

Error: Logo Conecta no disponible

Error: Logo Tec no disponible

Propósito y liderazgo en empresas, cruciales ante crisis, exponen



Robert E. Quinn, profesor emérito de la **Universidad de Michigan** y la **Escuela de Negocios Ross**, destacó la **importancia del propósito en las empresas** para enfrentar a las crisis.

Durante su conferencia en el evento **Wellbeing 360**, organizado por **Tecmilenio**, Quinn señaló que una organización en donde el **liderazgo** promueve el **propósito** no solo sobrevive a tiempos de crisis, sino que incluso presenta **crecimiento**.

*“El **objetivo primordial** de un **líder** es constantemente clarificar el propósito (de la organización). Es lo que une a las personas y las hace estar a su mejor nivel”,* señaló.

Durante su conferencia, el profesor emérito compartió algunos **casos** sobre el **liderazgo** y el **propósito** y algunas **ideas** y **consejos** para ayudar a las organizaciones en **tiempos de crisis**.

Robert E. Quinn destacó la importancia del propósito en las empresas para poder enfrentarse a las crisis

Liderazgo y propósito, una mezcla de éxito

Quinn explicó que en cada organización las personas se enfrentan a problemas e intereses personales y eso a veces influye en el **éxito organizacional**, ocasionando diversos retos y hasta pérdidas millonarias.

Ante esto, destacó la importancia de tener organizaciones y empresas con un propósito, más allá de solo generar ganancias.

*“Lo que unifica a las personas y las lleva a tener un rendimiento alto es la constante atención de que existe un **propósito mayor** y que el liderazgo está comprometido con él auténticamente”, señaló.*

Para que un líder pueda influir positivamente en su organización y apoyarse en el propósito para crear excelencia organizacional, Quinn compartió **4 preguntas** que los líderes deben hacerse:

Qué resultados quiero crear es la primera pregunta en la que Robert explica que debe haber un propósito, un motivo y algo que guíe las acciones de un líder.

“Lo que unifica a las personas y las lleva a tener un rendimiento alto es la constante atención de que existe un propósito mayor”.

En la segunda pregunta, Robert aconsejó **cuestionar** si lo **externo** tiene el **control sobre el líder**, es decir, si con sus acciones está solamente intentando complacer al jefe o a sus reportes directos.

“¿Estoy siendo guiado por mis valores internos? ¿Soy auténtico sobre el propósito? Todos notan cuando alguien es hipócrita y también todos notan cuando se es auténtico”, añadió

La tercera pregunta está enfocada a cuestionarse como líder la posibilidad de **entender** las **necesidades** e intereses de las personas dentro de la organización.

Al mostrar empatía, señala, es más sencillo inspirar a las personas a hacer algo en lugar de forzarlas.

La cuarta y última pregunta que señaló el profesor es si como líder tienes la capacidad de crear un **espacio seguro** para que otras personas puedan decir lo que realmente piensan y creen.

*“Responder la primera pregunta te da la **intención**, la segunda te da la **autenticidad**, la tercera te da **empatía** y la última **humildad**.”*

*“En otras palabras, como líder incrementa tu virtud, e incluso hace que otras personas quieran ser como tú. Estas **4 preguntas** pueden ser aplicadas para transformar cualquier situación de **crisis** en una oportunidad **proactiva**”, aseveró.*

el profesor emérito compartió algunos casos sobre el liderazgo y el propósito

¿Por qué existen más jefes que líderes?

Robert continua la charla mencionando a **María**, una mujer de una compañía en Sudamérica que llegó a la conclusión de que existen **3 tipos de grupos** de ejecutivos en una organización.

El primero, siendo el grupo más pequeño es el de los **líderes**, los cuales **inspiran**, no solo a quienes lideran, sino también a otros ejecutivos y a las personas en general.

El segundo grupo y más grande de los tres es el de los **administradores** o **managers**, que entienden intelectualmente el liderazgo, pero no lo practican.

El tercero y último grupo es uno reducido en el que se encuentran los **técnicos** o **technicians**, los cuales puede que nunca sean capaces de entender el liderazgo.

“Por años yo había ido a organizaciones y veía lo que María describe. Empecé a preguntarle a grupos de ejecutivos por qué el grupo de en medio era el más grande.

*“Los **ejecutivos** viven con **miedo**. Creemos que están llenos de confianza, pero a veces no tienen las **habilidades** para hacer **cambios** y si fallan son castigados”,* indicó Robert.

