

Espíritu colaborativo, cambio constante y autocontrol: el ADN de los líderes

POR MIGUEL ÁNGEL GONZÁLEZ CERNUDA 19/01/2018



El término **liderazgo** tan de moda hoy, tiene un origen etimológico muy peculiar. Proviene de la raíz latina “lid” (lis-litis) que significa disputa, querrela o proceso. Cualquiera que quiera atribuirse a sí mismo el **ADN de líder**, tiene que ser consciente de que no es fácil en un comienzo el ser capaz de cambiar procesos, estrategias o personas hacia nuevas dimensiones.

Todo lo que lleve implícito un cambio es algo que de manera natural asusta al ser humano. Sacarle de su comodidad, de su rutina preestablecida como normalidad es una apuesta compleja.

En el mundo de la empresa, el verdadero liderazgo está representado por personas involucradas en **continuo cambio y desarrollo** que son capaces de insuflar a sus subordinados de manera convincente, pero sobre todo de manera proactiva las ganas de formar parte de algo grande. No se trata de tener seguidores como un pastor con su manada, la clave del liderazgo es el convencer

a las personas con **espíritu colaborativo** hacia una meta, que originariamente puede que sea solamente una traza en un plan de marketing o en un business plan, pero que debe ser asumido e interiorizado por los equipos involucrados. Todo lo que no sea generar este sentimiento de pertenencia no debería ser considerado como liderazgo; es quizás a lo que más estamos acostumbrados, es decir, al ordeno y mando, como imposición consentida entre trabajador y superior a través de una transacción comercial de tiempo y esfuerzo por dinero.

Liderar no tiene que ver con ordenar y si con **guiar** y con colaboración proactiva multidisciplinar. Muchas son las características que se atribuyen a los líderes: personas con poder de influencia capaces de mover a otros; personas con convicción, pero la clave para una correcta proyección de esto no tenemos que encontrarla en una capacidad de convencimiento a terceros, la clave está más cerca de nosotros mismos de lo que podemos pensar. Antes de liderar equipos, tenemos que ser capaces de **liderarnos a nosotros mismos** y eso no es fácil y no todo el mundo sirve para ello, al igual que no todo el mundo sirve para ser emprendedor.

El ejercicio de introspección necesario para tener un carácter asertivo que se pueda extrapolar a equipos de trabajo es algo que no veremos en muchos cursos o [masterclases](#), es una labor que cada uno tiene que hacer con su propia esencia de persona. Bien es cierto que ante las dificultades sale nuestro verdadero yo, eso yo, que ya sea, por carácter reactivo o por las circunstancias, nos obliga o impulsa a la toma de **decisiones y de acciones**. Un líder debe tener ese carácter pero de manera integradora en el grupo dejando de lado egos personales que le alejarían del liderazgo y le aproximarían a la jefatura del grupo. Tener una visión de la situación no significa que tengamos que ser visionarios, si podemos tener este matiz mejor que mejor, pero no es condición necesaria para un correcto liderazgo. Liderar implica gestionar de manera eficaz los recursos disponibles donde el fin no es el objetivo o meta definido sobre un plan de acción. El objetivo debería ser el hacer mejores a las personas que forman parte del equipo, donde su crecimiento y notoriedad sean el acicate para la consecución del objetivo más mercantilista que puede ser la consecución de un plan de ventas, un

incremento de la facturación, etc. Pero siempre desde el carácter humano y no desde el eje transaccional – empresarial.

Liderar no es tirar de las personas por un mismo camino, es empujar todos en la **misma dirección** con la misma convicción. Si somos capaces de materializar este principio estaremos ante líderes auténticos.

Extractado de: Revista Digital INESEM