BOSTON, 15 Abr. 15 (ACI).- En diciembre pasado, el Papa Francisco pronunció un discurso en el que varias 15 “enfermedades” que aquejan a la Curia Vaticana. Gary Hamel, considerado en la última década como uno de los expertos en negocios más influyentes del mundo, adaptó este mensaje al mundo corporativo y ofreció desde la revista Harvard Business Review los 15 males que pueden afectar a cualquier líder en el mundo.

Hamel firma el artículo titulado “Las 15 enfermedades del liderazgo, según el Papa Francisco” y sostiene que estos males “son un peligro para todo líder y toda organización, y pueden afectar a nivel individual y comunitario”.

Hamel, que no es católico, considera que “los líderes son susceptibles a adquirir enfermedades debilitantes, incluidas la arrogancia, la intolerancia, la miopía, la mezquindad. Cuando esas enfermedades no se tratan, la organización se debilita. Para tener una iglesia saludable, necesitamos líderes saludables”.

“A través de los años, he escuchado a decenas de expertos en administración enumerar las cualidades de grandes líderes. Pero es raro que hablen claramente sobre las ‘enfermedades’ del liderazgo. El Papa es más directo. Él entiende que como seres humanos somos proclives a ciertas cosas, no todas nobles”, sostiene Hamel y agrega que “el consejo del Papa es relevante a los líderes en todo el mundo”.

Hamel transformó las enfermedades descritas por el Papa en estos consejos para líderes, con un lenguaje más corporativo:

1.- La enfermedad de pensar que somos inmortales, inmunes o de alguna forma indispensables. Para Hamel “el líder de un equipo que no es crítico consigo mismo y que no está al día con las cosas, que no busca adecuarse, es un cuerpo enfermo”, padece una “patología del poder y viene de un complejo de superioridad, de un narcisismo que mira apasionadamente la propia imagen y no ve el rostro de los otros, especialmente los más débiles y los más necesitados. El antídoto a esta plaga es la humildad, para decirlo más sentidamente: ‘soy simplemente un servidor. He hecho lo que era mi deber’”.

2.- Otra enfermedad es el excesivo “busyness”(operosidad). Afecta a los que están inmersos en el trabajo y se niegan la oportunidad del descanso, conduce al estrés y a la agitación. “Un tiempo de descanso para los que han completado su trabajo es necesario, obligatorio y debe ser tomado seriamente: pasando tiempo con la familia y respetando los feriados (festivos) como momentos para recargarse”.

3.- Luego está la enfermedad mental y (emocional) de la “petrificación”. Hamel alude a los líderes de corazón de piedra, “aquellos que con el tiempo pierden su serenidad interior, ya no están alertas ni son desafiantes, y se esconden bajo una pila de papeles, convirtiéndose en administradores de papeles y no en hombres y mujeres de compasión. ¡Es peligroso perder la sensibilidad humana que permite llorar con los que lloran y alegrarse con los que se alegran!”.

4.- La enfermedad del excesivo planeamiento y funcionalismo. Afecta al líder que planea todo hasta el último detalle y cree que con el planeamiento perfecto las cosas estarán en su lugar. Ese líder, para Hamel “se vuelve un contador o un administrador de una oficina. Las cosas deben prepararse bien, pero sin caer en la tentación de eliminar todo tipo de espontaneidad, que es siempre más flexible que cualquier planeación humana”.

5.- La enfermedad de la pobre coordinación. Se evidencia cuando “los líderes pierden el sentido de comunidad entre ellos” y el cuerpo “pierde su funcionamiento armonioso y su equilibrio”. “Sus miembros no trabajan juntos y pierden el espíritu de camaradería y de trabajo en equipo”.

6.- Está también la enfermedad del “Alzheimer en el liderazgo”. “Consiste en perder la memoria de los que nos nutrieron, fueron nuestros mentores y nos apoyaron en nuestro camino”, explica Hamel.

7.- La enfermedad de la rivalidad y la vanagloria. “Cuando las apariencias, nuestras gratificaciones y nuestros títulos se convierten en el objeto primario de la vida, nos olvidamos de nuestro deber fundamental como líderes”, advierte Hamel y recuerda que los líderes tienen que mirar no solo sus propios intereses sino también los intereses de los demás.

