

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
29/12/2010	DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE)	20	4	LIDERES EXTROVERTIDOS NO SERIAN LOS MAS EFICIENTES PARA DIRIGIR PARTE 01	24x7,7	No Definido

INVESTIGACIÓN DE WHARTON REVELÓ QUE ESTOS JEFES PUEDEN GENERAR ROCES EN SU EQUIPO DE TRABAJO

Líderes extrovertidos no serían los más eficientes para dirigir

- Según el estudio, el líder introvertido es mucho más abierto a las sugerencias y a estimular el esfuerzo de los trabajadores.



Colocar un líder introvertido para dirigir empleados dotados de iniciativa puede ser un gran acierto, dicen los expertos.

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
29/12/2010	DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE)	20	5	LIDERES EXTROVERTIDOS NO SERIAN LOS MAS EFICIENTES PARA DIRIGIR PARTE 02	12,3x12,8	No Definido

WHARTON

Se suele decir que el líder es quien dice lo que piensa, da órdenes, traza planes y, en general, es la persona más extrovertida y que más destaca en el grupo. Pero esto no siempre es así, según una nueva investigación sobre liderazgo y dinámica de grupo de Adam Grant, profesor de Gestión de Wharton, junto con dos compañeros más.

Ellos desafiaron la suposición de que los líderes más eficaces son los extrovertidos. En realidad, afirman, hay circunstancias en que los líderes introvertidos muchas veces son más eficientes, todo depende de quien está siendo liderado, dicen Grant y Francesca Gino, de la Escuela de Negocios de Harvard, y David Hofmann, de la Escuela de Negocios Kenan-Flagler, de la Universidad de Carolina del Norte, ambos coautores de la investigación.

Los expertos explican que el líder extrovertido es aquel

que se convierte en el centro de atención: es desinhibido, con confianza en sí mismo, osado, le gusta hablar y dominar. La ventaja de eso es que él comunica una estructura clara de autoridad y dirección. Sin embargo, poner a un líder extrovertido a dirigir empleados dotados de iniciativa, que dicen lo que piensan, puede acabar en roces; mientras que colocar al mismo grupo bajo la dirección de un líder introvertido puede ser un acierto.

"La extroversión destaca como la señal más consistente y tangible del líder eficaz. Pero esa evaluación es incompleta y nos dice poco sobre las situaciones en que el líder introvertido es más eficaz que el extrovertido", dice Grant.

Tras examinar empresas en donde las personas realizan prácticamente el mismo trabajo, los investigadores descubrieron una relación

inversa: cuando los empleados eran proactivos, el líder introvertido los lideraba con el objetivo de aumentar los beneficios. Cuando los trabajadores no eran proactivos, el líder extrovertido los lideraba con el objetivo de incrementar los beneficios.

"Como al líder extrovertido le gusta ser el centro de atención, él generalmente se siente amenazado por trabajadores proactivos. Mientras, el líder introvertido es más abierto a las sugerencias y estimula el esfuerzo de los trabajadores que se empeñan en ser proactivos", concluye Grant.