

Éxito empresarial y liderazgo personalista: Trump y la gestión de personas



Patricio Yuras Maltés

Director carrera de Administración de Empresas, U. Central

El liderazgo de Donald Trump ha generado intensos debates, pues su estilo caracterizado por un fuerte personalismo, comunicación confrontacional y centralización decisional, plantea una interrogante: si este tipo de liderazgo puede resultar problemático para la gestión de personas, ¿cómo explicar su éxito empresarial?

Ello, es un contrasentido: desde la teoría organizacional, presenta rasgos adversos para el clima laboral, pero exhibe resultados empresariales significativos.

El éxito empresarial de Trump contempla la naturaleza de su rol. A diferencia de los gerentes profesionales que gestionan en el día a día, Trump ha operado como emprendedor, negociador y constructor de marca. Su valor principal no reside en la gestión de equipos,

sino en su capacidad para identificar oportunidades de negocio, asumir riesgos y posicionar proyectos en el mercado.

En efecto, su trayectoria se ha sustentado en proyectos inmobiliarios y en el licenciamiento de su marca en desarrollos comerciales, lo que reduce la necesidad de gestionar directamente con personas y estructuras organizacionales.

En gestión organizacional existe una diferencia fundamental: ganar negociaciones no es lo mismo que liderar personas. El mercado premia al líder dominante; las organizaciones suelen preferir líderes capaces de escuchar, empatizar y guiar. Trump no es un líder de personas; es un negociador estratégico que gestiona el poder.

Trump no intenta liderar personas; intenta ganar.