

## “Liderazgo peregrino. Una guía práctica para liderar el cambio”, Oriol Segarra



En alguna ocasión hemos comentado nuestra predilección por los libros escritos por profesionales, que son el resultado del día a día de su trabajo o de la experiencia acumulada en distintas organizaciones. Por eso, cuando cayó en mis manos el libro que vamos a comentar, lo leí con interés porque está escrito por Oriol Segarra, director general de Synthon Hispania. El autor habla de su experiencia en el liderazgo de cambio en esta empresa. Pero, como el propio Serrano recalca, con razón, este libro aunque basado en la realidad de Synthon podrá ser de utilidad para aquellos que quieran impulsar un cambio en su organización o empresa. Por ello, el acierto, desde nuestro punto de vista, del subtítulo: “Una guía práctica para liderar el cambio. Realmente puede ser una guía práctica para liderar un cambio”. Así, al menos me lo ha parecido. Un libro eminentemente práctico y lleno de sabiduría por la brega diaria por alcanzar la excelencia dentro de una empresa. ¿Por qué liderazgo “peregrino”? El au-

CARLOS M. MORENO PÉREZ, profesor de Blanquerna, Universitat Ramon Llull.

tor nos lo explica: “...aposté por ella atraído por la aparente paradoja de su lejanía respecto del concepto de liderazgo y su indudable capacidad para definirlo de la forma más precisa, según mi aproximación personal: simple, humilde, generador de movimiento y cambio, sacrificado, etc”.

### ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El libro parte de “En pocas palabras. Qué se puede esperar de este libro”, donde el autor cuenta, precisamente, qué expectativas puede tener el lector con este libro. Le sigue un “Prólogo” de Luis Huete consultor, conferenciante, él mismo escritor, profesor del IESE donde, con razón, afirma: “El libro que tiene en sus manos es una joya. Y un buen ejemplo de las oportunidades que se esconden detrás de cada encargo directivo cuando la conjunción del querer, el saber qué hacer y el saber cómo hacerlo se dan cita de forma simultánea en un equipo directivo”. Le sigue un “Prefacio” donde se empieza a narrar “La Historia de Hit, un líder peregrino (I) que, finalizará en el “Epílogo”. Después, el autor presenta la “Introducción”, “El líder ¿peregrino?”. Tras ésta, se desarrollan tres capítulos del libro. Cada uno de ellos fundamentado en un elemento clave. En el primero, L.I.D.E.R. La creatividad del autor, le ha llevado a desglosar las letras de estos conceptos clave y, a su vez, desarrollar de cada letra del concepto ideas esenciales del mismo. Así, la “D” de líder son las destrezas que todo líder ha de tener. En el capítulo segundo, “P.L.A.N.”, la “P”, por ejemplo, será propósito. En el tercero,

dedicado al C.A.M.B.I.O. la “O” son los obstáculos que todo líder ha de superar. Dentro de este tercer capítulo, escribe sobre el cambio en “El caso Synthon” empresa que dirige. Tras estos tres capítulos están el “Epílogo”, ya citado, con la continuación de “La Historia de Hit, un líder peregrino (II)” y un Anexo, “Synthon, el laboratorio del liderazgo” donde aporta datos de la empresa para poder situar mejor al lector para todo el desarrollo de su libro. El mismo autor nos sugiere leer este anexo casi al principio de lectura. Se cierra el libro con la Bibliografía, “Las fuentes conscientes o inconscientes”.

### APORTACIONES Y SUGERENCIAS

Entre las aportaciones y sugerencias encontramos las siguientes:

- Liderar es conducir a un colectivo (del tamaño y naturaleza que sea) hacia un lugar nuevo, desconocido que suponga una mejora sustancial respecto a la situación actual.
- Se lidera con una mezcla de empujar y tirar; de dirigir y presionar, por una lado, y de involucrar, hacer participar y convencer, por otro.
- La aproximación correcta al liderazgo es la práctica, la que permite saber qué hábitos y qué herramientas puedo usar para empezar a cambiar las cosas.
- Una visión es, precisamente, un destino, una situación que queremos alcanzar y que proponemos como objetivo.

