

PROGRAMA GRANDES LIBROS DE *MANAGEMENT*¹

Sesión 2

**Por Aurea Benito,
Dtora. de Personas, ISDIN**



**Miércoles
26 enero
2022**

Los líderes comen al final. Por qué algunos equipos funcionan bien y otros no. (2015).
Empresa Activa: Barcelona.

1. EL AUTOR

Simon Sinek. Está considerado como uno de los ‘gurús’ del marketing. En 2009, Sinek ofreció una charla en TED.com acerca de la inspiración de los líderes. *How great leaders inspire action*² se convirtió en la tercera charla de TED más vista: trece años más tarde, la han visto más de 26 millones de personas.

Entre sus libros se encuentran: Sinek, S. (2009) *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*, Portfolio; Sinek, S. (2014) *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*, Portfolio; Sinek, S. (2016) *Together Is Better: A Little Book of Inspiration*; Sinek, S. (2017) *Find Your Why: A Practical Guide for Discovering Purpose for You and Your Team*; Sinek, S. (2019) *The Infinite Game*. New York: Portfolio/Penguin.

Ha escrito artículos para diferentes publicaciones periódicas y de negocios, como *The New York Times*, *The Wall Street Journal*, *The Washington Post*, *The Houston Chronicle*, *BusinessWeek* entre otros, así como también apariciones regulares en el programa *Your Business* del canal MSNBC.

Es Profesor de Comunicación Estratégica en Columbia University (NYC)

Referencias sobre el autor:

https://es.wikipedia.org/wiki/Simon_Sinek#Enlaces_externos

<https://www.linkedin.com/in/simonsinek>

¹ Nota técnica preparada por D. Carlos M. Moreno, PhD.

² <https://cutt.ly/QIaB1yZ>

Sitios web

<https://simonsinek.com>

www.startwithwhy.com

2. EL LIBRO: estructura y una valoración

Estructura

El libro se inicia con un Prefacio al que le siguen cuatro bloques cada uno de ellos divididos en distintas partes que, a su vez, contienen los capítulos del libro. Así, el primer bloque “LA FUERZA” contiene tres partes. La primera, “Nuestra necesidad de sentirnos seguros” contiene cuatro capítulos: “La protección de lo alto” (Cap.1), “Los empleados también son personas” (Cap. 2), “El sentimiento de identidad” (Cap.3) y “Sí, pero...” (Cap.4). La segunda parte, “Las fuerzas poderosas” nos lleva del Capítulo 5, “Se acabó lo que se daba” hasta el capítulo 8, “Por qué tenemos líderes” pasando por el capítulo 6, “E.D. S. O.” y el séptimo, “La gran C”. La tercera parte es “La realidad”. Esta parte tiene dos capítulos: el noveno, “El valor de hacer lo correcto” y el décimo, “Una moto de nieve en el desierto”.

El segundo bloque, “EL CAMINO QUE ELEGIMOS” se divide en dos partes. La cuarta, “Cómo llegamos a este punto” que contiene los capítulos 11, “El boom antes del ípum!” y el 12, “Los *baby boomers* han crecido” y la parte quinta, “El desafío de la abstracción” que se desarrolla en cuatro capítulos: el 13, “La abstracción mata”; el 14, “La abstracción moderna”; el 15, “Cómo gestionar la abstracción” y el 16, “El desequilibrio”.

El tercer bloque, “LOS DESAFÍOS Y LA TENTACIÓN”, solo contiene una parte, la sexta –“La abundancia destructiva”– pero que se despliega en cinco capítulos centrados en el liderazgo. Así, el capítulo 17, “Lección de liderazgo 1: Como vaya la cultura irá la compañía”; el 18, “Lección de liderazgo 2: Como sea el líder será la cultura; el 19, “Lección de liderazgo 3: el peso de la integridad”; el 20, “Lección de liderazgo 4: la importancia de la amistad” y el 21, “Lección de liderazgo 5: dirija a personas; no a números”.

El cuarto bloque tiene como título “EL ABISMO” y se extiende en dos partes, la séptima –“Una sociedad de adictos”– que abarca los capítulos 22, “En el centro de todos nuestros problemas estamos nosotros”; el 23, “Cueste lo que cueste” y el 24, “La generación abstracta”. La parte octava, “Cómo convertirse en un líder”, comprende los tres últimos capítulos: el 25, “El paso doce”; el 26, “El esfuerzo compartido” y el 27, “Necesitamos más líderes”.

Acaba el libro con los Agradecimientos y la Bibliografía pertinente.