El profesor afirmó que además del miedo, otros **factores** influyen en que el liderazgo no sea desarrollado en una organización, tales como el **cansancio**, derivado de trabajar en ocasiones jornadas de hasta 12 horas al día.

Otro factor es la **cultura** que propicia que exista más **competencia** que cooperación en una organización y por ende afecta el desarrollo del liderazgo.

“A veces, el jefe les pide a los ejecutivos que sean líderes, pero luego se comportan de una manera en que no los dejan liderar y no se permite hablarlo.

“Entonces muchos ejecutivos altamente pagados son simplemente administradores y es muy improbable que se conviertan en líderes”, señaló.

Robert explica que en cada organización las personas se enfrentan a problemas e intereses personales

¿Cómo convertirse en líder? La crisis podría ayudar

Durante la charla, Quinn señaló que las **crisis** son una **oportunidad** para propiciar el liderazgo.

Compartió el caso de **Jerry Anderson**, director ejecutivo de una empresa de energía llamada **DTE Energy** que se enfrentaba a la decisión de despedir gente ante la **crisis económica** del 2008.

*“Jerry tomó la difícil decisión de **preguntarle a su compañía**, y digo difícil porque es doloroso cuando un CEO no sabe qué hacer cuando se supone que debería hacerlo.*

*“Decidió decirles la **verdad**, le habló a los ejecutivos de la compañía y les mostró los números y les pidió que le ayudaran a buscar **opciones** para evitar los recortes de personal”,* señaló Quinn.

Robert relató que el líder debe hablar con la verdad e incluso pedir ayuda y considerar las ideas de los miembros de su organización.

Para el siguiente año, mientras General Motors y otras compañías entraban en bancarrota, **DTE Energy** había logrado **ahorrar 3 millones de dólares** solamente en un proyecto y presentaba incluso un incremento en sus números.

*“La pregunta que lo cambió todo es esa: ‘¿Podemos crear **excelencia organizacional** mediante una **crisis sin liderazgo**?’*

*“¿Podemos crear excelencia organizacional con el liderazgo, pero sin la crisis?”, esa era la pregunta que se hizo **Jerry Anderson**. Yo creo que no”,* concluyó Quinn.

Además del miedo, otros factores influyen en que el liderazgo no sea desarrollado en una organización

¿Quién es Robert Quinn?

Es uno de los **cofundadores** del campo del Estudio Organizacional Positivo y del Centro Ross para Organizaciones Positivas.

En términos de estudio, ha publicado 18 libros y se encuentra en el **1 % de los profesores más citados** en los libros de texto sobre **comportamiento organizativo**.

Como profesor, Quinn ha recibido múltiples premios. En una encuesta mundial fue **nombrado uno de los mejores ponentes del mundo** sobre el tema de la cultura organizativa y asuntos relacionados. Su **charla** sobre el propósito personal se hizo **viral** y ha sido vista por más de **16 millones de personas**.

Wellbeing 360

El evento **Wellbeing 360, organizado por Tecmilenio**, reúne a líderes en **Ciencia del Bienestar** que comparten sus ideas sobre organizaciones, familias, educación, vida con propósito y ciudades en bienestar

Este evento se realizó del 17 al 20 de octubre de 2022.

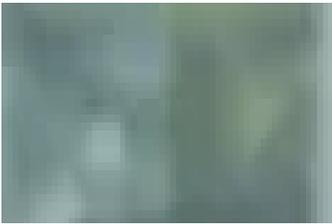
*"Tecmilenio creó este foro con el objetivo de que miles de personas pudieran explorar, de mano de **expertos de todo el mundo**, los caminos para conectar con su conciencia, construir su propósito, vivir en bienestar y buscar la **autorrealización**",* dijo Bruno Zepeda, rector de esta universidad.

*"**Celebramos 10 años de llevar a cabo este evento que ha tenido distintos nombres, como Foro Internacional de Ciencias de la Felicidad y hoy Wellbeing 360 en su tercera edición**",* dijo Rosalinda Ballesteros, directora del Instituto de Ciencias del Bienestar y la Felicidad.

*"Estamos muy orgullosos de que probablemente este sea **el evento más relevante en temas de bienestar a nivel global** y que lleva el sello Tecmilenio",* agregó.

Wellbeing 360 contará con la participación de expertos internacionales como Raj Raghunathan, Kelly McGonigal, Robert Quinn, Karen Reivich, entre otros.

LEE MÁS:



Carlos Enrique Álvarez habló de su experiencia como emprendedor y su compromiso social hacia los jóvenes a través de apoyos educativos para transformar la sociedad
conecta.tec.mx