

Sagrada Familia: lecciones de liderazgo en visión, misión e innovación

La Sagrada Familia, de Antoni Gaudí, muestra cómo convertir una visión en realidad y encierra lecciones de liderazgo para los directivos.



1 de diciembre de 2019 | Actualizado 20 de mayo de 2026

Por [Yih-Teen Lee](#)

“Este árbol próximo a mi taller, ¡este es mi maestro!”, afirmó una vez el arquitecto Antoni Gaudí. Ciertamente, entrar en el templo de la Sagrada Familia, su obra más famosa, es como adentrarse en un bosque. Los pilares se elevan como árboles y divergen en ramas que sostienen la nave central. Es un diseño revolucionario en arquitectura, pero presente en la naturaleza.

Si la naturaleza fue maestra de Gaudí, el propio arquitecto lo es hoy en el liderazgo. Su obra demuestra cómo una visión sólida permite distinguir lo esencial del ruido de los resultados inmediatos y del ego. Más de 140 años después, y con las obras aún en marcha, la Sagrada Familia sigue enseñando a los directivos a impregnar sus proyectos de visión, misión e innovación.

Una visión inspiradora

Cuando Gaudí asumió el encargo en 1883, heredó los planos de una iglesia neogótica convencional. Los siguió al principio, pero, tras observar y reflexionar sobre el alcance y el propósito del proyecto, concluyó que el templo pedía algo radicalmente distinto.

En la década de 1890 ya imaginaba una basílica inmensa, con 18 torres (algunas cubiertas con cerámica esmaltada de vivos colores, el famoso *trencadís*) y tres fachadas monumentales repletas de motivos naturales y religiosos. Su templo tendría escaleras de caracol, un bosque interior y vidrieras que, a medida que avanza el día, refractarían los colores primarios sobre las paredes blancas. Con esa visión deslumbrante, Gaudí quería también llenar de humildad al visitante para que viera “lo que está y lo que no está”.

Su visión evolucionó sin pausa durante décadas. Usó otros proyectos como laboratorios de ideas que luego trasladaría a la basílica. Con el tiempo, esa visión –su estructura, su simbolismo, su geometría, su espiritualidad– fue ganando coherencia.

Para Gaudí, como para cualquier directivo, la visión rara vez nace perfecta. Es fruto del aprendizaje, la reflexión y la humildad. Una visión verdadera se moldea y se vuelve a moldear hasta marcar un rumbo claro.



Una misión compartida

Convertir semejante visión en realidad era una tarea descomunal. El maestro artesano era un soñador, sí, pero también un realista. Y una visión solo importa cuando otros pueden ver lo que tú ves y se suman al proyecto.

Maestro artesano que trabajaba junto a otros maestros artesanos, Gaudí dibujaba los planos y construía grandes maquetas de yeso del templo. Sabía transmitir su sentido con lenguaje

sencillo y metáforas vívidas, y dejaba que sus colegas (herrereros, canteros, ceramistas, muchos de ellos colaboradores suyos de toda la vida) resolvieran los detalles sin supervisión constante. Cuando muchos de aquellos planos y maquetas se perdieron en un incendio tras la muerte del arquitecto, sus ayudantes y colaboradores fueron capaces de recordar buena parte del proyecto y transmitirlo a la siguiente generación.

Levantar la Sagrada Familia exigía sumas ingentes de dinero, muy superiores a las de cualquier proyecto que Gaudí hubiera financiado antes. Además, al tratarse de un templo expiatorio, debía sufragarse con las aportaciones de los fieles, no con el apoyo económico de las instituciones. Y llevaría mucho más tiempo: no años, sino generaciones.

Gaudí aceptó esa realidad indiscutible de la innovación: no basta con tener una idea brillante, hay que convencer a otras personas de su atractivo para que contribuyan a financiarla, tanto en el presente como en el futuro. El maestro fue un recaudador incansable que destinó incluso sus propias ganancias a hacer realidad su sueño. Aun así, la mayor parte de los fondos provino de miles de donaciones particulares: una obra hecha por y para quienes habían comprado la visión.

