



SILVIA PAREJA

Gerente de PeopleMatters.

Liderazgo colaborativo: atreverse a quebrantar el 'statu quo'

Los 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 operativo. 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 multidisciplinarios, 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 y comparten lecciones aprendidas ante los errores. Establecen expectativas y roles de forma clara, animan a las personas a expresar

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 •

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.
- **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. Valorán 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.



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 •

- **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.

5 BENEFICIOS QUE TE CONVENCERÁN]

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 "mini-cultura" 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.]



TALENTO PARA LA ERA DIGITAL