

# DIEGO DE LA TORRE

Presidente del Pacto Mundial en el Perú



## Trascender y liderar con pasión

EL COMERCIO, martes 19 de noviembre 2013

**S**iempre he pensado que las empresas que tienen como objetivo cambiar el mundo son las que tienen mayor éxito. Solo así se puede liderar e inspirar a un grupo humano hacia el logro de resultados e innovaciones excepcionales.

El déficit de liderazgo es realmente notable en el mundo corporativo. La encuesta del Global Workforce Survey, hecha por Towers Perrin a 90.000 empleados en 18 países, mide la motivación de los colaboradores y empleados en el ámbito mundial. El estudio analiza aspectos como los diversos factores que afectan el compromiso de los colaboradores como la participación en la toma de decisiones, el aliento dado por pensar creativamente, la posibilidad de entrenarse y el interés de los ejecutivos seniors en su bienestar.

Los investigadores encontraron que solo un 21% estaba realmente motivado en el sentido de hacer un esfuerzo adicional y voluntario por la organización. El 38% estaba absolutamente desmotivado y el resto iba solo a cumplir.

Como se pregunta Gary Hamel, profesor de la London Business School: ¿qué pensaríamos de un médico que mata más pacientes de los que cura o de un detective que comete más asesinatos de los que resuelve? Creo que estaríamos indignados y exigiríamos que despidan a esos doctores y detectives. No sucede lo mismo con los resultados de la encuesta de Towers

Perrin. Somos muy complacientes con la data que sugiere que muchos ejecutivos matan la motivación y entusiasmo de sus colaboradores y, de esta manera, frustran la innovación y la productividad en las organizaciones.

Como empresario, me resulta deprimente que tantas personas encuentren su trabajo sin sentido. En el estudio muchos culpan de esto a ejecutivos egocéntricos y poco comunicativos, pero creo que hay razones más profundas para que se esté drenando de manera sistemática el entusiasmo y compromiso de los colaboradores.

Si leemos las memorias anuales, las misiones de las empresas y escuchamos los discursos de los gerentes, veremos que las palabras más usadas son superioridad, ventaja, liderazgo, valor, enfoque, eficiencia y disciplina. No hay nada malo en esto, al contrario, pero estas palabras no te llegan al corazón ni te aceleran el pulso.

**DESMOTIVADOS**  
Solo un 21% estaba realmente motivado. El 38% estaba absolutamente desmotivado y el resto iba solo a cumplir.

**IDEALES**  
Solo es posible alcanzar altos rendimientos si los valores de una organización son trascendentes.

Pensemos ahora en Miguel Ángel, Galileo, Edison, Gandhi, madre Teresa, Marie Curie, Flaubert, Picasso, Jobs, Ford. Los ideales que inspiraron a estas personas hacia logros excepcionales fueron valores humanos eternos como la belleza, la verdad, la sabiduría, la justicia, la alegría, el coraje, el placer, el amor. Solamente es posible alcanzar "altos rendimientos" si los valores de una organización son trascendentes.

Un propósito noble inspira sacrificio, estimula la innovación, nos invita a perseverar siempre. Tengamos el valor de preguntarnos si hay un déficit de amor en nuestra organización y no soltar una incómoda risa nerviosa al hacerlo.

Cuando visité Google en Silicon Valley, su gente me decía que su misión era elevar el IQ del mundo, de democratizar el conocimiento y empoderar a las personas con información. Abracemos, como el viejo Sócrates, lo bueno, lo justo y lo bello.

Como decía el humanista italiano Pico della Mirandola: "El propósito de cultivar la razón es llevarnos a un mejor entendimiento acerca de cómo actuar". Por eso, usemos no solamente nuestra mente sino también nuestro corazón para guiar e inspirar a nuestros colaboradores. Las empresas que lo hacen cambian el mundo.