernan con influencia.

De acuerdo con Goleman en su libro “Inteligencia Emocional”, “el liderazgo no es dominación, sino el arte de persuadir a las personas para que trabajen hacia un objetivo común”.

Para persuadir se necesita la capacidad de manejar las propias emociones, comunicarse de manera efectiva, tener empatía con otras personas, así como superar desafíos y conflictos. Los líderes tienen una gran inteligencia emocional, mientras que los jefes gobiernan por imposición de autoridad. La autoridad puede lograr algunos resultados, pero no permitirá que los



Continuación de la Página No. 1

empleados crezcan, aprendan o confíen en la misión de la empresa.

5. Los jefes tienen grandes egos, los líderes son seguros de sí mismos

Los jefes quieren destacar ante sus propios jefes. Los líderes confían en que se verán bien. En cambio, los líderes se enfocan en asegurarse de que el trabajo esté a la altura, siendo lo suficientemente humildes para saber que el próximo desacierto, error u obstáculo siempre está al acecho.

6. Los jefes piensan a corto plazo, los líderes piensan a largo plazo

Un jefe suele estar demasiado concentrado en lo que puede suceder hoy. Los buenos líderes, por otro lado, piensan en el panorama general. Los líderes se dan cuenta del presente, pero también quieren estar seguros de que sus decisiones se suman a algo bueno el próximo mes, el próximo trimestre o, el próximo año.

7. Los jefes quieren reconocimiento, los líderes dan crédito

Un jefe quiere el aumento, la promoción, el crédito. Un líder, por otro lado, quiere esos logros para su equipo. El líder entiende que su trabajo consiste en hacer que el equipo funcione. Aceptan la responsabilidad y no la eluden, pero "el equipo" se lleva el mérito.

8. Los jefes fomentan el miedo, los líderes generan confianza

De acuerdo con Edwar Deming, un experto en productividad, los líderes eliminan el miedo para que todos puedan trabajar de manera más eficaz y productiva. En contrario, los jefes quieren que los empleados teman al fracaso; pero los líderes, son conscientes de que las equivocaciones, los errores y las fallas están presente y sucederán con tanta seguridad como que el sol se pone cada día. En lugar de miedo, los líderes trabajan para desarrollar la confianza de todos mientras se mantienen en el camino correcto.

Una gran manera en que los líderes generan confianza es simplemente aceptando la realidad de las cosas. Cuando algo sale mal, los líderes no se esconden del problema ni lo temen. En cambio, son dueños del problema como parte de la realidad y trabajan con los miembros del equipo para buscar resolverlo.

SFAI BUSINESS NETWORK INTERNATIONAL, en su aniversario 25, es galardonada por la edición de febrero de 2021 del International Accounting Bulletin (IAB) dentro del top 10 a nivel latinoamericano en servicios de consultoría, auditoría y servicios contables, lo que nos hace sentirnos orgullosos y comprometidos al ser sus miembros exclusivos en Colombia. Déjenos saber de sus necesidades en la era de la digitalización empresarial en el link de "CONTÁCTENOS" de www.sfai.co.



SFAI
 Nuestras Oficinas
 y Contactos en Colombia

Bogotá
 Calle 90 No.13A-20 Of. 605
 PBX: +57 (1) 467.23.37
 infobogota@sfai.co

Cali
 Avenida 7Norte 25N-147
 PBX: +57 (2) 486.22.12
 infocali@sfai.co

Socios SFAI Colombia

PRESIDENTE
 RODRIGO GARCÍA OCAMPO
 rgarcia@sfai.co

SOCIO - DIRECTOR
 HEINER GARCÍA V.
 hgarcia@sfai.co

SOCIO LEGAL E IMPUESTOS
 DIEGO H. CALDERÓN YEPEZ
 dcalderon@sfai.co

SOCIA EN FINANZAS
 MARISOL GUERRERO NAVARRO
 mguerrero@sfai.co

www.sfai.co
 f sfaicolombia t @sfaicolombia

Ser parte del Foro de Firmas nos brinda credenciales de máxima calidad en la prestación de nuestros servicios.

¿Quién es SFAI?

SFAI es una red internacional de profesionales que asiste a sus clientes en forma muy personalizada con el objetivo de desarrollar las mejores estrategias de negocio construidas sobre la base de su fortaleza potencial única, que no es otra que la filosofía de la compañía.

Analizamos cómo está organizada su unidad de negocios para comprender las oportunidades del mercado y las necesidades del cliente, así como los mejores métodos para que pueda adaptarse y ofrecer al mercado productos y servicios de excelencia.

Ayudamos a las empresas a lograr un mejoramiento continuo, utilizando metodologías eficientes que han sido desarrolladas en base a una vasta experiencia internacional de sus profesionales.