Gaudí demostró que a las personas las mueve aquello que cobra sentido tanto en el intelecto como en la emoción. Una misión tiene que sentirse, no solo entenderse, y se comunica por resonancia, no por imposición.

La innovación en acción

Las obras de la Sagrada Familia avanzaron de forma intermitente, pero Gaudí no lo veía como un problema. Es más, aseguraba: “Hay que alternar la reflexión y la acción, que se complementan y corrigen la una a la otra”.

Los períodos de menor actividad sirvieron para hacer balance e idear soluciones. Gaudí los aprovechó para explorar otras direcciones en los muchos proyectos que llevaba en paralelo. Más adelante, desde 1914 hasta su fallecimiento en 1926, se dedicó en exclusiva a la basílica.

De esa alternancia entre reflexión y obra nació buena parte de la innovación, visible en la propia arquitectura: las columnas arbóreas en lugar de los pilares rectos, la narración bíblica llevada a las fachadas exteriores en vez de a los muros interiores, el uso generalizado del arco catenario. También la estructura del proyecto resultó innovadora: al crear maquetas detalladas a escala y reglas geométricas que permitirían a otros arquitectos continuar su

trabajo, Gaudí diseñó un marco de colaboración entre generaciones.

El arquitecto fue extraordinariamente creativo, pero cada innovación respondía a un propósito mayor: aportar más luz, fuerza y armonía al templo. La innovación cobra sentido cuando sirve a una causa; la creatividad desligada de ella se queda en mera novedad.

Construir un legado

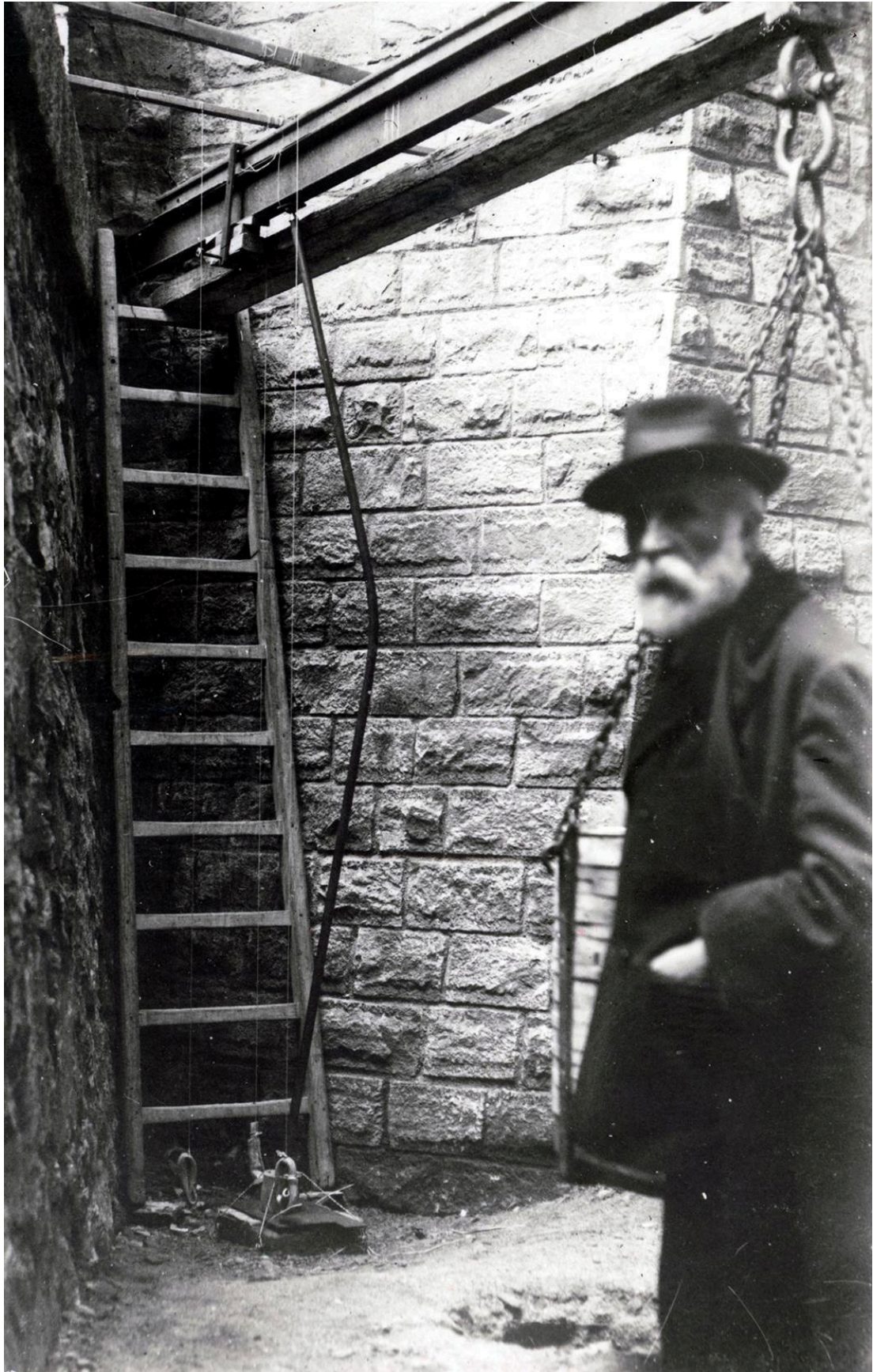
Gaudí sabía que la Sagrada Familia era una obra que no llegaría a ver terminada. Cuando murió en 1926, arrollado por un tranvía mientras se dirigía a misa, había levantado la fachada del Nacimiento y erigido cuatro torres, de las cuales solo una estaba completa. Un siglo después se ha culminado la Torre de Jesucristo, la última.