- Solo las emociones, combinadas con nuestros valores, nos mueven.
- El ritmo y complejidad de nuestro entorno obliga, para ser eficiente, a delegar poder y capacidad de decisión.
- Si un líder se rodea de personas que llevan gafas similares a las suyas, va retroalimentando las mismas creencias constantemente.
- Ejecutar es convertir palabras en hechos y resultados.
- Hay muchas organizaciones exitosas, detrás de las cuales hay una pareja (más habitual) o un trío bien compenetrado, con perfiles que no solo se complementan sino que se potencian y se optimizan unos a otros.
- No hay fórmulas mágicas ni universales en materia de liderazgo, sin que es, por definición, único e intransferible para cada caso.
- Un proyecto nunca podrá ser exitoso si lo encabeza un líder solitario.
- Lo que hace grande a una persona, más que sus conocimientos y habilidades, es su actitud, su grado de compromiso y su motivación.
- Por pequeña y modesta que sea una organización, siempre hay posibilidades de ser profesional y aplicar principios de liderazgo adecuados.
- El cliente es el verdadero propietario de una organización, quien le da vida y paga sus gastos.
- Una organización enfocada a su cliente es aquella que se preocupa sinceramente por conocerlo, por entenderlo, y que se esfuerza al máximo de sus posibilidades para satisfacerle y agradarle, de forma que siga confiando en ella y lo haga cada vez más.
- Las personas-cliente no se emocionan por un buen procedimiento o

envoltorio, lo hacen por una relación personal extraordinaria.

- El precio no solo debe estar alineado con el servicio o producto, debe reforzar su posicionamiento e imagen.
- Necesitamos personas con una óptima aptitud y actitud, así como una excelente horizontalidad o cooperación entre áreas.
- La única forma para ser mejores es a través de nuestras personas, su motivación y compromiso.
- La falta de confianza destruye un colectivo. Si no confiamos en los demás no hay verdadera convivencia, no compartimos, no colaboramos.
- Confiamos en el líder si actúa y hace lo que dice. Sobre todo, si entre sus hábitos está la misma práctica y confía en los demás.
- La cultura de un colectivo se define a través de sus valores, es decir, de los criterios de decisión que llevan a comportarse de una forma determinada y que se convierten en el carácter de la propia organización, haciendo reconocible al colectivo.
- Para que el cambio sea real, profundo y sostenible, tiene que llegar a transformarse el día a día de todas las personas del colectivo y tienen que movilizar las energías para que cada una de ellas contribuya al máximo de sus posibilidades.
- La energía y pasión son contagiosas, si un colectivo no las siente, casi siempre es debido a que el proyecto y el líder no están a la altura.
- Cada persona tiene un círculo de influencia a su alrededor, una zona donde puede cambiar las cosas con sus acciones.
- Un cambio requiere pasión, sentido de reto y de urgencia.
- Lo verdaderamente complicado es mantener vivo un proyecto y salvar

los obstáculos que surgen manteniendo la ilusión. Es el reto al que se enfrenta un buen líder.

- Es necesario que un líder cree un ambiente agradable, con mucho sentido del humor.
- La productividad tiene que basarse en la proactividad. Ser productivo es pensar, contribuir a mejorar las cosas, involucrarse, comprometerse, tener planes ambiciosos, salir de la zona de confort y arriesgarse.
- Ser mejor que los demás implica ser original, revolucionar los referentes.
- Hay que tener una ambición sana y sin límites.

#### MÉRITOS DEL LIBRO

1. Es una obra realmente práctica. En todas sus páginas se trasluce la experiencia del autor en liderar el cambio en una empresa.
2. Interesará a todas las personas inmersas en procesos de cambio y que tienen que impulsar cambios en organizaciones o equipos. También, aquellos responsables de liderar personas o equipos.
3. Es un libro que se lee muy bien porque está escrito de manera precisa y clara. Su lectura atrapa al lector porque trasluce la sabiduría de una experiencia.
4. Un libro estupendo y de lectura muy recomendable.

**Vídeo de presentación del autor:** [www.youtube.com/user/libroscabecera#p/a/u/0/PFSFOAV1is0](http://www.youtube.com/user/libroscabecera#p/a/u/0/PFSFOAV1is0) ▲

#### FICHA BIBLIOGRÁFICA

**Autora:** Oriol Segarra.

**Título:** Liderazgo peregrino. Una guía práctica para liderar el cambio.

**Editorial:** Libros de Cabecera.

**Fecha:** 2010.