



El liderazgo post-Covid será más humano y digital

Los pilares del nuevo liderazgo.

Marité Rybka

Mayo 5 – 2020

Josep Aragonés se define como un CEO normal. Un alto directivo que cree en la vuelta a los básicos, porque el ecosistema de la empresa al final se resume en personas trabajando con personas. Que siente, se ilusiona o se enfada como el resto, pero que sabe que estar al servicio de su equipo, crear valor y generar resultados, son sus prioridades. Para este trail runner, un CEO no aquel tipo atrincherado en un despacho.

Quizás por esta visión de Aragonés, toma sentido que su lectura del liderazgo tras esta pandemia se vertebre en torno a dos pilares: liderazgo muy humano en un mundo muy digital. Este nuevo paradigma se sustenta en:

Liderarse uno mismo en una base de honestidad, actitud y autenticidad.

Liderar equipos de primer nivel, cuanto mejores, mejor. Verdaderos dream teams con los que manejar factores como escucha activa, toma de decisiones y con los que poner en práctica un método de ensayo - error. Tomar decisiones consensuadas pero si cometemos errores, equivocarse rápido.

Liderar entornos basados en la confianza frente a entornos de control, en la comunicación bien llevada para multiplicar exponencialmente al equipo y basados en retar al entorno, a los partners y al equipo.

Las R clave de la empresa: recurrencia, reforzarse, reinventarse

Con más de 45.000 clientes recibiendo asesoramiento de Wolters Kluwer, era obligado conocer su visión de cómo el tejido empresarial español puede resistir el embate de la pandemia. Con un fuerte problema de tamaño y transformación digital desigual, Josep Aragonés apostaba por “llevar tu modelo de negocio a generar robustez a través de ingresos recurrentes durante los próximos 6 o 12 meses”. Si, además, las empresas son “capaces de innovar y estar conectadas a un ecosistema de partnership, encontrarán una oportunidad”.

Y si con todo, no conseguimos ninguna de las dos R anteriores, tendremos que reinventarnos y crear una nueva unidad de negocio que genere valor, que atraiga clientes en el largo plazo y sustentado en un equipo comprometido. “Para atraer nuevo talento, hay que crear una cultura que permita la flexibilidad, empoderamiento y las decisiones ágiles”.

El papel del CEO en entornos VICA

Frente a la realidad que nos pone ante un espejo Volátil, Incierto, Complejo y Ambigüo, Josep Aragonés cree que las competencias del nuevo liderazgo deben actuar de contrapeso:

- Agilidad en la toma de decisiones frente a la volatilidad del entorno.
- Confianza tanto en el equipo como en los entornos de trabajo frente a la incertidumbre.
- Creatividad y decisiones simples frente a la complejidad.
- Compromiso y engagement frente a la ambigüedad.

Para lograr este objetivo, es primordial apostar por los cuatro pilares de la transformación empresarial: tecnología, regulación, globalización y personas.



Marité Rybka

Consultora en RRHH, Facilitadora, Speaker,

Este artículo fue publicado en <https://mrarg.blogspot.com/> el 5 de Mayo de 2020.