

GUILLERMO PADRÓN



LÍDERES DISRUPTIVOS

ATRÉVETE A CUESTIONAR, TRANSFORMAR Y TRASCENDE

Ser un líder disruptivo es
una decisión que se
demuestra en la forma de
**escuchar, cuestionar,
actuar y asumir
responsabilidad.**

ÍNDICE

- **Introducción:** el liderazgo ya no puede ser igual
- **Capítulo 1.** ¿Qué significa ser un líder disruptivo?
- **Capítulo 2.** Las cinco características del líder que se atreve
- **Capítulo 3.** Tres rupturas que transforman el liderazgo
- **Capítulo 4.** La fórmula del liderazgo disruptivo
- **Capítulo 5.** Experiencias y ejercicios para provocar el cambio
- **Capítulo 6.** Reto de siete días de liderazgo disruptivo
- **Conclusión:** que algo cambie porque tú lideraste

GUILLERMO PADRÓN

INTRODUCCIÓN

el liderazgo ya no puede ser igual

Hay una pregunta que todo líder debería hacerse, aunque no siempre resulte cómoda: ¿y si el mayor obstáculo de mi equipo no fuera el mercado, la competencia o la falta de recursos, sino mi propia forma de liderar?

Durante mucho tiempo, liderar se asoció con tener respuestas, controlar procesos y mantener las cosas funcionando. Pero cuando el entorno cambia, repetir las fórmulas del pasado puede convertirse en una forma silenciosa de quedarse atrás.

Ser disruptivo no significa llevar la contraria por sistema, romper reglas sin pensar o buscar atención. Significa observar con valentía, cuestionar lo que dejó de funcionar, escuchar lo que otros no están diciendo y probar formas mejores de generar resultados.

El líder disruptivo no cambia las cosas para llamar la atención; las cambia porque entiende que pueden funcionar mejor.

Este ebook propone una mirada práctica: atreverte a incomodar las certezas, transformar la experiencia humana del trabajo y actuar con intención. No necesitas cambiarlo todo en un día. Necesitas identificar una conducta que ya no ayuda y comenzar a reemplazarla.

LIDERAZGO DISRUPTIVO

¿Qué significa ser un líder disruptivo?

Un líder disruptivo es una persona que desafía las formas habituales de pensar y trabajar para crear mejores resultados y una experiencia más humana para quienes le rodean. No se conforma con preguntar “¿qué estamos haciendo?”; también pregunta “¿por qué lo hacemos así?” y “¿qué pasaría si lo intentáramos de otra manera?”.

Disrupción no es improvisación

La disrupción útil combina tres elementos: cuestionamiento, experimentación y propósito. Cuestionar sin actuar se queda en crítica. Actuar sin pensar puede convertirse en improvisación. Y cambiar sin propósito consume energía sin crear valor.

- Cuestionamiento: identificar supuestos, rutinas y reglas que ya no aportan.
- Experimentación: probar cambios pequeños, aprender y ajustar.
- Propósito: conectar cada cambio con un resultado relevante para personas, clientes o negocio.

La pregunta incómoda

¿Qué hacemos todos los días solo porque siempre se ha hecho así?

Esta pregunta puede revelar reuniones innecesarias, autorizaciones que retrasan decisiones, indicadores que nadie utiliza, hábitos de comunicación que generan miedo o procesos que fueron útiles en otro momento, pero hoy frenan el desempeño.

CAPÍTULO 1:

Escribe tres prácticas de tu equipo que casi nadie se atreve a cuestionar.

1. _____
2. _____
3. _____

Ahora responde:

- *¿Qué propósito tenía originalmente esta práctica?*
- *¿Sigue cumpliendo ese propósito? ¿Qué evidencia tengo?*
- *¿Qué experimento pequeño podría probar durante los próximos siete días?*

CAPÍTULO 2:

Las cinco características del líder que se atreve

1. Valentía para incomodar

El líder valiente no busca el conflicto, pero tampoco sacrifica una conversación necesaria para conservar la comodidad. Pone sobre la mesa los temas difíciles con respeto, claridad y responsabilidad.

Si tu equipo nunca puede cuestionarte, quizá no estás construyendo compromiso: estás construyendo silencio.

En la práctica: nombra el problema sin atacar a la persona; escucha la perspectiva contraria; define el siguiente paso y asume tu parte de responsabilidad.

Pregunta de reflexión: ¿qué conversación estoy evitando y qué costo está pagando mi equipo por mi silencio?

