

Diez principios para el liderazgo estratégico

La mayoría de empresas tienen líderes con las habilidades necesarias para mantener el *status quo*. Sin embargo, en las compañías no abundan personas capaces de enfrentarse a los problemas más enrevesados, esas cuestiones que no se resuelven dando una instrucción sencilla y que, en muchas ocasiones, implican introducir cambios en el modo en que la empresa funciona, o pensar más allá de lo convencional.

Un [estudio elaborado por PwC](#) a partir de preguntas abiertas sobre liderazgo a 6.000 ejecutivos reveló que **solo un 8%** de estos **eran líderes estratégicos**. Por líder estratégico entendemos un tipo de persona capaz de ver el conjunto, sin perderse los detalles; desafiar lo establecido, sin que nadie se indigne; y corregirse si resulta que estaba equivocado. Además, **este tipo de líder es innovador, motiva a los empleados y piensa con originalidad pero eficiencia**.

El hecho de que el porcentaje de líderes de este tipo sea tan bajo obliga a las empresas a incorporar personas de fuera de la compañía para resolver este tipo de problemas. Pero como se ha observado en numerosas ocasiones, **las papeletas para que los cambios en una empresa tengan éxito aumentan si dicho cambio se pone en marcha desde dentro**. Y lo más preocupante de todo es que no es sean un porcentaje ínfimo de la población, sino que la estructura tradicional de las empresas no les permite salir a luz. Y aunque el líder estratégico nace, sobre todo, se hace. En todas las compañías hay profesionales que pueden llegar a serlo. La empresa solo ha de darles manga ancha para que innoven y tomen la iniciativa. ¿Cómo? Para empezar, aplicando los siguientes **diez principios**:

1. **Distribuye la responsabilidad.** Si en tu empresa, el CEO es la única persona capaz de tomar decisiones, algo se está haciendo mal: el resto de empleados será cada vez menos proactivo, porque pensarán que sus opiniones no tienen valor. Si sienten, en cambio, que tienen voz y quizá alguna vez voto, tendrán más confianza para aportar soluciones a problemas que afectan a toda la compañía.
2. **Deja que la información fluya.** Si solo los ejecutivos acceden a la visión de conjunto de la compañía y la información no llega a todos los niveles, plantéate un cambio. Los empleados no propondrán nada por miedo a cometer un error, ya que sentirán que algo se les escapa. La información tiene más poder cuando se comparte que cuando se
3. **Crea vías para compartir ideas.** Una empresa triunfa cuando innova al aportar soluciones distintas, diferenciándose así de sus competidores. Y esto no se consigue si solo piensa una única persona. Si proporcionas fóruns o cursos en los que los empleados puedan sugerir innovaciones, fomentarás el liderazgo en tu empresa y, seguramente, saldrán mejores ideas.
4. **No tengas miedo al fracaso.** Puede que en tu organización el que fracasa se convierta automáticamente en un paria. Pero el fracaso es inevitable y, en vez de castigarlo, deberías aprender de él. Anima a tus empleados a que emprendan y, si fracasan, a que lo solventen sin miedo al despido o a quedarse sin una promoción.
5. **Genera diálogo.** Primero, identifica a los líderes en potencia dentro de tu empresa, y después haz que se conozcan y trabajen juntos.
6. **Proporciona casos reales.** Los líderes estratégicos aprenderán más de la práctica que de la teoría. Procura que trabajen con casos reales e implanten sus planes, aunque sea a pequeña escala.
7. **Contrata a gente que pueda cambiar tu empresa.** Pon a prueba a los candidatos en las entrevistas para ver cómo reaccionan ante situaciones reales. Y cuando les contrates, asegúrate de que sientan que pueden experimentar y tomar la iniciativa.

Y si tú eres uno de esos líderes estratégicos en bruto:

8. **Da el 100% de ti mismo.** A la hora de innovar, recurre a la experiencia que has adquirido durante años, a tus pasiones e intereses; y anima a tus subordinados a hacer lo mismo.
9. **Reflexiona.** Mira más allá de la situación que tienes delante y entiende cómo tus prejuicios afectan tu modo de entender el problema, pero tampoco te machaques.
10. **Acepta que siempre puedes mejorar.** En ningún momento vas a pararte y decir: “ya soy un líder perfecto, no necesito saber más”. Al contrario, has de ser consciente de que siempre puedes aprender algo nuevo, y también de que quieres seguir haciéndolo, porque la curiosidad no muere nunca.

Si no das a tus empleados la capacidad de ser alguien, llegará un momento en que ellos no querrán ser nada dentro de la empresa, porque pensarán que no se les necesita. Sigue estos 10 principios y allana el camino a los que vengan detrás de ti; porque la capacidad para hacer frente a nuevos desafíos será lo único que haya entre tu empresa y su extinción.

Artículo elaborado por Jessica Leitch, David Lancefield, y Mark Dawson, publicado originalmente en [strategy & business](#).

Otros artículos de Ignacio Rel en Ideas PwC

- [Cuando la mejor estrategia es decir no](#)
- [Juntos somos más listos. Algunos ejemplos](#)