

# Gestió empresarial

## Lideratge

### Què/qui lidera els líders?

S'ha parlat molt de la solitud del *manager*. Certament dirigir és decidir i això és un acte genuïnament individual. En les millors empreses, aquelles que tenen bons líders, gairebé no cal explicar massa el contingut i el sentit de les decisions, ja que són compartides, però això no canvia el fet que el líder n'és sempre el màxim responsable... i això no agrada pas a tothom. D'aquí la pregunta d'aquest article: **Què o qui engresca als líders a seguir sent-ho?**

#### La mateixa missió

Ningú pot obligar ningú a ser líder. El líder n'és perquè té una visió i en fa d'això una missió. És un procés personal però no aliè a les persones, ans el contrari, recolzat en les persones. Cap líder duu a terme la seva missió en solitari. La mateixa missió, doncs, actua d'estímul al propi líder ja que en ella rau precisament la seva condició de tal.

#### Esperança en el futur

En tant que posseïdor d'una visió articulada a través d'una missió, un líder ha de tenir una fe ferma en el futur. Malgrat la lluita quotidiana per tirar endavant el líder mira al futur amb esperança, la qual cosa l'esperona a seguir revalidant la seva missió, dia rere dia.

#### La sensació de capacitat

La humilitat no està renyida amb la consciència de competència. El líder se sent capaç d'aconseguir una valuosa missió. Conrear aquesta sensació és positiu i saludable, alhora que és la forma d'evitar caure en la incompetència.

Un fals sentit de la modèstia, però, ha fet estralls en aquest terreny. Com a consultor *coach* em trobo sovint amb directius poc disposats a admetre la seva pròpia vàlua, el seu propi mèrit. També em trobo, clar, amb la situació contrària, però de ben segur que és més fàcil "fer aterrar" als qui no toquen de peus a terra que desafiar les creences limitadores i insanes dels que s'encaparren a menysprear les seves pròpies capacitats.

#### La responsabilitat

Si aquesta "pesa com una llosa" malament. Sentir-se responsable ha de ser aliment per a un líder, ha de fer-lo perseverar en els seus compromisos i ser més fort en el seu lideratge. Lamentablement, passa també com en el punt anterior, existeix més literatura -fins i tot s'aboca més prestigi- sobre postures que pregonen la responsabilitat com quelcom a evitar, limitar o inclús vincular-la al món de l'ambició pura i dura.

#### Els sistemes de pertinença

Per definició un líder no pot ser un solitari. La seva acció de lideratge es canalitza a través d'altres persones, que en són, de fet, les beneficiades! D'aquí, que un líder valora i estima els seus àmbits de pertinença, parlem de l'empresa, però també de les organitzacions o associacions a què pertany i, com no, el seu entorn familiar i d'amics. El líder estableix amb els seus àmbits de pertinença un doble *feedback*, per una banda atorga als altres el fruit de la seva acció en tant que líder i, alhora, extreu dels altres la força i l'evidència de la vàlua de la seva missió.



Així doncs... on queda la solitud del *manager* que dèiem al principi? Jo diria que es dona més en l'assaig del pensament estratègic. Certament, hi ha pocs llocs on un líder pugui contrastar a fons i obertament la vàlua de les seves idees i creences, allò que en definitiva determinarà l'encert en la gestió. És difícil trobar un interlocutor imparcial i de confiança que tingui la capacitat per valorar l'enfocament estratègic alhora que entengui (i ajudi a fer entendre) la resta d'influències que afecten al líder i a la seva acció, tot i proporcionant-li una òptica més amplia (o, si més no, més refermada). Aquesta és precisament la feina del consultor *coach*.

**En el proper article parlarem del coaching en la funció directiva.**



**Pincas & Partners**  
INTERNATIONAL CONSULTANTS