



Imagen ilustrativa. Freepik

Liderar la gestión de los talentos profesionales

31 de Enero 2022 Por: [Redacción](#) ^[1]

Por: Wilmer Casasola Rivera, Ph. D.

Escuela de Ciencias Sociales, TEC

En esta oportunidad quisiera reflexionar sobre un tema general que encuentra validez particular: la forma como gestionamos las capacidades académicas y profesionales de las personas. A veces se denomina gestión del talento. Existe una abundante literatura sobre teorías de liderazgo. Quisiera parodiar algunos modelos de liderazgo e introducir, imaginativamente, otro. El modelo de “liderazgo” que propongo o describo, como parte de mi seriedad humorística, refleja una realidad vivida en muchos ámbitos laborales de nuestro país.

El liderazgo canalla o liderazgo autocrático. Este es el modelo por excelencia que

apetecen muchos dictadores, tanto en la función pública como privada. El jefe, director, supervisor, coordinador, o cualquier atisbo de jerarquía administrativa y dictatorial asume la idea de ser el único competente para tomar buenas decisiones.

Es un pensamiento vertical, obtuso, cruel, protervo e ignorante, porque considera que los subordinados no son capaces de tomar buenas decisiones. Niega la autonomía profesional de los empleados para ejercer sus funciones. El líder canalla controla el trabajo de los subordinados, los espía. Impide, a través de diferentes mecanismos, que los empleados tomen iniciativas, porque asume que estas iniciativas pueden influir de forma negativa en sus directrices, en su rol de poder. El liderazgo autocrático canalla reduce las capacidades profesionales de los subalternos al estatus de simples maquilas biológicas funcionales.

El liderazgo relajado o liderazgo liberal. A diferencia del liderazgo canalla, el liderazgo relajado le apuesta a lo contrario: cada quien hace su trabajo. Las personas que asumen esta forma de liderar consideran que los subordinados tienen la capacidad para trabajar en equipo y gestionar los recursos para alcanzar los objetivos, sin necesidad de control o seguimiento. Es decir, no son espías...

Esta confianza se basa en la buena formación profesional de cada empleado, porque cada quien conoce con precisión las funciones propias de un proyecto o actividad laboral por realizar. Así, el jefe o jerarca relajado, tiene completa confianza en cada una de las funciones que realizan los subordinados.

Sin embargo, aquí puede presentarse un problema serio: delegar de forma irresponsable, delegar por confianza emocional y no delegar por competencias reales. Y este es un pequeño portillo para una modalidad de liderazgo negativo. Veamos...

El liderazgo bizarro o made in Tiquicia. El Diccionario de Americanismos señala que el argollismo es la capacidad que tiene un reducido grupo de personas para “conseguir o mantener el poder en una institución”. La RAE, en su acepción de argolla, indica “camarilla” y la define como el “conjunto de personas que influyen subrepticamente en los asuntos de Estado o en las decisiones de alguna autoridad superior”.

Dado que no existe una definición que represente, laboralmente, lo que es argollismo en nuestro contexto costarricense, aunque muchos manejamos intuitivamente alguna conceptualización, quisiera proponer la siguiente definición:

Argollismo. Comportamiento de un jerarca, dentro de una organización, institución o empresa, que se caracteriza por favorecer a empleados u otras personas con nombramientos de cargos o puestos sin que medie otro criterio más que la simpatía o amiguismo particular.

La definición, permite hacer referencia a las personas que reciben el beneficio:

1. Persona que desempeña un cargo laboral sin méritos académicos ni habilidades o capacidades demostradas, gracias al patrocinio descarado de un jerarca superior que influye con su poder para mantenerlo en el cargo, aunque su desempeño sea deficiente.
2. Persona que desempeña un cargo laboral u ocupa alguna función relevante, sin que haya

mediado un proceso de selección transparente, gracias a la intervención directa de la persona que tiene un estatus de jerarquía y le permite nombrar ocupaciones a capricho.

El liderazgo bizarro (made in Tiquicia o, incluso, made in Latin America), se fundamenta en esta portentosa capacidad de ejercer poder selectivo. Este despliegue de poder le permite favorecer a personas no idóneas para un puesto, mientras que expone su patológica capacidad de no inmutarse por perjudicar a las personas con capacidades profesionales y académicas demostradas.

Un profesional requiere de un trato ético y transparente. Requiere de la observancia de gestores del talento que valoren objetivamente los logros académicos y profesionales que ha alcanzado, a fin de brindarle los recursos necesarios para su crecimiento profesional. Esto podría evitar que se cumpla lo que dice Duncan Dhu: “Y en las sombras/Mueren genios sin saber/De su magia”.

El liderazgo bizarro o el argollismo culturalizado ocultan en las sombras la magia de profesionales competentes. Los profesionales competentes se desperdician gracias a sistemas burocráticos y pasivos que no gestionan realmente el talento y proliferan personas ocupando puestos sin méritos gracias a este portentoso liderazgo bizarro basado en el argollismo.

Este liderazgo bizarro impide que los talentos se gestionen realmente. Incluso, cabe pensar en un liderazgo bizarro pasivo: quienes deben gestionar realmente el talento de las personas, se entretienen con Douyin, mientras que muchos empleados con talento viven en las sombras de la rutina profesional.

La gestión del talento humano puede ser únicamente un nombre, un concepto lindo, atractivo. Pero si no se implementan estrategias para potenciar el talento humano, caemos en el vicio eterno de la función pública y privada: el argollismo. Esta categoría de la sociología callejera tiene una impresionante validez epistémica: realmente explica un fenómeno de comportamiento organizacional y social en las instituciones públicas y privadas. Del argollismo a la corrupción, existe un paso milimétrico.

Tenemos que advertir un hecho práctico: el argollismo está presente en diferentes contextos: hasta para planificar con quién se comparte la mesa del comedor está presente el argollismo. Es un vicio que llevamos dentro y negamos. Para no sentirnos éticamente mal, intentamos sustituir el argollismo por una palabra sociable: compañerismo. Así, buscamos favorecer al compañerito o a la compañerita en algún asunto cotidiano. O implementamos categorías epistemológicas profundas que nos ubican regresivamente en un contexto umbilical para favorecer o desfavorecer: ella o él no me cae bien. O bien, como expresarían algunos profesionales con severas limitaciones de lenguaje: la mae o el mae me choca (sic)...

Hay literatura metafísica y astrológica que registra sorprendentes casos donde profesionales con limitaciones de lenguaje hacen uso metafórico de sus órganos reproductores para expresar el profuso desagrado que les causan otras personas. Es la genitalización freudiana del disgusto. Vivimos cargados (sin) de argollismo y en un latente paso hacia la corrupción.

Las opiniones aquí vertidas no representan la posición de la Oficina de Comunicación y Mercadeo y/o el Tecnológico de Costa Rica (TEC).

Source URL (modified on 02/11/2022 - 10:06): <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/node/4071>

Enlaces

[1] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/users/redaccion>