

LIDER: RODÉATE DE LÍDERES

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, por líder se entiende a toda *persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora*, y por liderazgo *la situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito*.

Hoy en día, en el mundo de la empresa, en la gestión de las personas, a muchas de ellas se le llena la boca hablando de líderes y liderazgo, sin saber muy bien lo que significan ambas palabras y, mucho menos, lo que en la práctica suponen.

Así mismo, en el mundo comercial, en la gestión de ventas, existe la insana costumbre por parte de los vendedores de presentar su empresa o producto diciendo que es líder en tal o cual cosa o mercado.

Pero la realidad es bien distinta. Hablar de *líderes* y de *liderazgo* es algo mucho más serio y profundo de como habitualmente se hace. Serio porque, en todos los órdenes, liderar significa que te sigan, que te acompañen en un proyecto, sea éste empresarial, social, político, deportivo, etc.; y profundo porque supone implicar para ello el día a día, las ilusiones y el trabajo de muchas personas que creen en lo que se les dice y te ofrecen a cambio un apoyo incondicional, una búsqueda de objetivos comunes y un propósito de alcanzar el fin último que supone sacar adelante el desafío, el reto que con tanto esfuerzo vamos a buscar.

Cuando te informas acerca del tipo de líderes y de liderazgo que existen, te encuentras con multitud de definiciones y conceptos que los mal llamados

gurús del liderazgo se dedican a desarrollar en sus conferencias y libros, sentando cátedra y pregonando las excelencias de sus planteamientos, los cuales, en la mayoría de los casos, no pueden ser rebatidos por los humanos normales que no encuentran un medio propicio para ello.

Cuando leo en libros y en artículos que existen líderes *carismáticos*, *transformacionales*, *primales* e, incluso, de *nivel cinco*, (¿?), no puedo más que soltar una sonora carcajada pensado como nos gusta complicar las cosas y como nos encanta buscar nombres complicados para cuestiones que son muy sencillas y, lo más importante, de puro *sentido común*, tan escaso en muchos dirigentes.

Cuando se deja de aplicar el sentido común en la gestión diaria de las empresas, el mayor daño que se produce en ellas es la desmotivación en la que cae todo el personal que dedica sus esfuerzos y horas de trabajo a la búsqueda y plasmación de sus objetivos laborales. En muchos casos, renunciando a otras posibilidades laborales y salariales por la creencia en un proyecto, en una empresa, en un jefe, directivo o líder que me anima, motiva y conduce hacia el éxito. Aunque no nos engañemos, cada vez, en menor medida, pertenecer a una compañía es un motivo de orgullo para sus trabajadores. La bonanza económica y la escasez de profesionales en muchos campos hacen que se valore más el dinero rápido y fácil, que el proyecto empresarial.

La responsabilidad no es de los que prestan sus servicios y aportan su trabajo diario. La responsabilidad es de los dirigentes. No dejarse llevar por actitudes personalistas, estar abiertos al cambio, pensar que no se tiene la razón eterna, aceptar opiniones diferentes, buscar el consejo de aquellos

colaboradores que conocen mejor el tema a tratar o el área a desarrollar, observar lo que en el entorno ocurre y que nos avisa y enseña por donde se mueve nuestro mercado, sector y negocio, reconocer equivocaciones, errores y fallos; no sólo es positivo, aunque sea de personas, directivos o colaboradores que estén por debajo nuestro en el organigrama, también es algo sencillo y fácil si se busca, se entiende y se pretende conseguir que en la empresa impere algo tan sincero, fácil y conocido por todos, pero de una extraña y complicada ausencia en muchas empresas, como es el llamado *sentido común*.

Me contaba un buen amigo mío, formador en competencias de liderazgo, que una vez dio un curso de dos días sobre *LIDERAZGO COMPARTIDO* al consejo directivo de una importante empresa multinacional. Estuvieron encerrados las dos jornadas en un idílico hotel de la sierra, rodeados de pinos y aire puro. El último día, cuando quedaba poco para terminar, se planteó la necesidad de compartir las responsabilidades de dirección, de liderazgo, que las decisiones, en la medida de lo posible, fuesen repartidas entre todos los miembros del consejo directivo. En ese momento, al escuchar la brillante exposición de mi amigo formador, el director general dijo, de forma seria y contundente:

- *Un momento. Llevo toda mi vida tomando yo las decisiones, dirigiendo de manera individual, y me ha ido muy bien. No pienso cambiar mi estilo de dirección y liderazgo, así que pasemos al siguiente punto.*

Todo lo que se había hecho durante ese día y el anterior, evidentemente, no había servido para nada. Era un director general que no entendía que, en la

actualidad, las grandes compañías, las empresas que quieren superar las barreras de la competencia y aumentar su posición en el mercado, tienen que tener un líder, un director, un gerente, que entienda que sólo se puede crecer si compartes las responsabilidades con tus directivos, con tu equipo de confianza.

Mantengo la teoría de que *líder* es aquel que se rodea de *líderes*. Para ser más exacto, *de líderes que le dicen la verdad*, que no aceptan por decreto todo lo que su jefe les propone, que aportan su opinión y que no siempre están de acuerdo con lo que el director general, el consejero delegado, plantea o propone.

Ese es uno de los grandes males de los directivos, de los líderes: no pedir ayuda, no solicitar opiniones ajenas a las que tiene, que no deben ser, siempre, las acertadas. El jefe, el director, el consejero, también se equivoca. El problema es que no lo reconoce, o no quiere hacerlo.

Y cuando miro a mí alrededor veo que, en las grandes empresas, las decisiones, la estrategia, se comparten entre todos los miembros del equipo directivo. Un director general, un consejero que quiera crecer personalmente y que su empresa también lo haga, lo único que debe hacer es compartir sus decisiones, compartir su liderazgo.

Pero sobre todo, un líder debe de rodearse de líderes.

De líderes que le digan la verdad.

Fdo. Eduardo Vizcaino y de Sas
Director General
SHL PSICÓLOGOS EMPRESARIALES, S.A.