



Sobran jefes autoritarios y faltan líderes inspiradores.  
El mundo laboral necesita personas que sepan  
desarrollar el talento de sus colaboradores.

POR BORJA VILASECA

## Claves para ser un líder consciente

**Hoy día abundan** los políticos, gobernantes, dirigentes, estadistas, burócratas, directivos, ejecutivos y gestores centrados en su propio interés, pero faltan por doquier verdaderos líderes al servicio del bien común de la sociedad. En el ámbito de las empresas, por ejemplo, la mayoría de empleados se quejan de la relación tan deshumanizada

que mantienen con sus superiores. Por más que estén cambiando los tiempos, se sigue hablando con demasiada frecuencia de *jefes autoritarios*, que, aunque distintos, tienen algunos rasgos en común:

- **Crean en la jerarquía.** Siguen pensando en términos de *superiores e inferiores*. De ahí que traten a las personas en función de

su cargo profesional. Tienden a mostrar su mejor cara a los de *arriba* y su peor versión a los que consideran de *abajo*.

- **Están centrados en su carrera profesional.** Les importa poco el impacto que tiene su trabajo sobre la sociedad. De hecho, muchos cambian de compañía por motivos económicos. Su objetivo es medrar en el escalafón empresarial, ostentando puestos de mayor reconocimiento, prestigio y remuneración.

- **Dan órdenes.** Se creen que su principal función consiste en decirles a los miembros de su equipo lo que tienen que hacer, abusando de su poder. En general, no escuchan las ideas de su equipo ni tienen en cuenta otros puntos de vista que no sean los suyos.

- **Penalizan los errores.** Debido a la presión a la que están sometidos para lograr unos resultados a corto plazo, no toleran los fallos de sus colaboradores. En ocasiones echan broncas cuando las cosas no salen como esperaban, creando un ambiente laboral basado en el miedo a ser castigado.

- **Llevan máscara.** Basan su identidad en el puesto que ocupan. Están tan obsesionados con la productividad que no tienen en cuenta la dimensión humana de sus colaboradores. No suelen hablar de lo que sienten ni permiten a los demás hacerlo.

- **Se atribuyen todo el mérito.** Compiten con los miembros de su equipo y no soportan que alguno destaque más que ellos. Culpan a los demás cuando los resultados son mediocres y se ponen todas las medallas cuando se cosecha algún éxito colectivo.

- **Son desconfiados y controladores.** Dedican mucho tiempo a supervisar y corregir el trabajo realizado por sus trabajadores. No contemplan la opción de que las personas empleen las nuevas tecnologías para trabajar desde cualquier lugar, impidiéndoles gozar de autonomía y libertad. Son la principal causa de la desmotivación de sus equipos.

### Cambio de las reglas de juego

*“La grandeza de un líder no se mide por el tamaño de su ego, sino por la altura del propósito al que sirve”*

MARTIN LUTHER KING

En el actual escenario macroeconómico, la principal fuente de riqueza de las empresas es su capital humano. Es decir, el talento, la creatividad, la pasión, la motivación y la inteligencia de las personas que trabajan en ellas. Más que nada porque es lo único que no puede copiarse, automatizarse, digita-



lizarse, ni tampoco deslocalizarse a países emergentes con mano de obra más barata.

Y dado que cada vez más funciones profesionales no requieren de rutinas laborales, en las empresas más vanguardistas ya no son necesarios los jefes autoritarios. Porque a los colaboradores ya no se les paga por obedecer órdenes ni están sujetos a horarios rígidos. Ahora lo importante es que se cumplan unos determinados objetivos. De ahí que dependan enteramente de su capacidad para pensar por sí mismos.

Como consecuencia directa, las compañías más progresistas están cambiando su funcionamiento interno, empezando por confiar en las personas a las que contratan. Simplemente procuran elegir a la gente adecuada: profesionales con talento, comprometidos con el propósito de la compañía. Ya no hay que motivarlos a base de premios o castigos. Vienen motivados de casa. Y, a menos que la función lo requiera, no se les obliga a estar presentes ocho horas al día en un mismo lugar físico. Ya no son necesarios la jerarquía ni el control. Si la empresa siente que ha de controlar a alguno de sus trabajadores es que ha cometido un error al contratarle.

