Serena tu ego: tal vez sea el ajuste que necesita tu liderazgo

Un buen líder es aquel que trasciende de su propio interés.

28 de noviembre de 2024

Por Yih-Teen Lee

¿Qué define a un gran líder? Seguramente, la respuesta más común podría ser una larga lista de adjetivos: visionario, valiente, inspirador… Pero quizás esa no sea la pregunta correcta.

©IESE Business School

Durante años, la atención ha estado en las cualidades del líder. Sin embargo, recientemente ha virado hacia una nueva perspectiva: la de un liderazgo menos centrado en el “jugador estrella” y más en el “entrenador”.

En este nuevo contexto, el líder “ideal” no es aquel que brilla por encima de los demás, sino el que sabe dejar de lado su ego para inspirar y guiar a los miembros de su equipo a alcanzar su máximo potencial. Este enfoque requiere de un proceso de transformación profunda, y es precisamente esta capacidad para trascender que tiene el líder como entrenador la que a menudo se pasa por alto: la de guiar al equipo dejando atrás sus miedos y preocupaciones personales para dar prioridad al bien común.

La trascendencia, un concepto antiguo con una relevancia moderna

El concepto de trascendencia no es nuevo. Durante siglos, ha sido objeto de estudio de numerosas disciplinas. Aunque tradicionalmente se ha vinculado con lo divino, la filosofía, la psicología, la sociología y la antropología han ampliado su compresión, moldeando su interpretación en contextos contemporáneos. Uno de los referentes más destacados es Abraham Maslow, exponente de la piscología humanista, quien situó la trascendencia en la cúspide de su pirámide de necesidades. Este modelo ha inspirado muchos enfoques modernos de liderazgo y desarrollo del talento.

Pero ¿cómo puede integrarse la trascendencia en el proceso de dirección general?

Junto a Estíbalitz Ortiz, directora de la Unidad de *Coaching* del IESE, y Marc Prado, he desarrollado una nota técnica que analiza el impacto potencial de la trascendencia en el *coaching* y sus implicaciones para los directivos. Descubrimos que incorporar la trascendencia no solo promueve un crecimiento profundo y sostenible para los directivos, sino que también transforma la dinámica de sus equipos.

Encontrar tu auténtico “yo” en la búsqueda desinteresada

En el mundo contemporáneo, la trascendencia puede interpretarse de dos maneras complementarias:

©IESE Business School

- Un estado de conciencia elevado que sobrepasa las preocupaciones personales hasta adoptar una perspectiva objetiva y universal
- Un proceso continuo de búsqueda de sentido y valores, enmarcado en una narrativa única y temporal.

Ambas aproximaciones implican un desafío: superar el ego para conectar con una visión más amplia del mundo. Y es precisamente en este acto de tomar perspectiva donde radican los beneficios de la trascendencia. Los estudios han demostrado una y otra vez que enfocar nuestra atención más allá de los intereses propios no solo fomenta un profundo sentido de felicidad personal, sino que también fortalece la resiliencia.

Las experiencias orientadas a ayudar a los demás se asocian con un sentido más profundo de propósito. Este cambio de enfoque –de emociones defensivas (como el miedo, la ira o la ansiedad) a una actitud más empática y altruista– genera emociones positivas que actúan como motor para la acción y facilitan un uso más efectivo de los recursos personales.

Trascendencia, una lente y una herramienta para directivos

Trascender no es solo un ideal; es un catalizador tangible para el crecimiento personal y colectivo. En el ámbito del *coaching* y el liderazgo, puede representar:

- Una lente que proporciona el marco necesario para visualizar posibilidades más allá de las limitaciones y preocupaciones personales. Al trascender el ego, los empleados pueden adoptar una perspectiva más abierta y objetiva, lo que les permite superar mecanismos defensivos que, de otro modo, frenarían su crecimiento.
- Una herramienta de acercamiento a prácticas que promueven tanto el crecimiento personal como profesional. En el *coaching*, esta herramienta se convierte en un medio para capacitar a las personas a reescribir sus propias historias, cambiando la narrativa y exponiéndose a nuevas posibilidades.

5 pasos hacia un liderazgo trascendente

Gracias al estudio de la neuroplasticidad, sabemos que nuestro cerebro tiene una capacidad extraordinaria para cambiar y adaptarse a lo largo de la vida. Nuestros hábitos y limitaciones no son permanentes. Con esto en mente, aquí tienes algunas prácticas para comenzar a

©IESE Business School

desarrollar un liderazgo trascendente:

1. **Reconoce tus limitaciones y trabájalas.** El primer paso hacia un liderazgo trascendente es aceptar tus propias limitaciones y desarrollar estrategias para superarlas. Este proceso requiere de conversaciones sinceras con los demás. Escuchar perspectivas externas puede revelar puntos ciegos y ayudarte a comprender el impacto real de tus acciones, aclarando posibles malentendidos sobre la imagen que proyectas.
2. **Practica la atención plena para desarrollar una mayor conciencia.** Al permitirte observar tus pensamientos y emociones sin juzgarlos, facilitas una mejor comprensión de ti mismo y de tu entorno. Este hábito es clave para tomar decisiones informadas. Además, identificar y etiquetar conscientemente tus pensamientos y sentimientos puede ayudar a disminuir su intensidad, estabilizar las emociones y prepararte para afrontar desafíos con mayor claridad.
3. **Adopta una perspectiva holística.** Anima a tu equipo a mirar más allá de las limitaciones inmediatas y a visualizar nuevas posibilidades. Este enfoque no solo fomenta la innovación, sino que ayuda a conseguir un éxito sostenible. Aprovecha los puntos fuertes mientras reconoces y gestionas las debilidades.
4. **Reflexiona sobre las implicaciones y efectos a largo plazo de tus decisiones.** Un liderazgo trascendente requiere pensar más allá del momento presente. Esto implica evaluar no solo las decisiones actuales, sino también reflexionar sobre las tomadas en el pasado. No existe una fórmula única para el éxito. Las fortalezas que funcionaron anteriormente pueden no ser suficientes, o incluso convertirse en obstáculos en un nuevo contexto.
5. **Cultiva un “ego tranquilo”.** Trascender las preocupaciones egocéntricas significa alinear tus objetivos personales con valores altruistas. Esto implica desplazar el enfoque del beneficio propio hacia el bien de la comunidad, el propósito compartido y el crecimiento colectivo. Un “ego tranquilo” no renuncia a la realización personal, sino que la equilibra con el bienestar de la organización.

Yih-Teen Lee

Profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones y director académico de la Unidad de *Coaching* del IESE.

©IESE Business School

Estibalitz Ortiz

Directora de la Unidad de *Coaching* del IESE.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School