

Dirigir como lo haría Atticus Finch

He tenido que impartir una lección sobre lo que significa ser una persona directiva. No es una clase que tuviese preparada ya, así que he tenido que trabajarla bien.

La verdad es que hay muchas formas de dirigir, y muchos consejos sobre cómo hacerlo bien, a veces contradictorios. Ya os he hablado de ello alguna vez. Desde quien aconseja entender cómo funciona el poder (Pfeffer), hasta el que explica cómo liderar (Kotter), pasando por los que se preocupan de crear organizaciones en las que las personas puedan aprender y encuentren sentido a lo que hacen (Senge o Scharmer).

Así que he tenido excusa para dedicar algunas horas a repasar autores referentes (como Xavier Marcet, ya os he hablado de él alguna vez también, aunque os tendría que hablar más a menudo). Después de dar algunas vueltas, he decidido que iba a proponer en el aula tres capacidades fundamentales que debe tener una persona directiva:

1. Visión estratégica adaptativa (estrategia emergente): La capacidad de entender, anticipar y reaccionar ágilmente a los cambios del entorno. Esto implica entender tendencias globales, tecnológicas y sociales, así como evaluar sus impactos en la organización y, lo más importante, ser capaz de generar una visión compartida sobre estos retos clave.
2. Gestión del cambio, influencia y orientación a resultados: Más que nunca, dirigir es ser un agente de cambio, capaz de inspirar y movilizar al equipo hacia nuevas metas y de conseguir resultados efectivos. Esto requiere empatía, habilidades de comunicación y la capacidad de construir confianza y compromiso, tanto en momentos de crecimiento como de crisis.
3. Liderazgo Humanista, traducido en una genuina preocupación por las personas y en un pensamiento crítico arraigado en valores profundos. Tomar decisiones complejas y fundamentadas en contextos de alta presión requiere un fuerte sentido crítico y ético. Esto implica no solo evaluar riesgos y beneficios, sino también valorar el impacto de las decisiones en las personas que pertenecen a todos los grupos de interés.

Ya sabéis que me gusta acabar mis clases con alguna cita de alguna película o alguna novela de las que navegan mis baldas, y se quedan a vivir en mi memoria. Así que he estado pensando en qué personaje podría servirme de ejemplo de esas tres capacidades y he acabado en Atticus Finch, protagonista de “Matar a un Ruiseñor”, una novela de 1960 escrita por la autora Harper Lee (Premio Pulitzer en 1961), que fue adaptada al cine en 1962, dirigida por Robert Mulligan y protagonizada por Gregory Peck. ¿Los motivos de la elección?

1. Visión estratégica: Atticus ve más allá de las normas y prejuicios de su comunidad en el sur de Estados Unidos. Su visión se adelanta a la época y el contexto en que vive, y toma decisiones que le permiten adaptarse y prepararse para el futuro, como su intento de inculcar valores de respeto e igualdad en sus hijos.
2. Gestión del cambio, influencia y orientación a resultados: Aunque enfrenta resistencia, logra influir en quienes le rodean a través de su ejemplo y su actitud calmada y respetuosa. Atticus se convierte en un modelo de liderazgo al inspirar a cuestionar la injusticia social y racial.
3. Liderazgo Humanista: Atticus encarna un compromiso profundo con la justicia y la verdad. A pesar del riesgo personal y el de su familia, decide defender a un hombre inocente, tomando decisiones éticas difíciles en un entorno hostil, mostrando cómo se puede enfrentar desafíos con responsabilidad y valentía.

He pensado que igual la parte que quedaba más floja es la de conseguir resultados, porque a pesar de preparar muy bien la defensa y demostrar su inocencia, su cliente es condenado. Aunque Atticus planea apelar el veredicto, Tom muere tratando de escapar, después de perder la esperanza en la justicia...

Pero luego he pensado que una persona directiva debería buscar siempre la eficacia y resultados, a pesar de que no siempre sean inmediatos o tangibles. Al igual que Atticus, muchas veces gestionamos en un marco con limitaciones externas que desafían los resultados a corto plazo, si queremos realmente transformarnos a largo plazo. Y es allí donde se distingue mejor los liderazgos y las organizaciones en las que la sostenibilidad es columna vertebral, y no maquillaje ¿no te parece?