Al tener muy clara cuál es su aportación de valor, no importa dónde, cuándo y cómo el colaborador desempeñe su labor. Si lo prefieren, las personas pueden trabajar desde casa. Se acabaron las largas, aburridas y estresantes reuniones. Los encuentros físicos se realizarán cuando sea estrictamente necesario. Así se reducirán notablemente las discusiones y demás conflictos emocionales, tan presentes en las relaciones laborales.

### El perfil del líder consciente

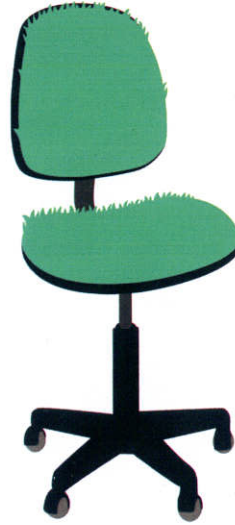
*“Es imposible liderar a otros si no has aprendido a liderarte a ti mismo”*

NELSON MANDELA

Para que esta nueva realidad empresarial se consolide, los *jefes autoritarios* se han de transformar en *líderes conscientes* que sepan quiénes son y cuál es su verdadero propósito de vida, de manera que puedan desplegar todo su potencial al servicio del bien común. Así, todos los grandes *líderes conscientes*—como Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Nelson Mandela o el Dalái Lama, por citar a los más conocidos—comparten una serie de rasgos:

- **Questionan su sistema de creencias.** Están abiertos al cambio, atreviéndose a cuestionar las creencias de su entorno so-

## La principal fuente de riqueza de las empresas es su capital humano



### PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO

LIBRO

**‘La paradoja’**  
James Hunter  
(Debate)

Esta fábula formula las bases del liderazgo consciente, fomentando que la empresa sea cómplice del desarrollo y del bienestar de los trabajadores.

PELÍCULA

**‘Milk’**  
Gus Van Sant

Esta película está basada en la vida del político Harvey Milk, un concejal de San Francisco que lideró un movimiento ciudadano en favor de los derechos civiles de los homosexuales.

cial y familiar. Así es como desarrollan un pensamiento propio que les permite tomar decisiones movidas por su intuición.

- **Conocen su sombra.** Están comprometidos con su propio autoconocimiento y autoliderazgo. Este viaje de introspección les permite comprender, aceptar e integrar su lado oscuro, transformando sus defectos en cualidades. De este modo se convierten en personas inspiradoras.

- **Hacen lo que aman.** Al conocerse a sí mismos, eligen un camino vocacional. Desprenden un entusiasmo, una pasión y un optimismo muy contagiosos porque disfrutan profundamente con lo que hacen.

- **Poseen visión y determinación.** Tienen muy claro hacia dónde van. Y este sentido de dirección les dota de una profunda convicción para superar cualquier obstáculo que surja por el camino.

- **Cultivan su inteligencia emocional.** Saben relacionarse con empatía, respeto y asertividad. Tratan a sus colaboradores como ellos necesitan ser tratados para que voluntariamente se comprometan y den lo mejor de sí mismos. De este modo crean un agradable clima laboral marcado por la confianza.

- **Inspiran a través de su ejemplo.** No esperan a que las cosas cambien, ellos mismos son el cambio que quieren ver en sus empresas. De hecho, son líderes no porque se atribuyan dicho título, sino porque otros les siguen. Se ganan su autoridad como consecuencia del servicio que prestan a la sociedad.

- **Desarrollan el potencial de sus colaboradores.** Han descubierto que el conocimiento es lo que empodera a las personas, generando a medio plazo la verdadera riqueza y abundancia que persiguen las empresas. De ahí que inviertan lo necesario para que sus equipos desplieguen todo el talento, la inteligencia y la creatividad que llevan dentro.

**El quid de la cuestión** es que este tipo de liderazgo no puede enseñarse, no aparece como consecuencia de cursar un Máster en Administración de Empresas. Más bien surge desde el interior de cada ser humano, es como una semilla que todos llevamos dentro. Para que florezca solo hay un camino: la transformación personal. Y es que no podemos convertirnos en auténticos líderes hasta que no consigamos ser personas auténticas, lo que no sucederá hasta que no nos libremos de nuestros miedos inconscientes ●