Gestión del Talento

El liderazgo trascendente

12 de noviembre de 2026



> *Por qué necesitamos otra forma de liderar para acompañar el crecimiento de nuestros equipos en el contexto de hoy.*

Trabajamos en tiempos de **hiperconectividad**, en un entorno que nos exige velocidad, adaptación y resultados con cada vez menos certezas. En este escenario, aumentan el cansancio y la ansiedad de las personas, y debe cambiar lo que les pedimos a quienes lideran equipos.

Mientras antes esperábamos respuestas seguras desde un lugar jerárquico, hoy necesitamos líderes capaces de orquestar la inteligencia colectiva y de definir el propósito, la visión y el destino compartido de nuestras organizaciones. Sentar las bases culturales para que equivocarse y aprender formen parte central de la innovación y así

cuidar el bienestar de los equipos, conectando las tareas diarias con un "para qué" más amplio.

Como señala Sabrina Zago, Gerente de Talento y Cultura de Finnegans, las **habilidades blandas** siempre estuvieron ahí, pero con la irrupción de la IA *"levantan volumen la creatividad para encarar problemas, la toma de decisiones, la curiosidad intelectual"*. La tecnología acelera y automatiza, pero el criterio sobre qué amplificar, qué preguntas hacernos y qué priorizar sigue siendo humano. Y de todas esas dimensiones, el liderazgo es la que las une y les da sentido y dirección. No se puede potenciar la toma de decisiones, la creatividad o el pensamiento crítico sin un marco que defina hacia dónde vamos y para qué, especialmente en tiempos de incertidumbre.

De ahí la necesidad de abordar el liderazgo desde otro enfoque, que distinga cumplir de comprometerse, tener autoridad de generar influencia y alcanzar resultados de construir algo valioso. Para pensarlo, Matías Stortini, Gerente de Venta Directa de Finnegans, trae el concepto de **"liderazgo trascendente"**.

El sentido como motor

Para la **logoterapia** de Viktor Frankl, el sentido es la motivación primaria del ser humano y se descubre en cada circunstancia de la vida. Frankl habla de **autotrascendencia**, la capacidad de salir de uno mismo para enfocarse en un propósito, un valor o el bienestar de otras personas.

Fred Kofman, en **La revolución del sentido**, plantea que cuando fijamos objetivos que reflejan nuestros valores además de nuestros intereses y nuestros equipos buscan tener un impacto positivo en el mundo, *"podemos conseguir algo más que el éxito"*, un significado y un propósito superiores.

Llevado a las organizaciones con la regla 15/85, el dinero y los títulos explican solo el 15% de la motivación. El 85% restante proviene de la necesidad de pertenecer y contribuir a una misión trascendente. Esto implica superar el management tradicional de mando y control. Quien lidera inspira alineando los valores del equipo con el propósito de la organización y su autoridad nace de la integridad y la empatía, conectando las motivaciones de cada colaborador con las de la compañía. Así nace un propósito compartido, cuando lo que mueve a cada persona coincide con la misión y los valores de la organización.

El líder sherpa

Josh Linkner define el **liderazgo sherpa** como un modelo de gestión basado en el servicio y el acompañamiento, en el que el líder actúa como un guía experto. Como el sherpa que sube con la expedición en el Himalaya, su objetivo es allanar el camino y proteger al equipo para que cada integrante alcance su propia cima profesional. Su trascendencia se mide en los logros de los demás y requiere las siguientes características:

1. **Servicio y humildad**: Antepone el éxito del equipo al propio y facilita el triunfo colectivo.
2. **Empatía y resiliencia:** Entiende el terreno y gestiona la incertidumbre emocional y operativa.
3. **Guía, no dictador:** Enseña y empodera para que la organización tome decisiones acertadas.
4. **Gestión de riesgos:** Evalúa peligros y decide cuándo avanzar o detenerse para proteger al grupo.

Liderarme para liderar

El liderazgo trascendente empieza antes de inspirar a otros. Para eso, necesitamos experimentar un proceso de introspección y revisar:

1. **Quiénes somos:** Autoconocimiento e identidad profunda antes de guiar a los demás.
2. **Qué defendemos:** Claridad sobre nuestros principios, valores y convicciones irrenunciables.
3. **Qué ejemplo ofrecemos:** Coherencia entre nuestras acciones cotidianas y el propósito que declaramos.

Una herramienta para explorarlo es el **Ikigai**, un concepto japonés que se traduce como “razón de ser” o “motivación para vivir”. Surge de la intersección entre lo que amás, aquello en lo que sos bueno, lo que necesita el mundo y aquello por lo que te pueden pagar.

Tres preguntas ayudan a recorrerlo: ¿en qué lugar del mapa me encuentro hoy?, ¿encuentro un común denominador para sintetizar mi propósito? y ¿cuál es mi propósito compartido con la organización de la que soy parte?

Este trabajo requiere tiempo y reflexión, y se enriquece cuando se hace con otros. Las preguntas sobre quiénes somos como líderes y qué ejemplo ofrecemos encuentran nuevas respuestas en la conversación con pares de otras industrias y disciplinas, que enfrentan dilemas parecidos desde lugares distintos. Con esa idea nace **Finnegans**

Finnegans

12 de noviembre de 2026

Escuela, una comunidad de práctica y aprendizaje para trabajar sobre nuestros desafíos reales. Te invitamos a conocerla y a repensar junto a otros nuestras prácticas profesionales del día a día.