

# El Liderazgo



## se fundamenta en la autoridad moral

*Sin dudas se encuentra entre las personas más influyentes de los Estados Unidos. Con cada una de las palabras que pronunció, logró mantener cautivado por alrededor de 4 horas a un amplio grupo de altos ejecutivos. En su conferencia "De la Efectividad a la Grandeza", Stephen Covey, asesor de las principales corporaciones del mundo, no dio consejos ni hizo advertencias. Dejó claras las reglas del juego para ser eficiente en esta era del conocimiento.*

*Aborda como eje esencial de la era del conocimiento ese espacio en que al ser humano se le permite encontrar su propia voz en contraposición al anticuado concepto de la supervisión que predominó en la era industrial.*

Covey concibe la supervisión y el control como conceptos obsoletos: “Cuando el ser humano encuentra su voz le encanta lo que hace, es bueno haciendo lo que hace, su conciencia le dice lo que tiene que hacer, no requiere de ser supervisado”, expone.

Explica que en la edad industrial, el liderazgo se fundamenta en una autoridad formal y no en una elección basada en la autoridad moral, que está dirigida por el principio universal de servir a la gente. Como forma de ratificar que un buen liderazgo es el que surge de la autoridad moral, el conferencista puso como ejemplo a ese importante reformador social y religioso, líder del nacionalismo indio, Mahatma Gandhi.

“La mayor democracia en el mundo fue dirigida por Gandhi en la India”, dijo y agregó “jamás ocupó un cargo, un puesto”. Covey citó también a Nelson Mandela, ponderado como uno de los líderes mundiales más reverenciados, que lideró la lucha contra el régimen del apartheid en Sudáfrica.

El experto del management global cuenta que tuvo la oportunidad de entrevistarse con Mandela, y comprobó que el líder sudafricano adquirió su autoridad moral durante su encarcelamiento que duró 27 años. “Así que la gente que deriva fortaleza de un cargo de poder lo que hace es construir debilidad en sí mismo, porque depende



de ese cargo, le imprime debilidad a los demás, porque genera una co-dependencia”, resalta.

### La dictadura de los viejos paradigmas

En cada reflexión que hizo al dictar la conferencia “De la Efectividad a la Grandeza” el consultor destacó las características de la era industrial y las de la era del conocimiento del trabajador. Explica que la filosofía en la primera era controlar. Y que, sin embargo, el enfoque básico de la era del conocimiento es liberar el talento de una manera complementaria, en equipo, donde la fortaleza es productiva y la debilidad, irrelevante.

Para el autor del bestseller “Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva”, los viejos paradigmas prevalecen, aunque vivamos en la era del conocimiento. “Las prácticas administrativas son una copia de la era industrial y están reflejadas en la forma de contratación y de despido; en el sistema de evaluación del desempeño y en la forma de comunicación con la gente”, explica.

Reconocer esta dura realidad representa para el conferencista el desafío de reorientar el modelo de negocios, desde la era donde el mayor impulsor de la prosperidad económica eran las máquinas y el capital, hacia esta época, en que las personas son vistas como nuestros más grandes activos.

“Aquí estamos frente a un paradigma de la era industrial, tratar a las personas como si fuesen cosas, dejando atrás a un ser humano empoderado que tiene la facultad de escoger, lo cual es el concepto predominante en la era del trabajador con conocimiento”, refiere el consultor y reitera que en esta era las cosas se gestionan, las personas se li-







deran y se empoderan. Covey está persuadido de que desencadenar el potencial de esta era requerirá de cambios fundamentales, “para desprendernos del paradigma del control, requeriremos líderes en condiciones de aceptar un nuevo paradigma”.

#### El camino hacia la Era del Conocimiento

Enfatiza en que todo líder debe ser un ente formado por cuerpo, mente, corazón y espíritu, que representan las 4 necesidades y motivaciones esenciales de todo ser humano.

“Si descuidamos cualquiera de estas partes fundamentales estamos convirtiendo al ser humano en una cosa. ¿Y qué hacemos con una cosa, controlarla?, se pregunta a modo de reflexión.

El experto insiste en que la creatividad de la gente no se desarrolla a través del control, porque de lo que se trata es de liberar, desencadenar el potencial de estas personas para alcanzar las metas de manera inspiradora. De forma tal que el líder de hoy puede optar por perpetuar las prácticas de la era industrial, o adoptar la mentalidad y el conjunto de herramientas, destrezas y habilidades que se requiere para dirigir con éxito la edad del conocimiento.

En los últimos momentos de su ponencia, que concentró la atención de todos los participantes, el especialista en Gestión de Desempeño Humano se refirió de soslayo al futuro de la República Dominicana. Covey es de los que opina que este país podría convertirse en una nación grandiosa e influiría sobre sus países vecinos, pero primero habría que hacer desaparecer la corrupción y el narcotráfico.

Concluyó su participación en la Conferencia Top Leaders' Summit con una frase del filósofo francés que se convirtió en monje, Pierre Teilhard de Chardin: “No somos seres humanos con una experiencia espiritual. Somos seres espirituales con una experiencia humana”.

*“Aquí estamos frente a un paradigma de la era industrial, tratar a las personas como si fuesen cosas, dejando atrás a un ser humano empoderado que tiene la facultad de escoger, lo cual es el concepto predominante en la era del trabajador con conocimiento”*

