

“La competencia **estratégica** que todo **líder** debe desarrollar es la capacidad de gestionar el **cambio**”

Jesús V. Izquierdo es un empresario polifacético. Entre sus múltiples facetas destaca la de coach de alta dirección y estrategia corporativo. También ha desarrollado su carrera en Estados Unidos, Europa y Latinoamérica.

Llevas más de 24 años vinculado al mundo del liderazgo ¿Qué hace de tu trayectoria profesional una trayectoria distinta?

Mi trayectoria profesional ha sido muy diversa y variada siempre, como bien dices, en el ámbito de liderazgo trabajando desde diferentes “ventanas” y marcos.

Inicialmente tuve el gran lujo de trabajar en proyectos de cooperación internacional para el fortalecimiento de la sociedad civil e institucional. Tuve oportunidad de trabajar con muchos organismos multilaterales y de esta forma poder entender cuales eran los atributos esenciales de un líder en cualquier situación y, en muchos casos, circunstancias en las que su “caja de herramientas” y recursos eran muy limitados.

Después tuve la oportunidad de poder entender el liderazgo desde un ámbito de política internacional en EE.UU donde pude identificar las competencias estratégicas más importantes para el líder empresarial y social de hoy en día.

Y por último, el marco de la investigación estratégica de mejores practicas de gestión del liderazgo, me aportó un gran abanico de benchmarking desde el que pude observar qué funciona y cuáles son las capacidades y competencias que se pueden transferir independientemente de la organización o el sector al que pertenecen.

Teniendo todo esto en cuenta, hoy en día los líderes deben estar identificando tendencias día a día, generando la capacidad de fusionar mundos y deben tener la curiosidad de conocer best practices y el impulso y voluntad para crear y diseñar los next practices. Si tuvieras que situar tu expertise a día de hoy, ¿dónde lo harías?

Tengo varios marcos de referencia y provienen de diferentes fuentes de conocimiento y experiencias. De hecho, Tanto mi organización, the worldgate group, como yo intentamos devolver el humanismo al mundo de la empresa.

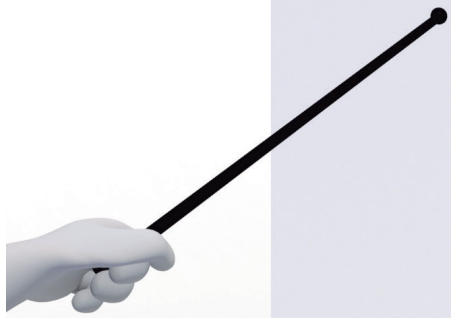
¿Qué pensadores o modelos crees importante seguir?

Hay diferentes pensadores, modelos o ejemplos que me gusta seguir... pero por citar algunos, me gustaría mencionar a Ken Wilber, uno de los filósofos más importantes e interesantes de la cultura contemporánea y su escuela de pensamiento en torno a liderazgo y crecimiento integral. Por escoger una referencia empresarial, Richard Branson, alguien que definitivamente entiende el capital simbólico externo e interno que un líder debe tener y lo utiliza para el beneficio organizacional. Los líderes que ponen al servicio de la organización su simbolismo, su capital reputacional, son líderes que entienden que esto es un activo que se puede poner al servicio de la ejecución estratégica: es decir el bien organizacional está por encima del suyo mismo. Por último, quisiera mencionar a Ronald Heifetz, uno de los pensadores que habla sobre el cambio adaptativo y como liderarlo de forma constante. Por último, Malcolm Gladwell pensador sociológico que es capaz de mirar y observar el mundo desde unos mecanismos diferentes y desde ahí anticipar, entender e interpretar ciertas tendencias.

¿Qué necesidades competenciales has identificado en el mercado? ¿Y en los líderes organizacionales a día de hoy?

Estamos en la nueva normalidad. Las pa-





Jesús V. Izquierdo ha desarrollado su polifacética carrera en EEUU, Europa y Latinoamérica.

lancas, impulsores, barreras y fuerzas de mercado han cambiado muchísimo. De hecho, probablemente la competencia estratégica que todo líder debe desarrollar es la capacidad de gestionar el cambio. Si tenemos en cuenta que el cambio se ha convertido en un ingrediente del entorno y está aquí para permanecer, las mayores necesidades de mercado que existen hoy en día tienen que ver con los atributos, capacidades y competencias que un líder necesita desarrollar no solo en sí mismo, sino en su equipo para poder generar una cultura adaptativa al cambio y ser capaces de gestionar transformaciones organizacionales constantes y de forma evolutiva. De hecho, si tenemos en cuenta la gran diversidad intergeneracional y de otros tipos que se está reflejando en el talento de las organizaciones cada vez más, hay una gran necesidad de entender y aprender a gestionar estratégicamente la diversidad del talento, es decir, es necesario saber como

estimular y gestionar emocionalmente al nuevo "mix" de talento para poder generar y gestionar el compromiso en las nuevas generaciones.

¿Cuál, en tu opinión, debería ser la orientación de las organizaciones desde el punto de vista de liderazgo?

