



Miren Lauzirika Jauregi
Presidenta de EmakumeEkin

Nueva forma de liderar, nuevo libro de instrucciones

Te has preguntado para qué tipo de equipos sirve la mayoría de literatura de referencia para negocios? El entorno empresarial actual tiene, sobre todo en algunos sectores, forma de red. Las empresas tienen un tamaño muy pequeño y colaboran entre sí para sacar adelante proyectos concretos. Son equipos líquidos que se adaptan a la forma adecuada en cada momento y cuyo organigrama se construye *ad hoc*: a veces una empresa lidera y otra hace de proveedora, otras sucede al revés; en otros casos forman una especie de UTE, por ejemplo, cinco *freelance* que trabajan en conjunto, con o sin una marca común.

Y, dado que las estructuras cambian, es importante revisar las formas de liderar: porque cuando las jerarquías no están definidas y las estructuras y lo que cada cual aporta tampoco, es hora de entender que el liderazgo que forma parte del imaginario colectivo y su libro de instrucciones tradicional no vale para los equipos líquidos. Es preciso reescribir los manuales. O, mejor, redactar uno propio.

En el liderazgo tradicional el compromiso se basa, en caso de que fallen otros factores, al menos en una nómina y un contrato. Pero, ¿y cuando eso no existe? Quienes hemos formado nuestra propia empresa -en la asociación vasca EmakumeEkin somos el 99%- sabemos que emprender te enfrenta a otra forma de liderar. En el ecosistema emprendedor las empresas que colaboran entre sí manejan varios proyectos simultáneos con distintos equipos líquidos que requieren de implicación y compromiso, sin contrato ni nómina que los una. Por lo tanto, las habilidades y herramientas para retener el talento y ese compromiso son necesariamente distintas.

Liderar es "hacer que las cosas pasen". Es escuchar y escucharse. Orientar, inspirar, empatizar, decir que no, tirar del carro, apoyar, marcar pautas, celebrar, reconocer. Hoy en día se empieza a entender que la persona que lidera también es vulnerable y debe tener derecho a no saber, o a equivocarse. Esta otra forma de liderar permite a mujeres y hombres construir otro tipo de organizaciones, menos verticales y más igualitarias. Es un modelo que ayuda a construir relaciones profesionales más sanas, donde liderar equipos y proyectos cada vez diferentes permite entender el liderazgo como sinónimo de aprendizaje constante.