2. Pensamiento fuera del molde

Pensar diferente no es tener ideas extravagantes. Es abrir opciones antes de decidir que solo existe una respuesta. El líder disruptivo invita a mirar el problema desde el cliente, desde el colaborador, desde los datos y desde el futuro.

¿Qué haríamos si no existieran las limitaciones actuales?

En la práctica: pide tres alternativas antes de elegir una solución; invita a hablar a quien suele quedarse callado; separa la generación de ideas de la evaluación para no matar la creatividad demasiado pronto.

Pregunta de reflexión: ¿qué solución descarto demasiado rápido porque no se parece a lo que conozco?

CAPÍTULO 2:

3. Audacia para actuar

La valentía abre la puerta; la acción la cruza. Un líder no necesita tener certeza absoluta para comenzar, pero sí debe comprender los riesgos, definir límites y aprender de los resultados.

¿Qué puedo comenzar hoy, aunque todavía no tenga todas las respuestas?

En la práctica: diseña una prueba pequeña, establece un plazo, define cómo medirás el resultado y decide de antemano qué harás si no funciona.

Pregunta de reflexión: ¿estoy esperando información necesaria o esperando sentirme completamente seguro?

4. Inteligencia emocional

La disrupción necesita humildad. Un líder que no puede gestionar su ego convierte las diferencias en amenazas, los errores en culpables y la retroalimentación en una batalla.

¿Estoy defendiendo mi razón o buscando la mejor solución?

En la práctica: escucha antes de responder; reconoce el impacto de tus decisiones; pide retroalimentación concreta y agradece la honestidad sin exigir que la otra persona esté de acuerdo contigo.

Pregunta de reflexión: ¿qué emoción suele tomar el control de mi liderazgo cuando las cosas no salen como esperaba?

CAPÍTULO 2:

5. *Rebeldía con propósito*

No todo lo nuevo es mejor. El líder disruptivo se atreve a romper hábitos cuando existe una razón clara para hacerlo: mejorar resultados, eliminar fricciones, desarrollar talento o entregar más valor al cliente.

¿Qué seguiré siendo mejor gracias a que yo decidí liderar?

En la práctica: explica el propósito del cambio, define cómo se verá una mejora y revisa si el cambio produjo el efecto esperado.

Pregunta de reflexión: ¿estoy cambiando algo para demostrar que soy diferente o para crear un resultado que importa?

Autoevaluación: ¿cómo estoy liderando hoy?

Califica cada característica del 1 al 10. Un 1 significa “casi nunca lo demuestro”; un 10, “lo demuestro de forma consistente”

- Valentía para incomodar: ____ / 10
- Pensamiento fuera del molde: ____ / 10
- Audacia para actuar: ____ / 10
- Inteligencia emocional: ____ / 10
- Rebeldía con propósito: ____ / 10
-

Mi característica más fuerte es:

La característica que más necesito desarrollar es:

La conducta concreta que practicaré esta semana es:

CAPÍTULO 3:

Tres rupturas que transforman el liderazgo

Ruptura 1. Liderar desde la incomodidad

El crecimiento comienza cuando dejamos de confundir tranquilidad con progreso. A veces, lo más responsable es revisar una decisión popular, cuestionar una costumbre o admitir que una estrategia dejó de funcionar.

El líder que se atreve a incomodar no humilla ni provoca por ego. Crea conversaciones que permiten ver lo que antes se evitaba.

Práctica rápida: en tu próxima reunión, pregunta “¿qué estamos evitando decir que necesitamos poner sobre la mesa?”. Establece reglas de respeto y cierra con un acuerdo observable.

Si tu equipo nunca se siente retado a pensar, quizá tampoco está encontrando espacio para crecer.

CAPÍTULO 3:

Tres rupturas que transforman el liderazgo

Ruptura 2. La revolución emocional del liderazgo

Las personas no dejan sus emociones en la puerta de la oficina. La confianza, la seguridad para expresar ideas, el reconocimiento y la calidad de las conversaciones influyen en cómo colaboran y responden ante los desafíos.

Un liderazgo emocionalmente inteligente no significa evitar las exigencias. Significa sostener estándares claros sin perder la dignidad humana.

- Cambiar el control permanente por acuerdos claros y seguimiento.
- Cambiar las órdenes automáticas por conversaciones que expliquen el propósito.
- Cambiar el miedo a equivocarse por aprendizaje responsable.

No basta con preguntar qué resultados entrega tu equipo; también importa qué experiencia vive mientras intenta conseguirlos.

Práctica rápida: pregunta a cada persona “¿qué puedo empezar, dejar de hacer o seguir haciendo para ayudarte a trabajar mejor?”. Escucha sin justificarte y elige una mejora posible.

