

PRÓLOGO

Hace tiempo que se publicó un libro de Alan Hooper y John Potter que se titula *Liderazgo inteligente: crear pasión por el cambio* y este título me vino a la cabeza cuando leía este libro. ¿Qué define a la autora su inteligencia o su pasión por liderar? Pues sinceramente ambas. Bea Makowka rezuma pasión en cada actitud y pensamiento que expresa y siempre van acompañados de una sabia reflexión inteligente. ¿Pasión inteligente o inteligencia apasionada? Da igual, pero lo que podemos ver en este libro es ante todo una vivencia inteligente de lo que significa ser líder.

Este libro plantea un ejercicio colectivo, otra característica de la autora es su profundo concepto de la amistad, en donde se narra una serie de conductas que reflejan un estilo de liderazgo. Un estilo que podemos denominar de liderazgo auténtico, porque refleja las cuatro dimensiones en que se conoce a una persona con este tipo de liderazgo.

- Conocerse a sí mismo. Aquí nos habla de mirar hacia adentro y desarrollar debates positivos, etc.
- Transparencia en las relaciones. Nos habla de predicar con el ejemplo, de normalizar los errores, etc.
- Procesamiento equilibrado de la información. Crear relaciones genuinas, valorar las ideas ajenas, etc.
- Tener unos valores propios. Liderar el cambio, dar ejemplo y salir de tu zona de confort, etc.

Sin duda, Bea plantea una serie de acciones directivas que inciden en la autenticidad del liderazgo tal y como ella lo configura. El líder necesita un claro autoanálisis personal más incluso que recibir entrenamientos de liderazgo en cursos de perfeccionamiento. Durante mucho tiempo, se han utilizado modelos de aprendizaje del líder imitando estilos idealizados de líder carismático que solo generan directivos clónicos.

Y con este libro se profundiza en el concepto de que cualquier liderazgo es auténtico y fruto de un proceso reflexivo personal y exclusivo. Ser líder es más importante que la propia palabra líder, siendo la palabra que le precede la verdadera naturaleza del liderazgo, el «ser». Sin ser persona no se puede liderar.

Pero este tipo de liderazgo auténtico necesita trabajar muchos conceptos, que se explican en su idónea medida en este libro. El líder necesita de espacios de seguridad psicológica y de bienestar.

El concepto de seguridad psicológica se ha trabajado mucho en la psicología del trabajo. En el año 1999 Amy Edmondson nos planteó los cinco pilares que tiene la seguridad psicológica. Y como bien dice Bea Makowka sin cimentar esta seguridad psicológica no podemos tener un ecosistema donde nazca este líder auténtico. Estos pilares también se exponen muy claramente en el libro y son los siguientes:

Confianza en el equipo: entorno donde se pueden expresar las ideas y los desacuerdos en grupo.

Apertura al error: el problema de ocultar y no aprender del error supone una menor seguridad psicológica.

Colaboración inclusiva: cada miembro del equipo tiene voz e incide en los demás. Involucrar para participar libremente en el debate y en la cocreación de ideas.

Feedback constante: el *feedback* como acto de confianza entre los participantes y valorarlo como inicio de una clara oportunidad de mejora.

Liderazgo accesible: escuchar, asesorar, apoyar, retar y ante todo comprender a las personas en sus problemas.

En este libro se plantea la importancia de tener seguridad psicológica para aportar un liderazgo eficaz, si no pones el foco en crear ecosistemas que den seguridad psicológica no vas a poder hacer florecer un liderazgo auténtico. Crear entornos de seguridad psicológica es una condición higiénica del liderazgo.

Y la autora incluye como condición *a priori* del buen liderazgo además de la seguridad psicológica el ansiado bienestar. El bienestar propio y de los empleados es un gran motivador actual, tanto que se ha convertido en la referencia lógica del compromiso de los empleados.

En otras generaciones existían otras referencias para el compromiso como era la escalabilidad de puestos (llegar a ser directivo), el sentimiento de pertenencia o la seguridad en el empleo, pero en momentos postpandemia y con la irrupción tecnológica de la inteligencia artificial suele destacarse el nivel de bienestar como un elemento que describe el compromiso. En este libro se observa una apuesta en el bienestar del propósito, es decir, en aquel bienestar que nos lleva a la vida plena por nuestra realización profesional y que va más allá del bienestar placentero de unas buenas condiciones laborales.

Por tanto, el líder auténtico que se conoce así mismo, que es transparente, que procesa equilibradamente la información y que tiene unos valores que autorregulan sus conductas, necesita de espacios con seguridad psicológica y del propósito de bienestar para sus empleados para surgir como un agente de cambio en las empresas. Con este resumen tenemos en nuestras manos una obra intensa por su pasión, certera por su reflexión y ante todo motivadora por su fuerza. La fuerza del equipo. Y de la inteligencia colectiva fluye con enormes mensajes idóneos para una lectura de indudable, enorme valor aplicado.

Y para acortar este prólogo, en mi misión de ser breve y conciso, solamente referirme a un gran escritor que no sabía de liderazgo ni de empresa más que el montón, pero que fue un maestro en el arte de escribir. Nos referimos a Jorge Luis Borges en su libro de conversaciones *El aprendizaje del escritor* cuando nos dice «Que cada persona construya su propia catedral. ¿Para qué vivir de obras de arte ajenas y antiguas?» y para Bea esta es su primera catedral y sin duda que no será la última. Cuando prologas el libro de una futura gran escritora tienes un enorme privilegio humano. Aquel que indicaba nuestro Jorge Luis Borges «Uno no es lo que es por lo que escribe, sino por lo que ha leído». Y la lectura de este libro me ha hecho mejorar mucho profesionalmente.

Bea Makowka gracias por hacerme crecer como persona al ofrecerme esta lectura de enorme valor evocador y rodeada de grandes profesionales que te van a ratificar en tus pensamientos. Somos lo que somos a través de los otros y solamente podemos ser líderes si nos hacemos una «esponja empática». Sin duda, esta obra es un gran inicio de una esperanzadora carrera de escritora que Bea

ha decidido emprender y donde veremos su enorme inteligencia y pasión, y no dejes de ser una esponja empática, porque en esto, como en casi todo, no eres una chica del montón.

JAVIER CANTERA
Presidente de EULEN Consultores
y de la Fundación Personas y Empresas