

## RESEÑA DE LIBROS:

### **De jefe a líder. Hacer que las cosas pasen**

Primera Edición 2016, Editorial Aguilar, Chile.

ISBN: 978-956-9582-28-8

Págs. 225

Autor: Carlos Sandoval Precht

**Danilo Álvarez Córdova**

**Tecnólogo en Diseño Industrial**

**Aventura Motors**

**Correo electrónico: [danilo.nicolaas@gmail.com](mailto:danilo.nicolaas@gmail.com)**

Dado a las exigencias y constantes cambios organizacionales en los actuales modelos de empresas, se hace indispensable la existencia de un profesional que logre coordinar a personas en un equipo de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos de manera sustentable, por medio de acciones que implican el mínimo gasto de autoridad, en un marco de efectividad, buen clima de trabajo, calidad de servicio, seguridad, fortalecimiento de la identidad del grupo y el desarrollo de las personas.

En este libro, Sandoval (2016) aporta convincentemente la frase “Liderar es hacer que las cosas pasen a través de las personas”, con la finalidad de demostrar con ciertos desafíos las capacidades y estrategias con las cuales debe convivir un líder en su labor. El autor se preocupa de explicar detalladamente los pasos a seguir para que un líder se conozca a sí mismo en sus fortalezas, debilidades, áreas de desarrollo y zonas de estrés; para que tenga la capacidad de dirigir a personas para potenciar su desempeño en un entorno de sentido y realización personal. Para ser un director de orquesta de las dinámicas del equipo para crear un ciclo virtuoso de confianza, dialogo constructivo, calidad de los

compromisos, responsabilidad y orientación a resultados; para que desarrolle una capacidad de pensamiento y acción sistemática para alinearse con los objetivos de su organización y estar constantemente adaptándose a las cambiantes y complejas situaciones del entorno; y finalmente para tener alta capacidad de ejecución para efectivamente lograr transitar desde una situación actual hacia una situación deseada.

El autor comienza explicando las competencias básicas que requiere un líder para ejercer su rol, en las cuales se enmarcan las de dirección de equipos, de gestión de personas, pensamiento estratégico, inteligencia emocional y de ejecución. De todos estos puntos, el autor extrae términos sumamente importantes para el buen desarrollo del liderazgo, los cuales son: la buena comunicación para la dirección de equipos, realizar retroalimentación y coaching para la gestión de las personas, gestionar el cambio para el pensamiento estratégico y sistemático y tener una inteligencia emocional y reflexiva para la gestión de sí mismo; este último se atribuye un enfoque propio ya que el autor explica que un líder debe conocerse a sí mismo antes de liderar un equipo de trabajo, esto con la finalidad de evitar posibles problemas en las relaciones intrapersonales dentro de la empresa. El énfasis del autor sobre la responsabilidad del líder para atacar los problemas existentes es la buena comunicación con sus pares, definiendo estrategias de confianza comunicacional, claridad, emociones, positivismo y coraje en la toma de decisiones.

Otro punto del libro, habla sobre liderar equipos de trabajo, y aquí el autor propone el término “*liderazgo facilitador*”. Aludiendo a que las conversaciones son un fenómeno que ostenta a ser demasiado frágil, contingente y “desordenada” por lo que se requiere una persona que actúe como director de orquesta para mantener las pláticas enfocadas a la escucha de las problemáticas y observación para las posteriores soluciones y objetivos a realizar. Para estas relaciones intrapersonales, Sandoval (2016) afirma que la confianza, la retroalimentación, orientación a un fin compartidos y la existencia de interacción con la marca de la empresa, son puntos claves para mantener la buena disposición y convicción del equipo para remar hacia un fin común. Aquí aparece otro término para el buen rendimiento y formación de un buen líder, el “*mentoring*”. El autor expone la existencia de

un líder senior que acompañe al líder a desplegar sus fortalezas, enfrentar sus debilidades e incorporar prácticas para construir el liderazgo efectivo. El siguiente punto sobre la ejecución para “*hacer que las cosas pasen*”, define los objetivos de corto y largo plazo, estrategias para inhibir el estrés laboral y conseguir una mayor eficiencia personal y grupal. Aquí entrega estrategias sobre la polaridad de las tensiones permanentes en las que se ven sometidos los líderes y, citando diversos autores que hablan sobre el comportamiento humano, logra formular ciertas preguntas que ayudaran al líder a armonizar consigo mismo y trabajar sobre ellas.

También se habla del pensamiento sistemático y estratégico para asegurar el cumplimiento de un objetivo propuesto. Cómo se debe operar en las situaciones de cambio, analizando lo actual, el desafío y lo deseado. Un punto importante de este último capítulo es a lo que llama Sandoval (2016) el “*lamento del salmón*” que habla sobre la comprensión de los errores, los que se deben solucionar con un aprendizaje organizacional, obteniendo nuevas oportunidades de innovar y el aumento de confianza.

El libro cumple con las expectativas del título, el cual se piensa que son instrucciones que te harán cambiar las actitudes y habilidades de un jefe a un líder. El autor ordena el libro con 5 capítulos, los cuales tienen subcapítulos de no más de 3 páginas cada uno, lo que hace que cada categoría sea puntual y no pierda su interés.

Una buena estrategia utilizada por Sandoval (2016) es la constante comparación que realiza entre lo esperado y lo que se espera en las empresas como “liderazgo”, lo que permite idealizar algunas actitudes que el lector puede experimentar en su vida laboral actual respecto al mandato de su jefe o de su denominado líder. Pensando en la sociedad actual donde se tiende a confundir el autoritarismo con la responsabilidad de liderar un equipo.

Si bien, el libro se autodenomina instruccional, el autor tiende a abusar de que las personas deben cambiar totalmente su actitud, pensamiento, forma de ser y de actuar, aceptando que todos estos cambios son para un bien a futuro, conlleva al lector a pensar que está del todo errado y que para mejorar sus habilidades de líder debe cambiar el 100%, cosa que una persona que ya tiene un puesto de “jefe”, y que solo tiene la intención de informarse de cómo mejorar, le costará asumir sus debilidades simplemente leyendo un libro de 225 páginas.

Cabe destacar que debido a la orientación instruccional del libro, los lectores serán personas que estén ligadas a un cargo en alguna macro o micro empresa donde necesiten aprender a tener un mejor manejo de su personal y la idea general del liderazgo, pero no deja de ser de gran interés para cualquier persona que esté en algún cargo menor que tenga la ambición de liderar personas el día de mañana.