Aunque el proyecto sigue inacabado, sus lecciones de liderazgo se sienten plenas:

- **A través de la visión**, Gaudí imaginó con audacia y refinó con paciencia hasta alinear forma y propósito.
- **A través de la misión**, movilizó a las personas por resonancia, no por autoridad, y las invitó a convertirse en socios de una empresa común.
- **A través de la innovación**, creó estructuras y soluciones que permitieron a otros continuar su trabajo generación tras generación.

Tras consagrar la vida entera a un proyecto, cualquier persona podría sentirse frustrada por no llegar a verlo concluido. Gaudí, en cambio, aceptaba esa posibilidad e incluso la veía con buenos ojos: “No hay que lamentar que yo no pueda acabar el templo (...). Lo que debe conservarse siempre es el espíritu de la obra, pero su vida tiene que depender de las generaciones que se la transmiten y con las cuales vive y se encarna”.

+INFO: Yih-Teen Lee firma el artículo “[The art of profound visioning: Leadership lessons from the Sagrada Familia](#)” y un [caso de estudio sobre Gaudí](#), ambos disponibles en [IESE Publishing](#). El IESE organiza visitas guiadas a la Sagrada Familia, seguidas de un debate, en sus [programas de Executive Education en Barcelona](#).



Gaudí hacía recaer la atención en el proyecto, no en sí mismo.

Actúa como Gaudí

Una adaptación de este artículo se publica en la revista [IESE Business School Insight 154](#).

TAMBIÉN PUEDE INTERESARTE:

[Sentando los pilares de un mundo empresarial mejor](#)



[//www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/GZVilyDfOAazYR](http://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/GZVilyDfOAazYR)



Yih-Teen Lee

Profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones y director académico de la [Unidad de Coaching](#) del IESE.

www.iese.edu/es/insight