

← ([HTTPS://WWW.IPADE.MX/BLOG](https://www.ipade.mx/blog))

AUTOCONOCIMIENTO Y PASIÓN: LAS MÁXIMAS DE LOS LÍDERES

Julio 28 / 2020

LUIS FELIPE MARTÍ BORBOLLA ([HTTPS://WWW.IPADE.MX/AUTHOR/LUIS-FELIPE-MARTI-BORBOLLA/](https://www.ipade.mx/author/luis-felipe-marti-borbolla/))

PROFESOR DEL ÁREA DE FACTOR HUMANO



([HTTPS://WWW.IPADE.MX/AUTHOR/LUIS-FELIPE-MARTI-BORBOLLA/](https://www.ipade.mx/author/luis-felipe-marti-borbolla/))

Veces
compartido



De todas las habilidades que un líder necesita para dirigir con éxito un negocio, el autoconocimiento ocupa el primer lugar. Los líderes que comprenden sus propias emociones, personalidad, fortalezas y debilidades, pueden interactuar mejor con empleados y clientes.

A lo largo de la historia, los grandes sabios de la humanidad han valorado fuertemente el autoconocimiento para tener éxito en la vida. El filósofo chino Lao Tse escribió: *“Conocer a los demás es inteligencia; conocerse a sí mismo es verdadera sabiduría. Dominar a los demás es fuerza; el dominio de uno mismo es el verdadero poder”*. La inscripción *“Conócete a ti mismo”*, en el Oráculo de Delfos, es uno de los aforismos más sabios de la antigüedad griega. En su época, el filósofo griego Tales de Mileto señaló: *“Es difícil conocerse a sí mismo; es más fácil dar consejo a otros”*; mientras que el pensador romano Séneca dijo: *“Es mucho más importante lo que tú piensas de ti mismo que lo que otros piensen de ti”*.

Los grandes empresarios de nuestros días también han reconocido la necesidad del autoconocimiento para llevar sus negocios a buen puerto. Jack Ma, fundador y presidente ejecutivo de Alibaba, ha dicho: *“Es muy difícil conocer el mundo exterior, pero te conoces a ti mismo. Conoces tu necesidad y lo que quieres. Si me conozco mejor, puedo cambiarme a mí mismo para conocer el mundo exterior”*.

Decenas de textos de negocios señalan el autoconocimiento como una de las características de un gran líder, pues demuestra su capacidad para evaluar honestamente sus propias acciones, creencias e impacto en los demás. Al conocerse a sí mismo, un director puede hacer un gran

trabajo y tomar las decisiones correctas, porque sabe cuáles son sus puntos ciegos y los errores que ha cometido en el pasado y los enfrenta.

De acuerdo con una investigación de la firma de consultoría Korn/Ferry International, el autoconocimiento es tan relevante, que puede afectar los resultados de las empresas. El estudio descubrió que las organizaciones con un sólido rendimiento financiero tienden a tener colaboradores con niveles más altos de autoconocimiento que las empresas con bajo rendimiento.

LA AUTODIRECCIÓN DE LOS COLABORADORES

Tan importante como el autoconocimiento del líder es la consciencia de los empleados de “autodirigirse” a la luz de un verdadero autoconocimiento: conocer sus fortalezas y debilidades, pero también qué es lo que pueden aportar específicamente desde su puesto, cualquiera que sea.

En su artículo “Managing Oneself”, publicado en la revista *Harvard Business Review*, el consultor y profesor de negocios Peter F. Drucker, señala que las empresas de hoy no gestionan las carreras de sus colaboradores; los trabajadores del conocimiento deben ser efectivamente sus propios directores ejecutivos. Cada colaborador debe crear su lugar, saber cuándo cambiar de rumbo y mantenerse comprometido y productivo durante su vida laboral.