Las organizaciones más vanguardistas, y que se están anticipando mejor en el mercado, son aquellas que están diferenciándose con un liderazgo distinto ¿hacia donde? Hacia un liderazgo distribuido porque las empresas ya no están representadas por sus organigramas en el sentido de cómo funcionan, sino que van hacia lo que es un marco sistémico de la organización y un gran nivel de accountability. Esto significa que el liderazgo debe ser entendido y practicado por toda la organización. Vamos hacia un talento al que le importa mucho cómo se le motiva semanalmente y cómo crece, con lo cual necesitamos un lideraz-



go que sepa gestionar al talento y a la organización tanto racional como emocionalmente y, definitivamente, el mundo se orienta hacia un liderazgo responsable de la cadena de valor socio empresarial, es decir, no solamente la cadena de valor de crecimiento organizacional sino como el mecanismo de crecimiento y bienestar de la empresa está directamente conectado a su entorno directo e indirecto como generador de equilibrio económico y social.

¿Qué podemos hacer para potenciar y fortalecer ese estilo de liderazgo en los líderes de hoy en día?

EDUCAR, EDUCAR Y EDUCAR y cuanto antes mejor. Educar en los colegios qué significa emprender, crear y liderar una organización (con o sin fines de lucro), el valor de la misma como generador de bienestar social, cómo se debe hacer y qué no se debe hacer (ambas cosas son importantes para preparar los líderes del mañana). De esta forma, las nuevas generaciones entenderán qué significa emprender y muy importante que lo hagan desde unos valores de liderazgo responsable y desde una consciencia socioeconómica.

Se debe dar una vuelta a los programas de posgrado de escuelas de negocio e incorporar nuevas asignaturas, y potenciar cómo poner los mal llamados intangibles (cultura organizacional, visión y misión, valores) al servicio de los objetivos de negocio y la ejecución estratégica. Y con esto me refiero a la importancia de la gestión estratégica del talento, al desarrollo y generación de una cultura organizacional, al rol y al desarrollo de los valores organizacionales tanto táctica, operativa y estratégicamente.

“Hay una gran necesidad de aprender a gestionar el talento”

Para potenciar y fortalecer el estilo de liderazgo responsable que nuestras organizaciones necesitan debemos premiar la práctica del mismo y penalizar quien atente en contra. Y esto lo debemos hacer todos y desde los diferentes gorros según el grupo de interés (stakeholders) que representamos en cada momento de nuestras vidas: accionista, consumidor, empleado, empleador, proveedor, etc...

Desde tu experiencia, ¿cómo se desarrollan estas competencias y capacidades?

Pienso que si hoy en día quieres llegar a ser un agente de cambio tanto empresarial como social y potenciar tu liderazgo en estos ámbitos, el desarrollar estas competencias estratégicas, más que un destino es un camino que tienes que ir trabajando de forma continua. Lo desarrollas de formas diferentes, pero si es cierto que debes combinar por un lado una curiosidad conceptual distinta y alimentarla, esto es, conocer qué está ocurriendo en otros sectores, qué nuevas tendencias están apareciendo, qué fuentes de conocimiento no habituales utilizo de vez en cuando, qué interpretaciones puedo recibir desde áreas funcionales distintas a las

mías, desde otros ámbitos y saberes. Otro elemento necesario para el desarrollo de esas competencias, es la gran fuente de conocimiento que resulta tu propia organización. Intenta ganar un conocimiento holístico organizacional o el máximo conocimiento transfuncional posible. En este sentido, hacer uso de mentores internos puede marcar la diferencia. Por otro lado, todos tenemos grandes ejemplos o modelos de líderes que nos gustaría seguir, es importante poner a nuestro servicio la capacidad de observación que vamos creando según crecemos personal y profesionalmente, en este sentido es importante que ese crecimiento sea equilibrado, es decir, que impulsemos los tres tipos de capacidades: técnicas, interpersonales y conceptuales.

Y por último, quisiera mencionar a aquellos especialistas que ofrecen programas de desarrollo diferenciados y que te van a ayudar a desarrollar competencias y atributos diferenciadores para poder entender la organización desde distintas perspectivas. Sabiendo que cada cierto ciclo de un mínimo de años deberías hacer algún tipo de inversión para potenciar tu crecimiento.

ACHIEV³

the strategic coaching & leadership program

Alcanzar con éxito un objetivo deseado con esfuerzo, conocimiento o coraje.

Enero 2016

Un programa diseñado por expertos en liderazgo, coaching y crecimiento organizacional que influirá en tu desarrollo como líder y agente de cambio.

INFLUENC³

the strategic communication & influence program

Capacidad de cambiar o afectar a algo o alguien: poder para provocar cambios sin forzarlos.

Octubre 2015

Diseñado para aprender a gestionar el mapa de relaciones profesionales, facilitar herramientas y habilidades para aumentar la influencia y el número de seguidores y mejorar la gestión de la comunicación.

challengetwg.com

the worldgate group

Solicite información ahora:
info@theworldgategroup.com
+34 914 451 867