Una valoración

Si se leyeran los veintiséis capítulos del libro seguidos, de un 'tirón', seguramente, casi se podría encontrar toda una declaración de principios o, cuanto menos, algunas ideas, sugerencias que nos invitarían a la reflexión y a la acción.

"Los líderes comen al final es para los que quieren sentir que ellos y su trabajo son importantes, y para aquellos que quieren inspirar a otros a sentir lo mismo".

Simon Sinek, autor, profesor y conferenciante

"Demasiados lugares de trabajo se rigen por el cinismo, la paranoia y el propio interés. Pero los mejores lugares fomentan la confianza y la cooperación porque sus líderes construyen un "Círculo de Seguridad" que separa la seguridad dentro del equipo de los desafíos de fuera".

Simon Sinek, autor, profesor y conferenciante

El libro, que está escrito con claridad, se lee muy bien y es mérito añadido del autor porque las cuestiones que se tratan tienen su enjundia. Sinek las va desgrendando de modo sencillo y directo haciendo entrar, de su mano, al lector de manera suave pero firme en un texto que denota la experiencia de Sinek como consultor y profesor.

3. ALGUNAS AFIRMACIONES DEL LIBRO A MODO DE RESUMEN PARA COMENTAR

"El liderazgo genuinamente humano protege a una organización de las rivalidades internas que pueden destruir una cultura. Cuando hemos de protegernos los unos de los otros, se resiente toda la organización. Pero cuando la confianza y la colaboración florecen en el seno empresarial, avanzamos juntos y, como resultado, la organización se fortalece". (Posición 384)

- **¿Cómo generar confianza en una empresa? ¿Seríamos capaces de recordar alguna decisión que tomamos que generó confianza?**

*"Hemos de construir más organizaciones que den prioridad al **cuidado** de los seres humanos".* (Posición 481)

- **¿Cómo se 'traduce' 'cuidado' en nuestra empresa? ¿Cómo se concreta?**

"Cuanto más conozcamos a los demás, más fuertes serán nuestros vínculos. La interacción social también es importante para los líderes de una organización. Dar vueltas por los pasillos de la oficina y relacionarse con otras personas fuera de las reuniones son actividades realmente importantes". (Posición 907)

- **¿Conocemos a quienes nos rodean en el trabajo?**

*"Cuando dedicamos tiempo a construir **relaciones correctas** y cuando los líderes optan por anteponer a sus empleados a las cifras, cuando realmente sentimos que podemos confiar en otros, la oxitocina liberada en nuestro cuerpo puede invertir muchos de los efectos negativos que tiene trabajar en un entorno con mucho estrés, inundado de cortisol"* (Posición 1470)

- **¿Cómo se construyen relaciones dentro de la empresa?**

*“...los líderes tienen el poder para crear un entorno en el que las personas, de forma natural obren para beneficio de la propia organización. Una vez se han definido con claridad la cultura y los valores, todos aquellos que encajan en ese entorno tienen la responsabilidad, tanto si tienen una posición formal de liderazgo como si no, de **actuar** como líderes, esforzarse en respaldar los valores y mantener sólido el Círculo de Seguridad”. (Posición 1491)*

- **¿Actuamos como líderes?**

*“Ya no nos vemos unos a otros como **personas**; ahora somos clientes, accionistas, empleados, avatares, perfiles online, nombres en una pantalla, direcciones de correo electrónico y gastos a los que seguir la pista. El ser humano se ha vuelto virtual. Ahora más que nunca, intentamos trabajar y vivir, ser productivos y felices, en un mundo en el que somos unos desconocidos para quienes nos rodean”. (Posición 2268)*

- **¿Por qué se suelen ver posiciones y funciones y no personas?**

*“El liderazgo se forja cuando no nos dicen lo que queremos escuchar, sino lo que necesitamos escuchar. Para ser un líder auténtico, para fomentar la confianza y la lealtad profundas, hemos de empezar diciendo **la verdad**”. (Posición 3598)*

- **¿Cuánta verdad se es capaz de escuchar en la empresa?**

4. CODA FINAL

*“La responsabilidad no consiste en hacer lo que nos mandan, eso es la obediencia. La responsabilidad es **hacer lo que está bien**”. (Posición 3491)*

*“El liderazgo exige **trabajo**. Requiere tiempo y energía. Los efectos no siempre se miden fácilmente, y no siempre son inmediatos. El liderazgo siempre es un compromiso con seres humanos”. (Posición 5564)*