Para hacer estas cosas bien, los colaboradores necesitarán cultivar una comprensión profunda de sí mismos: no solo cuáles son sus fortalezas y debilidades, sino también dónde pueden hacer la mayor contribución. Porque solo cuando se opera desde las fortalezas se puede lograr la verdadera excelencia.

El éxito en la economía del conocimiento llega a quienes se conocen a sí mismos: sus fortalezas, sus valores, cómo se desempeñan mejor. Como las fortalezas de uno, la forma en que uno se desempeña es única. Es una cuestión de personalidad.

No se planean carreras exitosas. Se desarrollan cuando las personas están preparadas para las oportunidades porque conocen sus fortalezas, su método de trabajo y sus valores.

Saber a dónde pertenece puede transformar a una persona común, trabajadora y competente, pero mediocre, en un artista sobresaliente.

Los trabajadores del conocimiento tienen que aprender a hacerse una pregunta que no se han hecho antes: ¿Cuál será mi contribución? Para responderla, deben abordar elementos distintos: ¿Qué requiere la situación? Dadas mis fortalezas, mi forma de actuar y mis valores: ¿Cómo puedo hacer la mayor contribución a lo que hay que hacer?

LA PASIÓN DEL DIRECTOR

De la mano del autoconocimiento del director está su pasión. Google, eBay, Johnson y Johnson... Las tres son empresas muy diferentes entre sí, pero tienen un elemento crítico en común: líderes que saben cómo crear un sentido de lealtad y pasión en sus colaboradores. En otras palabras: líderes que saben cómo inspirar a su equipo a hacer un esfuerzo adicional.

Un CEO exitoso se apasiona por su trabajo y puede inspirar a otros. Es una habilidad esencial para establecer una visión y dirigir a sus colaboradores para que lleguen allí.

Estas frases de Mark Zuckerberg, fundador de Facebook, y de Steve Jobs, cofundador de Apple, resumen su pasión:

“Si solo trabajas en cosas que te gustan y te apasionan, no tienes que tener un plan maestro sobre cómo se desarrollarán las cosas”. –Mark Zuckerberg

“No dejes que el ruido de las opiniones de otros ahogue tu propia voz interior. Y lo más importante, ten el coraje de seguir tu corazón e intuición. De alguna manera saben lo que realmente quieres ser”. –Steve Jobs, cofundador de Apple.

Tener una visión, una pasión y un fuerte motivo es lo que mantiene el espíritu de una empresa. Mientras la motivación del director al momento de tener que alistarse para llegar al trabajo, soportar el estrés y la rutina de cada día, pasar largas jornadas en un mismo proyecto y trabajar arduamente no sea algo verdaderamente apasionante, terminará aguantando un cierto tiempo, pero siempre con ánimos de terminar o jubilarse.

Los directores que han logrado tener éxito son los que conservan esta pasión por dejar huella y perseguir un ideal suficientemente apasionante para no sucumbir ante los retos y adversidades contemporáneos. Bajo esta reflexión, un director no puede ser simplemente quien dirija o mande dentro de una empresa, sino quien viva –con una visión clara y apasionante– hacia dónde está orientando a toda la organización. El director se convierte, entonces, en la cabeza de un cuerpo que tiene que latir a un mismo ritmo.

Todas las organizaciones tienen el potencial de generar un impacto positivo que cambie el mundo, pero solo lo lograrán aquellas cuyos líderes fomenten la pasión en torno a ese impacto y mantengan viva esa pasión reforzándola todos los días.

[TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR: CARÁCTER Y LIDERAZGO EMPRESARIAL]
([HTTPS://WWW.IPADE.MX/2020/03/06/CARACTER-Y-LIDERAZGO-EMPRESARIAL/](https://www.ipade.mx/2020/03/06/CARACTER-Y-LIDERAZGO-EMPRESARIAL/))

Julio 28 / 2020

Veces
compartido

SIGUIENTE ARTÍCULO
([HTTPS://WWW.IPADE.MX/2020/07/27/A-](https://www.ipade.mx/2020/07/27/A-)