CAPÍTULO 3:

Tres rupturas que transforman el liderazgo

Ruptura 3. Liderar como si el futuro ya hubiera llegado

Esperar a tener todas las respuestas puede ser otra forma de aplazar el cambio. El líder disruptivo desarrolla la capacidad de experimentar: define una hipótesis, prueba una solución, observa los resultados y ajusta.

Práctica rápida: elige una fricción pequeña del equipo y diseña un experimento de 30 días. Define responsable, indicador, fecha de revisión y criterio para continuar, ajustar o detener.

El líder tradicional pregunta quién tuvo la culpa. El líder disruptivo pregunta qué vamos a cambiar para que no vuelva a suceder.

Tres preguntas para cerrar el capítulo

1. ¿Qué costumbre necesito cuestionar?
2. ¿Qué emoción o conversación necesita atención?
3. ¿Qué experimento concreto puedo iniciar en los próximos siete días?

CAPÍTULO 4:

La fórmula del liderazgo disruptivo

Una fórmula puede ayudar a convertir una idea abstracta en una conversación práctica. La siguiente es una herramienta de trabajo propuesta para este e-book; no es una fórmula científica validada, sino un marco sencillo para la reflexión y la acción.

$$L = (C \times E \times A) - F$$

1. L = potencial de liderazgo disruptivo
2. C = Conexión: calidad de la escucha, confianza y claridad de propósito.
3. E = Empoderamiento: capacidad de dar autonomía, desarrollar criterio y compartir responsabilidad.
4. A = Acción: decisiones convertidas en conductas y experimentos concretos.
5. F = Fricción: obstáculos evitables, burocracia, confusión, hábitos o miedos que dificultan avanzar.
6. La multiplicación subraya que conexión, empoderamiento y acción deben reforzarse entre sí: una dimensión muy débil puede reducir el potencial de las demás. La fricción, por su parte, representa aquello que resta energía al avance.

CAPÍTULO 4:

Ejercicio de aplicación

Califica cada factor del 1 al 10. Para F, una calificación alta significa que percibes mucha fricción.

- Conexión (C): ____ / 10
- Empoderamiento (E): ____ / 10
- Acción (A): ____ / 10
- Fricción (F): ____ / 10

Mi principal oportunidad está en:

Una fricción que puedo reducir esta semana es:

Una acción observable que voy a realizar es:

No interpretes el resultado como una medición objetiva del liderazgo. **Úsalo como punto de partida para conversar, elegir una prioridad y revisar el progreso.**

De la fórmula al compromiso

Completa esta frase:

Durante los próximos siete días voy a _____ para mejorar _____.

Sabré que avancé cuando observe _____.

CAPÍTULO 5:

Experiencias y ejercicios para provocar el cambio

Experiencia 1. El espejo del liderazgo

Objetivo: hacer visible la responsabilidad personal antes de exigir cambios a los demás.

Materiales: una hoja por participante; opcionalmente, un espejo pequeño como símbolo.

Instrucciones:

1. Pide a cada persona que escriba una conducta propia que puede estar frenando a su equipo.
2. Invítala a describir el impacto de esa conducta, sin culpar a otros.
3. Cada participante completa: "Si quiero que mi equipo cambie, yo necesito comenzar por...".
4. Cierra con una acción concreta y una fecha para revisarla.

Debrief: ¿qué fue más difícil: reconocer el problema, aceptar el impacto o comprometerse a cambiar?

CAPÍTULO 5:

Experiencias y ejercicios para provocar el cambio

Experiencia 2. La silla vacía

Objetivo: mirar una decisión desde la perspectiva de alguien que normalmente no está en la conversación.

Instrucciones:

1. Elige un problema real y coloca una silla simbólica para representar al cliente, al colaborador, al proveedor o al futuro de la empresa.
2. El equipo responde desde esa perspectiva: ¿qué necesita?, ¿qué le frustra?, ¿qué no estamos viendo?
3. Generen opciones y definan una prueba que permita comprobar una de las hipótesis.

Debrief: ¿qué cambió cuando dejamos de mirar el problema únicamente desde nuestra posición?

CAPÍTULO 5:

Experiencias y ejercicios para provocar el cambio

Experiencia 3. El líder del futuro

Objetivo: traducir una aspiración de liderazgo en comportamientos presentes.

Instrucciones:

1. Pide al participante que imagine que han pasado doce meses y su equipo ha mejorado notablemente.
2. Que describa qué hace diferente como líder, qué dejó de hacer y qué conversaciones ahora sí sostiene.
3. Que elija una conducta de ese futuro que pueda empezar a practicar hoy.