8.- La enfermedad de la esquizofrenia existencial. De los que viven una doble vida, “el fruto de la típica hipocresía del mediocre y del vacío progresivo emocional que ningún logro o título puede llenar. Es una enfermedad que con frecuencia golpea a los que no están directamente en relación con los clientes y los empleados ‘ordinarios’ y se restringen a los asuntos burocráticos, perdiendo así contacto con la realidad, con la gente concreta”.

9.- La enfermedad del chisme, del cotilleo y las habladurías. “Esta es una enfermedad grave que comienza simplemente o incluso con una pequeña conversación y toma a una persona, haciéndola ‘sembradora de mala hierba’ y en muchos casos, un asesino a sangre fría del buen nombre de los colegas”.

10.- La enfermedad de idolatrar a los superiores. Para Hamel “esta es la enfermedad de los que cortejan a sus superiores con la esperanza de ganar su favor. Son víctimas del carrerismo y del oportunismo, dan honores a personas (en vez de a la misión más amplia de la organización). Piensan solamente en lo que pueden obtener y no en lo que pueden dar, son personas de mente pequeña, infelices e inspiradas solo en su propio egoísmo letal”.

11.- La enfermedad de la indiferencia con los otros. Cuando el líder “piensa solo en sí mismo y pierde la sinceridad y la calidez de las relaciones humanas (genuinas)”. “Cuando la persona con más conocimientos no se pone al servicio de los colegas que menos saben, cuando se aprende algo y se guarda solo para uno mismo en vez de compartirlo de una manera que ayude a otros, cuando por los celos o el engaño uno se alegra por ver caer a otros en vez de ayudarlos o alentarlos”.

12.- La enfermedad del rostro abatido. “Esta enfermedad se ve en las personas sombrías y adustas que piensan que para ser serios hay que poner cara de melancolía o severidad, y tratar a otros – especialmente a los que se considera inferiores – con rigor, brusquedad y arrogancia”, advierte el autor y sugiere al buen líder “esforzarse por ser cortés, sereno, entusiasta y alegre, una persona que transmita alegría por donde pasa”. “Un líder nunca debe perder el espíritu de humor, alegre e incluso autocrítico que hace a la gente amable incluso en las situaciones difíciles. ¡Qué beneficiosa es una buena dosis de humor!”

13.- La enfermedad del acaparamiento. Del líder que trata de llenar un vacío existencial acumulando bienes materiales para sentirse seguro. “El hecho es que no vamos a poder llevarlos con nosotros cuando dejemos esta vida ya que ‘la sábana al viento no tiene bolsillos’ y todos nuestros tesoros nunca podrán llenar ese vacío. En vez de eso solo lo harán más profundo y más exigente. ¡Acumular bienes solo carga e inexorablemente aletarga el camino!”

14.- La enfermedad de los círculos cerrados. Cuando pertenecer a un grupo se hace más poderoso que la identidad compartida. “Con el paso del tiempo esclaviza a sus miembros y se hace un cáncer que amenaza la armonía de las organizaciones y causa un gran daño, especialmente a los que tratamos como externos a los círculos”.

15.- Finalmente: la enfermedad de la extravagancia o el exhibicionismo. Cuando “un líder convierte su servicio en poder y lo usa para ganar cosas materiales o para adquirir más poder. Esta es la enfermedad de personas que insaciablemente tratan de acumular poder y para este fin están dispuestas a engañar, difamar y desacreditar a otros, y que se ponen en exhibición para mostrar que son más capaces que otros”.

Con este inventario del Papa, Hamel propone una especie de “examen de conciencia corporativo” para todo líder con preguntas como estas: ¿Me siento superior a los que trabajan para mí? ¿Demuestro un desbalance entre el trabajo y otras áreas de mi vida? ¿Confío demasiado en los planes y no lo suficiente en la intuición y la improvisación? ¿Fallo regularmente en darme cuenta de que me debo a mis mentores y a otros? ¿Siento mucha satisfacción en mis gratificaciones y privilegios? ¿Pongo mi propio éxito por encima del éxito de otros? ¿Fallo al cultivar un ambiente de trabajo alegre y divertido? ¿Soy egoísta cuando toca compartir premios y halagos? ¿Me comporto de forma egocéntrica con los que están a mi alrededor?