

Leadership Under
Pressure: Resisting the
Call of Charisma



El Llamado del Carisma

Liderazgo bajo presión: por
qué los directorios eligen mal.



Amrop

Leaders For What's Next

¿Elegimos al líder correcto... o al que nos tranquiliza?

¿Nuestro proceso de selección examina
también las motivaciones del directorio?

¿Cómo evaluamos la cultura que ese
líder va a construir?

*Te compartimos algunos insights del
artículo de Amrop Global “Leadership
Under Pressure: Resisting the Call of
Charisma”.*



Amrop

Leaders For What's Next



Nunca confundamos confianza con competencia.

En los briefs, los directorios piden líderes que escuchen, empoderen y reflexionen. Pero en la selección final, algunos eligen exactamente lo contrario.

La razón es simple: la ambigüedad incomoda. Un líder que proyecta certeza da alivio.

En el corto plazo el arquetipo heroico parece funcionar: decisiones rápidas, costos recortados, P&L en alza. Es una ilusión.



Amrop

Leaders For What's Next



“¿Elegimos a esta persona porque es la correcta, o porque nos tranquiliza?”

Igor Sulik — Global Practice Leader, Leadership Advisory, Amrop

Y la pregunta espejo, para el candidato: ¿este directorio me contrata para dar tranquilidad o para hacer lo correcto?

Un estilo directivo tiene su lugar: cuando una debilidad sistémica maduró en crisis existencial. El problema es elegirlo por default.



Amrop

Leaders For What's Next



El costo no aparece en el primer trimestre.

- La cultura se evapora.
- La confianza cae.
- Los mejores performers dejan de sentirse escuchados y se desconectan.
- Su silencio —y después su salida— señala una organización que se está vaciando.

Las generaciones jóvenes, en particular, esperan ser escuchadas. Si el líder las ignora, la sucesión se convierte en el próximo problema.



Amrop

Leaders For What's Next



Dónde mirar de verdad en una evaluación de CEO.

- **Humildad** — ¿admite errores y aprendizajes? ¿Qué haría distinto hoy?
- **Comportamiento bajo presión** — cómo actúa cuando lo desafían o se equivoca.
- **Cultura** — qué ambiente creó. ¿Había seguridad psicológica para disentir?
- **Orquestación** — ¿se rodea de buenos consejeros? No necesita ser el más inteligente.

Más allá del relato pulido, las respuestas reales aparecen cuando el candidato estuvo incierto o equivocado.



Amrop

Leaders For What's Next



El CHRO estratégico es parte de la ecuación.

Un CPO estratégico no administra procesos de RRHH: administra el ecosistema humano. Habla el idioma del negocio —conecta cultura con ingresos, desempeño y costo de la rotación.

¿Cuál es la calidad real de la relación CEO–Chair–CHRO?

La neurociencia lo confirma: bajo amenaza, perdemos acceso a las zonas del cerebro que necesitamos para juzgar de manera efectiva. La certeza aparente suele enmascarar inseguridad.



Amrop

Leaders For What's Next

Amrop –
Talent Advisory



**Ayudamos a los directorios a
elegir por competencia, no
por tranquilidad.**

C-Suite Search & Succession
Evaluación de CEO y del directorio
Board Services
Leadership Advisory

www.amrop.com



Amrop

Leaders For What's Next