Debrief: ¿qué parte de ese futuro depende de una decisión que puedes tomar esta semana?

CAPÍTULO 5:

Experiencias y ejercicios para provocar el cambio

Experiencia 3. El líder del futuro

Objetivo: traducir una aspiración de liderazgo en comportamientos presentes.

Instrucciones:

1. Pide al participante que imagine que han pasado doce meses y su equipo ha mejorado notablemente.
2. Que describa qué hace diferente como líder, qué dejó de hacer y qué conversaciones ahora sí sostiene.
3. Que elija una conducta de ese futuro que pueda empezar a practicar hoy.

Debrief: ¿qué parte de ese futuro depende de una decisión que puedes tomar esta semana?

Guía para facilitar una conversación de equipo

- Acordar un espacio de respeto y escucha.
- Describir hechos antes de atribuir intenciones.
- Invitar a la participación de todas las voces.
- Elegir una sola prioridad de cambio.
- Asignar responsable, fecha y señal de progreso.

CAPÍTULO 6:

Reto de siete días de liderazgo disruptivo

La transformación no depende de una frase inspiradora, sino de una conducta que se repite. Este reto propone un pequeño paso diario para pasar de la intención a la práctica.

Día 1 · Cuestiona una costumbre

Identifica una práctica que se mantiene por inercia. Pregunta qué propósito cumple y si todavía lo logra. Mi evidencia de avance:

Día 2 · Escucha sin defenderte

Pide a una persona una sugerencia concreta para mejorar tu liderazgo. Escucha, agradece y reflexiona antes de responder. Mi evidencia de avance:

Día 3 · Abre una conversación pendiente

Aborda un tema que estás evitando, con respeto, datos y una intención clara de resolver. Mi evidencia de avance:

Día 4 · Delega una decisión

Define el resultado esperado y los límites; permite que otra persona elija cómo avanzar. Mi evidencia de avance:

CAPÍTULO 6:

Reto de siete días de liderazgo disruptivo

La transformación no depende de una frase inspiradora, sino de una conducta que se repite. Este reto propone un pequeño paso diario para pasar de la intención a la práctica.

Día 5 • Prueba una idea

Diseña un experimento pequeño, con responsable, plazo e indicador.

Mi evidencia de avance:

Día 6 • Elimina una fricción

Simplifica un paso, aclara una responsabilidad o elimina una actividad que no agrega valor.

Mi evidencia de avance:

Día 7 • Revisa y comprométete

Observa qué cambió, qué aprendiste y qué conducta mantendrás durante los próximos 30 días.

Mi evidencia de avance:

GUILLERMO PADRÓN

CAPÍTULO 6:

Reto de siete días de liderazgo disruptivo

Mi compromiso de 30 días

La conducta que voy a practicar:

La persona que me ayudará a mantener el compromiso:

La fecha de revisión:

La evidencia que demostraría progreso:

CONCLUSIÓN

que algo cambie porque tú lideraste

Ser un líder disruptivo no es una etiqueta que se obtiene en una conferencia. Es una decisión que se demuestra en la forma de escuchar, cuestionar, actuar y asumir responsabilidad.

Tal vez no puedas cambiar toda la organización de inmediato. Pero puedes cambiar la calidad de una conversación, abrir una oportunidad para una idea, reducir una fricción o ayudar a alguien a tomar una decisión con más autonomía.

La diferencia no está en tener siempre una respuesta extraordinaria. Está en mantener viva la pregunta que permite mejorar: ¿qué podemos hacer de una manera más útil, más humana y más efectiva?

El líder tradicional busca encajar en el sistema. El líder disruptivo se atreve a cuestionarlo, transformarlo y crear uno mejor.

Y ahora, la pregunta más importante de este EBOOK:

Si mañana desapareciera tu puesto, ¿qué cambiaría realmente en las personas gracias a tu liderazgo?

No respondas con tu cargo, tus logros o tus intenciones. Responde con las capacidades que ayudaste a desarrollar, la confianza que construiste y los resultados que podrán sostenerse incluso cuando tú no estés.

GUILLERMO PADRÓN

Una voz respaldada por experiencia, formación y escenarios reales



Guillermo combina su historia personal de resiliencia con años de experiencia frente a personas, equipos y grupos directivos.

Su capacidad no se limita a inspirar. También le permite escuchar, conectar e identificar los problemas emocionales que están afectando a las personas dentro de una organización.

SÍGUENOS



 **444 800 0020**

GUILLERMO
PADRÓN