



## LIDERAZGO ESPECTACULAR

MÓDULO 2:  
LIDERAZGO COLABORATIVO

# Liderazgo colaborativo: Atreverse a quebrantar el 'statu quo'

| SILVIA PAREJA  
Gerente de PeopleMatters

**L**os desafíos del siglo XXI demandan líderes con un perfil muy diferente con respecto al de las empresas

tradicionales basados en la jerarquía, autoridad y control. El estilo de liderazgo también tiene fecha de caducidad, y debe superar sus propias limitaciones para avanzar y ser capaz de transformarse y adaptarse a las nuevas necesidades organizativas e imperativos del entorno externo.

Según un estudio realizado por IBM, un 75 % de los CEOs valoró la colaboración como una parte "muy importante" de la innovación y del éxito empresarial en general, concluyendo que aquellas empresas que amplían el radio de colaboración tienden a superar el rendimiento del resto de indicadores empresariales clave, como el crecimiento de los ingresos y márgenes operativos. Un entorno colaborativo se crea y se promueve con líderes que despliegan otro tipo de "poder". En la receta se mezclan capacidades personales e interpersonales que consiguen generar impacto, influencia e inspiración en otros.

## UN LIDERAZGO DIFERENTE Y SIN FRONTERAS

El liderazgo colaborativo no tiene su origen tanto en el puesto que se ocupa en un organigrama, sino en la pasión, constancia y la autoconfianza, capacidades personales que fomentan que las personas colaboren para beneficiarse mutuamente y persigan objetivos comunes, compartiendo responsabilidades, riesgos y reconocimientos.

Entiende que el intercambio de recursos, conocimiento e información de un modo colaborativo es más constructivo en la búsqueda de soluciones creativas que puedan dar respuesta a nuevos retos de negocio. Construye relaciones cercanas y multifuncionales basadas en la comunicación y la confianza, fomentando la transversalidad organizativa a través de la integración de equipos multidisciplinares, lo que implica que, en ocasiones, sea necesario derrumbar barreras internas y formas de trabajar jerárquicas más tradicionales. Conecta de manera más efectiva con los Millennials, que buscan una forma de trabajo menos rígida que las de sus generaciones predecesoras, estableciendo una relación más cercana y de confianza y creando un clima más propicio para la comunicación entre directivos y empleados.





Aprovecha los beneficios del entorno global conectado, creando redes informales que traspasan las fronteras de la propia organización, y persuadiendo a otros para construir valor en comunidad tanto a nivel interno como externo, sacando el máximo rendimiento al concepto de colaboración.

No elimina las jerarquías, las complementa y las mejora, las hace más transparentes y eficaces, dotándolas de herramientas necesarias para aprovechar al máximo las posibilidades de colaboración, y proporcionándoles un sistema capaz de abordar de manera más ágil y creativa problemas complejos o nuevas oportunidades de negocio.

### ¿CÓMO ES UN AUTÉNTICO LÍDER COLABORATIVO?

Los buenos líderes colaborativos demuestran un conjunto de atributos comunes:

**Participación:** hacen sentir a sus colaboradores seguros, valorados e “incluidos”, ponen en valor sus fortalezas

Un entorno colaborativo se crea y se promueve con líderes que despliegan otro tipo de “poder”. En la receta se mezclan capacidades personales e interpersonales que consiguen generar impacto, influencia e inspiración en otros.

y comparten lecciones aprendidas ante los errores. Establecen expectativas y roles de forma clara, animan a las personas a expresar abiertamente sus opiniones, respetando la contribución de ideas de cada individuo.

**Trabajo en equipo:** consiguen que los miembros del equipo se comprometan y trabajen enfocados hacia un objetivo común, no tanto a través del control o la autoridad, sino a través de la motivación e inspiración, tratándoles como partners y no como subordinados.

**Transparencia:** comparten y aseguran un flujo constante de información y datos útiles, con la finalidad de facilitar la mejor toma de decisiones de manera ágil.

**Gestión de conflictos:** entienden el conflicto como un proceso normal y constructivo, que permite ajustar ideas hacia la mejora del resultado final. Bien dirigida ayuda a fortalecer la relación entre las partes implicadas.

## 5 BENEFICIOS QUE TE CONVENCERÁN

**Flexibilidad:** no toman decisiones de forma predeterminada e individual, el resultado final en el proceso de toma de decisiones se decide a través de la aportación de todos los participantes de forma compartida.

**Diversidad:** administran y aprovechan la diversidad presente en su equipo de colaboradores. Valoran los diferentes puntos de vista y distintas formas de pensar de las personas de una manera positiva, a mayor número de ideas y alternativas mejores soluciones y resultados.

**Empatía:** reconocen y entienden las emociones de los demás, sus motivaciones, comportamientos y preferencias en la toma de decisiones. Aplican la inteligencia emocional de forma constructiva para las personas y la organización.

**Influencia:** movilizan y coordinan a las personas gracias a su credibilidad personal, y su modelo de relación basados en la confianza, aspecto clave para crear un adecuado ambiente de colaboración.

**Lenguaje corporal:** sus gestos, expresiones y movimientos transmiten entusiasmo, cercanía y confianza, y no indiferencia o arrogancia.



Implantar en la cultura corporativa un estilo de liderazgo colaborativo implica un proceso de transformación del modelo de relación tradicional líder - empleados que conlleva un esfuerzo organizativo que merece la pena.

Si todavía no estás convencido, atento a los principales beneficios que se consiguen:

▸ **Una cultura de colaboración:** apoyándose en la “minicultura” del nuevo estilo de liderazgo, su ejemplo se extiende de forma natural y espontánea a otros mandos de la organización, que incorporan la colaboración en su propio trabajo y en el de sus equipos.

▸ **Atracción y retención del talento:** desarrollan las capacidades de sus colaboradores, hacen que sus empleados se sientan valorados y reconocidos, y cuentan con mejores ambientes de trabajo.

▸ **Más dinamismo interno:** estimulan la creatividad y la aportación de ideas, ganan agilidad en la resolución de problemas y toma de decisiones, rompen esquemas jerárquicos más tradicionales.

▸ **Desarrollo del espíritu de equipo,** no solo interno a nivel área, sino también en su visión organizativa más transversal.

▸ **Incremento de la motivación y compromiso:** mejoran los niveles de productividad de los empleados y generan un mayor impacto en los resultados de la empresa. Las compañías que ya han decidido iniciar y consolidar este viaje han comprobado cómo sus resultados se han visto incrementados entre un 5% a un 20%, en los casos de mayor éxito.

