Foresight brief

Consultores UCAB

Liderazgo Transformador:
El catalizador de resiliencia y compromiso en la empresa venezolana

En el contexto actual de Venezuela, las organizaciones no solo navegan en la incertidumbre económica; enfrentan un desafío mucho más profundo: la gestión de la esperanza y el compromiso de su capital humano. Tras años de acompañar a empresas y líderes en su proceso de evolución, he constatado que la gestión tradicional, basada meramente en el control y la transacción, se ha quedado corta frente a una fuerza laboral que busca propósito, bienestar y reconocimiento.

¿Cómo podemos transformar la fuga de talento en un ecosistema de compromiso genuino?
La respuesta no está en las estructuras, sino en el estilo de liderazgo que las dinamiza.

La Quinta Revolución Industrial (5RI). La 5RI o Industria 5.0 es un nuevo paradigma donde se coloca la investigación y la innovación al servicio de una industria eco- friendly, centrada en el ser humano y por ende en la mejora de la calidad de vida. **Esta no prescinde del uso y desarrollo de las nuevas tecnologías, sino que, por el contrario, trata de ponerlas al servicio de nuevos valores, más humanos y más sostenibles.**

El modelo que el país demanda: Más allá de la jefatura

El Liderazgo Transformador no es un concepto etéreo; es una herramienta de gestión estratégica.

Como mentor de líderes, defino este modelo bajo cuatro pilares que hoy son críticos en nuestras organizaciones:

- **Influencia idealizada:** Líderes que predican con el ejemplo ético, generando confianza en entornos de desconfianza.
- **Motivación inspiradora:** La capacidad de pintar un futuro posible y retador, dotando de sentido el esfuerzo diario del colaborador.
- **Estimulación intelectual:** Fomentar la creatividad y el pensamiento crítico, permitiendo que el equipo proponga soluciones en lugar de solo ejecutar órdenes.
- **Consideración individualizada:** Entender que cada colaborador vive una realidad distinta y actuar como un facilitador de su crecimiento.

Hoja de ruta: Estrategias de intervención para el líder en Venezuela

Para implementar este modelo en nuestra realidad local, sugiero cuatro estrategias de intervención inmediata que he validado en mis procesos de consultoría:

1. Círculos de Escucha Activa y Contención:

Dada la carga emocional del entorno venezolano, el líder debe institucionalizar espacios (formales e informales) para escuchar las preocupaciones de su equipo. No se trata solo de hablar de KPIs, sino de validar la realidad del colaborador para fortalecer el vínculo psicológico.

2. Micro-Mentoring de Proximidad:

Romper la jerarquía tradicional a través de sesiones breves de mentoría individual. El objetivo es identificar las fortalezas de cada talento y alinearlas con los objetivos de la empresa, haciendo que el colaborador se sienta "visto" y valorado en su singularidad.

3. Laboratorios de Co-creación:

Ante la escasez de recursos o procesos rígidos, invite a su equipo a resolver problemas críticos. La estimulación intelectual ocurre cuando el líder delega autoridad, no solo tareas, permitiendo que el equipo diseñe las soluciones que ellos mismos ejecutarán.

4. Comunicación de "Propósito Realista":

En Venezuela, el optimismo ciego genera rechazo. La estrategia aquí es una comunicación transparente que reconozca los desafíos, pero que resalte constantemente el "para qué" de lo que hacemos. El líder transformador conecta la supervivencia del negocio con el bienestar de la familia del trabajador.

Impacto en el bienestar y la retención: El antídoto contra la rotación

Uno de los mayores dolores de cabeza de las empresas en Venezuela es la rotación laboral. En mi experiencia, el Liderazgo Transformador actúa como el principal retenedor de talento. Cuando un líder se enfoca en el bienestar integral, el impacto es inmediato:

- **Aumento del Engagement:** Los colaboradores dejan de "estar" en el trabajo para empezar a "pertenecer" a un propósito.
- **Disminución del estrés organizacional:** Al sentirse escuchados, los niveles de ansiedad disminuyen, mejorando el clima laboral.
- **Freno a la fuga de talento:** Un colaborador que ve un camino de crecimiento y siente que su líder invierte en él, es mucho menos propenso a buscar oportunidades fuera.

Datos que respaldan la transformación

Estudios globales de organizaciones como Gallup y el **Journal of Applied Psychology** demuestran que las empresas que migran hacia este liderazgo reportan:

- **Hasta un 20% de incremento en la productividad:** Equipos motivados encuentran formas más eficientes de trabajar.
- **Reducción de la rotación voluntaria en un 25%:** El vínculo con el líder es la razón número uno de permanencia.
- **Mejora del 15% en la satisfacción del cliente:** Un colaborador comprometido ofrece un servicio superior.

De la visión a la acción: Un llamado a los directivos

Intervenir la cultura de liderazgo hoy en Venezuela no es un lujo, es una estrategia de supervivencia. Como consultor, mi invitación a las empresas es clara: dejen de invertir solo en procesos y empiecen a invertir en la calidad humana de quienes dirigen esos procesos.

El bienestar del colaborador es el motor de la productividad. Un líder transformador no solo cambia una empresa; cambia la trayectoria de vida de su gente, y en ese proceso, construye una organización capaz de resistir y prosperar en cualquier escenario.

Prof. Edward Barceló:
Staff

Consultores UCAB