



¿Existirán líderes en el futuro?



IRENE COELLO ALLER,
máanager de Talengo.

¿El líder nace o se hace? Esta pregunta, tan reiterada desde tiempos inmemoriales, se enfrenta en la actualidad a su gran prueba de fuego. Está rodeado de innumerables cambios que necesitan, de verdad, de un ejercicio del liderazgo consciente de que su ego es lo que menos importa. La mirada hacia afuera, hacia los objetivos de desarrollo sostenible, con convicción y naturalidad, es lo que ahora hace al líder ser diferente.

Tratar de responder a esta cuestión, no es tarea sencilla. En primera instancia, lo podemos hacer desde la imaginación, construyendo mentalmente una representación de futuro conformada por recuerdos de escenas de películas futuristas. Pero también, podemos responder desde la ciencia, aludiendo a los cambios producidos en el planeta a consecuencia de la Gran Aceleración del actual Antropoceno. No obstante, en cualquiera de los dos casos, estaríamos entendiendo el futuro como algo determinado; es decir, como algo que nos viene dado.

Sencillo, pero no tan evidente, lo primero que hemos de hacer es cambiar esta percepción pasando a preguntarnos: ¿Cómo vamos a construir nuestro futuro? Este sencillo cambio, supone la asunción de una gran responsabilidad. La de entender que somos parte activa de un desarrollo sostenible y la de identificar que el futuro que queremos mañana nos va a permitir, hoy, desarrollar el liderazgo que necesitamos.

El concepto liderazgo es un concepto vivo, que cambia, evoluciona, se adapta, e incluso se modifica. Remontándonos al origen del estudio del término, nos encontramos con la conocida afirmación *“El líder nace, no se hace”*. Y es que las denominadas Teorías de los Rasgos buscaban responder a la pregunta ¿qué características o cualidades personales poseen

las personas identificadas como líderes?. Tras el intento fallido de estas teorías, surgen las Teorías Conductuales, que bajo la premisa *“El líder se hace, no nace”*, centraron sus investigaciones en los comportamientos específicos que desarrollan estos; es decir, en responder a la pregunta ¿cómo se comporta un líder?

Conscientes de que las conductas no son suficiente, surgen las Teorías de Contingencia, hipótesis que otorgan un papel fundamental a la situación. Parten de la idea de que diferentes patrones conductuales pueden ser efectivos en determinadas situaciones, pero no en otras. Más tarde, las denominadas Teorías Contemporáneas, asocian el concepto liderazgo con la capacidad de influencia, es decir con la capacidad para ser reconocido como tal por los seguidores.

En la actualidad, en la denominada era del desarrollo sostenible, en la que innumerables cambios, avances y retrocesos que se producen, se hace necesario continuar desarrollando el concepto liderazgo. Hacerlo supone partir de las bases y estudios previos con el objetivo de que el concepto responda a las demandas actuales y futuras de un mundo cada vez más cambiante. De esta necesidad surge el *Modelo de Liderazgo Sostenible* de Talengo.

CINCO EJES INTERDEPENDIENTES]

Este modelo se articula en torno a cinco ejes interdependientes vinculados a los valores, el propósito y el legado. Estos ejes son: el autoliderazgo, el bienestar, la apertura al cambio, el negocio responsable y la inclusión.

Hoy nos centramos en dos de ellos: autoliderazgo e inclusión.

Un líder sostenible es aquel que va más allá de los objetivos personales y trasciende a una causa mucho mayor que él mismo. Sus acciones están supeditadas a un *“para qué”* que genera valor y compromiso personal, y están guiadas por unos valores que promueven la conexión personal y movilizan a la acción. Su foco, por tanto, va más allá del *“yo”*, para



centrarse en un “*nosotros*”, buscando alinear aquello que es importante en los diferentes ecosistemas en los que opera.

En el presente modelo se entiende que el liderazgo comienza en uno mismo, desde un estado pleno, mostrando capacidad para afrontar los retos actuales y futuros desde la innovación y generación de un negocio responsable y bajo la convicción y aval de que la diversidad y la inclusión constituyen fuentes de valor.

Ejercer un liderazgo sostenible implica recorrer un camino en el que desde la propia toma de conciencia se desarrollan las competencias clave para dar respuesta a la necesidad imperante de hacer del mundo un lugar mejor. Esto es posible si existe una alineación entre la intención y la acción; es decir, si se dispone de la motivación y habilidad para desarrollar de forma auténtica, la capacidad de logro e influencia. En definitiva, la habilidad para hacer que las cosas ocurran de forma efectiva a todos los niveles, generando un impacto positivo en las personas, organizaciones y sociedades.

Hacer referencia a los diferentes ecosistemas en los que se desarrolla el liderazgo sostenible pasa inexorablemente por considerar no solo el valor de la diversidad, sino también la necesidad de generar entornos inclusivos. La fuerza de trabajo diversa ha llevado a muchas organizaciones a la búsqueda de líderes que sean capaces de desarrollar su experiencia en favor de crear un entorno en el que se potencie la inteligencia colectiva a través de la diversidad, tanto inherente (por ejemplo, la raza, el género, la edad...), como adquirida (formación, experiencia, antecedentes culturales...).

El motivo es que la ciencia ha avalado a través de múltiples investigaciones la pro-

En el Modelo de Liderazgo Sostenible se entiende que este comienza en uno mismo, desde un estado pleno. Mostrando capacidad para afrontar los retos actuales y futuros desde la innovación y generación de un negocio responsable, y bajo la convicción y aval de que la diversidad y la inclusión constituyen fuentes de valor •

puesta de valor de la gestión de la diversidad en el ámbito laboral. Por ejemplo, el estudio publicado por la Comisión Europea *El coste y beneficio de la Diversidad* expone las ventajas de plantillas de profesionales con perfiles diferentes, entre las que destacan, el fortalecimiento de valores culturales dentro de las organizaciones, la mejora de la reputación de la compañía, el refuerzo de las políticas de atracción y retención del talento, el incremento de la motivación y la eficiencia de la plantilla, y la estimulación de la innovación y creatividad de los profesionales.

En conclusión, el presente *Modelo de Liderazgo Sostenible* pone el foco en el desarrollo de acciones, planes y estrategias que permitan la construcción de un futuro basado en el equilibrio entre personas, medioambiente, economía y sociedad.

En línea con esto, nuestro propósito, el de Talengo, es: construir un futuro más humano impulsando un liderazgo sostenible.]

+INFO

PODCAST

EL EGO ES EL PRINCIPAL ENEMIGO DEL LIDERAZGO SOSTENIBLE



Marta García-Valenzuela,
socia de Talengo

Escúchalo haciendo click en el símbolo de audio o escaneando el código QR:

