De entrada, quiero manifestar mi agradecimiento al autor, mi amigo **Antonio Peñalver** al que conozco desde hace muchos años a nivel profesional en un campo en el que ha sido considerado, y actualmente lo sigue siendo, como un gran experto: en el desarrollo, liderazgo y dirección de personas. Creo que ha sido y sigue siendo un gran profesional de esa área de conocimiento.

Antonio me pidió u ofreció la posibilidad de prologar su último libro que versa sobre el liderazgo de Santiago Abascal. Siempre es un honor que piensen en uno cuando se trata de prologar un libro. La sensación que me da es similar a la que va ligada a cuando te ofrecen ser padrino de una criatura. Siempre me emociona porque se el trabajo previo que lleva su creación. No es fácil poner por escrito las ideas o realidades que quieres plasmar y que el texto final, después de muchas correcciones, sea atractivo al lector y que el escritor quede satisfecho igualmente.

Liderazgo, Antonio Peñalver y Santiago Abascal. No solo me gusta el tema del liderazgo, sino que me parece imprescindible para el funcionamiento de cualquier sistema social. Y máxime en estos momentos en los que la realidad se nos presenta llena de incertidumbre, complejidad y plena de fenómenos desconcertantes que crean con mucha frecuencia desconcierto, desánimo y crispación. Esta realidad exige la aparición de nuevos liderazgos porque el entorno es diferente y porque las personas a liderar tienen distintas necesidades y diferentes exigencias y expectativas. Sin embargo, bajo mi punto de vista, en estos momentos sufrimos una verdadera crisis de liderazgo. Hasta los sistemas sociales más reducidos, como puede ser el caso de la familia, sufre de la falta de un liderazgo eficiente que consiga su mantenimiento en el tiempo en niveles de bienestar aceptables además del desarrollo humano de cada uno de sus miembros y del propio sistema.

En cuanto a Antonio Peñalver, en base a lo comentado anteriormente, reúne las condiciones como persona, como profesional y como amigo, como para que, ante esta solicitud, le diga sí. “Hago el prólogo de tu nuevo libro. Y, enhorabuena”.

Santiago Abascal. No lo conozco, excepto por las noticias que aparecen sobre él en los medios de comunicación. En base a lo que he leído y escuchado, en general no coincido con él en sus líneas programáticas ni le he votado nunca, pero le respeto como persona y como profesional de la política. Y me atrae la idea de conocer más de su liderazgo a través del libro de Antonio Peñalver.

En alguna ocasión he tenido la tentación de lanzarme al “ruedo político” pero tengo que reconocer que me ha faltado coraje suficiente para hacerlo. Quizás por eso admiro a los que sí se comprometen siempre que no haya en ellos, solo la búsqueda de su propio beneficio o el de su partido y no el de la ciudadanía.

Recuerdo que la ocasión en la que estuve más cerca de involucrarme fue de la mano de Pep Borrell, compañero de carrera de Ingeniería Aeronáutica. En aquel momento él estaba de Secretario de Estado de Hacienda y me ofreció una posición muy relevante en base a mi experiencia como profesional en el área de Personas. Después de pensarlo varios días y debatirlo con él, le dije que no. No me atreví. Yo acababa de crear mi propia empresa, Desarrollo Organizacional, meses antes. Pep Borrell para mí es uno de los políticos que seguramente, dejarán huella. Confío en él.

Mi posible aportación pues a este libro no va a ser en lo referente a “lo político”. No me considero un analista ni estudioso de la materia. Me circunscribiré a lo relativo al liderazgo de Santiago Abascal tal como lo plantea el autor del libro.

Para estimular la lectura del libro, que me parece altamente recomendable, quiero resaltar algunos planteamientos del autor y aportar algunas pinceladas en base a mi conocimiento y experiencia.

1. “Liderazgo político es dinámico”.

En efecto, y no solo dinámico, sino también contingente y situacional. Paul Hersey y Ken Blanchard nos lo hicieron ver ya a finales de los años 60 del siglo pasado cuando presentaron, después de una minuciosa investigación, su modelo de Liderazgo Situacional. Cada situación exige un diferente estilo de dirección. Y cada situación viene significada fundamentalmente por la persona a liderar. En concreto, ellos eligieron la variable “madurez” tanto técnica (saber y poder) como psicológica (querer) del individuo a liderar, para determinar cuál debería ser el estilo de dirección más eficiente.

Sintetizando, podemos decir que la gran aportación de Hersey y Blanchard fue la de concluir que a priori no existe ningún estilo de liderazgo más eficiente que otro. Que cada persona, en cada situación, en base a su madurez va a determinar el estilo más aconsejable. En la práctica, eso significa que aquella persona que ejerza una posición o papel de liderazgo no solo debe estar dotado de un solo estilo de dirección, sino que tiene que disponer de una panoplia o portafolio de estilos a aplicar para cada situación y persona.

Y esto lo conoce muy bien todo el que haya tenido la maravillosa experiencia de ser madre o padre de varios hijos. Sabemos perfectamente que cada hijo exige una forma diferente para guiarle o acompañarle en su desarrollo. A todos se les respeta igual, incluso se les puede querer igual, pero sabemos que cada uno reacciona de forma diferente al mismo estímulo.

Pero una cosa es que el liderazgo tenga que ser dinámico y otra el que todo sea relativo (la gran plaga del relativismo actual según el cual nada permanece, ni valores, ni principios). ¿Es que vamos a alguna parte por esa senda del relativismo, del sacar provecho de quien sea, del olvidar cualquier promesa o compromiso, del renegar de uno mismo?

Me gusta más hablar de LIDERAZGO que de LIDERES, quizás porque el concepto de liderazgo lo considero más amplio y abarca no solo desde las competencias individuales de una persona, sino que estas se complementan con las competencias organizacionales que van más allá de la forma de ser y actuar de un individuo.

Y trabajar con competencias que derivan en comportamientos asociados a los mismos que de otros elementos como personalidad, carácter, temperamento o incluso carisma el cual, el autor valora significativamente en la persona de Santiago Abascal. Pienso que muchas veces son diferentes formas de describir lo mismo.

El liderazgo busca la armonía, el fluir en base a un propósito y sustentado en una confianza, que desemboquen en una efectividad (eficiencia más eficacia).

2. “Lo más importante es disponer de las personas adecuadas”

Coincido totalmente con mi amigo Antonio Peñalver. Las personas no son el activo más importante para cualquier organización. Sólo las personas adecuadas. Y añadiría... en cada momento. Cada realidad exige diferentes respuestas que pueden darse por unos y no por otros por “buenos” que sean. Los entornos cambian, las organizaciones también. Y a eso hay que añadir que... las personas también cambian, evolucionan. Y aunque puedan mantener lo más importante para mantenerse en el autobús cómo señala Collins, su actitud, disposición, energía

o visión puede haber cambiado. Es por ello que los movimientos de personas (entradas y salidas) dentro de las organizaciones políticas suelen ser casi continuos. Aparte del otro gran vector provocador del cambio interno el cual es muy difícil evitar: la lucha por el poder.

3. "El ecosistema del equipo de dirección de VOX constantemente se está reorganizando"

Me gusta decir a manera de provocación que "la organización ya no existe, lo que existe es el organizarse de continuo"

Metafóricamente, cualquier organización puede verse y tratar de gestionar como un ser vivo en evolución continua.

El éxito de un equipo de alto rendimiento depende de disponer de perfiles diversificados y especializados y de la compleja relación de confianza que el líder desarrolle con ellos y entre ellos.

Y así es. En base a la investigación realizada durante los últimos 25 años sobre precisamente la importancia de la CONFIANZA podemos concluir que la consecución de la misma en un equipo e igualmente en una organización, sea de la naturaleza que sea, depende fundamentalmente de conductas, comportamientos y hechos concretos. Las palabras no bastan. Estas tienen que estar refrendadas con realidades visibles y tangibles." En el principio fue el verbo", pero ese verbo tiene que materializarse en algo que valide a la palabra. Con frecuencia hemos escuchado, discursos llenos de futuros espléndidos, que después nunca han llegado. Promesas sin ningún compromiso interno para cumplirlas que fueron fácilmente olvidadas o despreciadas. ¡El pueblo olvida pronto!

De nuestra investigación y aplicación a muy diferentes organizaciones hemos diseñado un modelo competencial que a nivel muy sintético nos complace aquí presentar y que pudiera tener aplicación de cara a un liderazgo político. Y aprovecharemos para irlo validando en base al liderazgo de Santiago Abascal descrito por el autor de este libro.

Liderazgo por confianza (LpC) = A + 7 C^s

Donde la **A** corresponde a la Autoconfianza. El punto de partida es la confianza que el o la líder tiene en sí misma. ¿Es que se puede inspirar confianza teniendo una baja autoconfianza? ¿Es posible confiar en alguien en quien se percibe una baja autoconfianza? Claramente es muy difícil. Y la autoconfianza no es algo que se consigue una vez, como el título de bachiller, y ya se mantiene para siempre. Es algo que tiene que trabajarse uno mismo continuamente. Y por supuesto no tiene nada que ver con el engreísmo o con considerarse superior a nadie.

¿Abascal tiene una Autoconfianza alta? Así lo manifiesta el autor al señalar su energía, firmeza, perseverancia, postura erguida, directo en el discurso, muestra una fuerte convicción y asertividad.

Tengo que señalar que personas con alta Autoconfianza pueden ser percibidos como agresivos especialmente por personas con baja Autoconfianza.

Y las **7 C^s** ¿Cuáles son?

Un líder tiene que conseguir la confianza de sus colaboradores e ir creando un espacio de confianza en el cual cada uno pueda expresar libremente acuerdos y desacuerdos y en donde el reconocimiento de un error no sea la excepción. La apertura de nuestra vulnerabilidad no nos hace débiles sino más bien todo lo contrario. En ese espacio de confianza es mucho más fácil

que aflore el talento y haya colaboración y compromiso. Toda la investigación al respecto lo ratifica.

La 1ª C es la COMPETENCIA PROFESIONAL

Vamos a inspirar confianza si técnicamente, profesionalmente somos muy buenos en lo que hacemos, sea el papel que sea el que tengamos que representar. Me parece bien el error cuando se está experimentando, innovando. Pero no en tareas sobradamente conocidas. A un profesional se le tiene que exigir tener la conciencia focalizada es lo que tiene que hacer. No me gustaría subir a un avión y allí a la izquierda, en la puerta de la cabina de los pilotos hubiera un cartel que dijese: "Sr. pasajero, tenga en cuenta usted que errar es humano".Uff. Si el error se repite una u otra vez o se lleva la justificación del mismo por delante de la actuación es que no valemos para lo que estamos encomendados.

¿y Santiago Abascal?. El autor nos señala clara y repetidamente los resultados excelentes conseguidos por Abascal además de remarcar competencias como la capacidad de llevar a cabo reorganizaciones internas sin crispaciones o su visión estratégica, su curiosidad intelectual, o su capacidad de negociación y gestión de conflictos. Competencias todas ellas fundamentales para un liderazgo de hoy en día.

La 2ªC es la CONSCIENCIA DEL OTRO

Si pretendemos que el otro confíe en nosotros tenemos que respetar, escuchar, reconocer, asumir la diversidad, participar con el otro y si llegamos a empatizar con ese otro, mejor todavía. Y todo esto no significa que tengamos que estar de acuerdo. Por eso, conocer a los otros es fundamental.

¿Santiago Abascal? El autor nos habla de competencias como: capacidad de crear relaciones interpersonales con facilidad, empatía y comunicación. De esa comunicación resalta su verbo fluido, fácil, comprensible y ameno. Asimismo enriquecido con muchas anécdotas, historias y momentos históricos.

La 3ª C es la CLARIDAD

No me atrevo a hablar de transparencia. Parto de la creencia que los seres humanos no somos transparentes ni física, ni mentalmente, ni emocionalmente, ni espiritualmente. Y cada uno sólo tiene además tiene su intimidad y su conocimiento parcial de sí mismo a nivel consciente e inconsciente.

Y tampoco me atrevo a hablar de la verdad, ¿qué verdad? Pero sí de la veracidad, es decir de la verdad subjetiva, la verdad de cada uno. Manifiesta tu verdad cuando se te pida. No mientas.

Difícil muy difícil en la esfera política. ¿Una utopía?

¿Santiago Abascal? El autor nos señala fundamentalmente la transparencia como competencia a resaltar en este epígrafe.

La 4ª C es el CUMPLIMIENTO de la palabra dada. El COMPROMISO aceptado.

¡Con qué facilidad se olvidan las promesas a los ciudadanos, a los electores! Y sin embargo se pretende y desea que sigan confiando

Y al no creer en las promesas echamos mano del control que se convierte en hipercontrol cuando la desconfianza aumenta.

La burocracia nos abruma, nos sepulta. Nadie se fía de nadie. Antes bastaba con estrecharse la mano.

¿Abascal cumplidor de su palabra?

Así lo señala el autor añadiendo además la necesidad de ser flexible en base a los cambios que se producen continuamente.

La 5ª C es la COHERENCIA

La interpretación que damos a esta competencia va en la línea de lo que exijas o pidas que hagan los otros exígetelo primero a ti mismo. Es el gran poder del ejemplo, para nosotros la más potente herramienta de educación que tenemos. El líder es responsable por su actuación y por la influencia que tiene su hacer en el hacer de otros.

¿Santiago Abascal? Coherencia y ejemplaridad son aspectos que resalta el autor al respecto.

La 6ª C la llamamos CONSISTENCIA

Esta C significa la autenticidad, integridad. El que los comportamientos a lo largo del tiempo estén alineados con unos determinados valores y principios. Podemos cambiar con facilidad de peinado, pero no así de valores...aunque Groucho Max lo hacía. Y algunos políticos actuales parece que también le han cogido el gusto. ¡Qué tristeza!

Los principios y valores son el sostén de nuestra identidad. Con el tiempo puede que evolucionen ligeramente en algunos casos, pero no son cambiables a conveniencia.

¿Santiago Abascal? El autor nos hace ver repetidamente la actuación ética del político ,como traza grandes propuestas ideológicas de principios y valores. Asimismo resalta su integridad y honestidad.

La 7ª C es el CORAJE

¿Coraje para qué? Para todo, para decirle a otro lo que seguramente no quiere escuchar, pero tienes que decirlo. Para resistir las arremetidas injustas de otros. Para excluir a personas que ya no están alineadas con el proyecto, aunque sean amigos o familiares. Para, en definitiva, ser uno mismo... caiga quien caiga.

¿Santiago Abascal? El autor nos señala la capacidad de autocontrol ante las adversidades, la valentía para decir lo que otros no quieren escuchar, el aguante en su travesía del desierto, la persistencia frente a otros que desfallecen..

Para ir creando una cultura de confianza en el equipo o la organización habrá que extraer 4- 5 comportamientos asociados (Do's y don't's) de cada una de estas C's y practicarlas desde la cúspide. Reforzar los do's y penalizar los don'ts. Ir creando una cultura más abierta en donde se minimicen los miedos.

¿Es esto posible? Sí, pero no fácil. El sistema creado por unos seres humanos trabajando con otros seres humanos y tratando de ofrecer unas mayores posibilidades de bienestar a los

ciudadanos, es un sistema de extrema complejidad. Pero un vector a seguir cuando se trata de problemas humanos en la búsqueda de la sencillez, que no de lo simple.

4. Interesante el epígrafe que el autor dedica al “hiperlíder”. Me pregunto si no es un eufemismo más. Una forma más delicada de referirnos a dictadores o autócratas que en un mundo acelerado como el actual imponen su pensar y su hacer justificándolo muchas veces en la urgencia que la situación exige. Me hace pensar en la abundancia de decretos- ley tramitados bajo el régimen de urgencia.

En mi opinión el hiperlíder no tiene sentido. Me da la sensación cuando se habla de ese concepto que nos dirigimos hacia un precipicio en el que las máquinas terminarían sepultando a los humanos.

La validación que Antonio Peñalver hace de todas las competencias que señala es en base a discursos y actuaciones de Santiago Abascal no solo alrededor del proyecto VOX sino incluso antes de iniciar esa singladura. No cabe duda de que el perfil reflejado aquí refleja el perfil de un líder ideal como a veces aparecen en ciertos libros de management. ¿Pero en qué grado se da cada uno de los factores que aparecen en el perfil? ¿Qué consistencia tiene cada uno de ellos?

Sin duda, aseveraciones de este tipo siempre se pueden cuestionar y tratándose de un líder político, todavía más. La ideología con mucha frecuencia nos nubla la vista y deforma las realidades. Nos gusta y buscamos en cada realidad, reconfirmar nuestras creencias y psicológicamente aplicamos sesgos inconscientes que deforman lo que tenemos delante de nosotros.

Es una lástima, pero así somos los humanos. ¡Qué difícil es ver y reconocer aspectos positivos en un líder político opositor! Sin embargo, seguramente si nos acercásemos al opositor con ánimo de aprender de él seguramente podríamos aprender mucho.

Mi agradecimiento pues a mi amigo Antonio Peñalver por haber hecho posible para mi el acercamiento a la figura, persona de Santiago Abascal del cual he aprendido.

Mi enhorabuena de nuevo al autor y el ánimo al lector a que recorra línea a línea este libro cargado de referencias y contenidos de grandes autores del management actual. Seguro que disfrutará de la travesía línea a línea, hoja a hoja. ¡Feliz lectura!

Libro “Liderazgo Abascal”

Un tipo de fiar

Por José Javier Esparza

No ha habido en la historia reciente de España escuela política más dura e ingrata que el País Vasco dominado por la hegemonía nacionalista y el terror de ETA. Muchos de los líderes que allí surgieron terminaron asesinados o abandonaron bajo el peso de una presión insostenible. De los que sobrevivieron, prácticamente todos acabaron apartados por su propio partido (Mayor Oreja, Redondo Terreros, María San Gil), ahogados en la irrelevancia política, traumatizados

psicológicamente o hundidos en la mayor miseria moral (véase Patxi López). De los que han pasado por el enfrentamiento -incluso físico- con el separatismo, sólo uno ha llegado a nuestros días en una posición de destacado liderazgo a escala nacional: Santiago Abascal. ¿Por qué? La respuesta a esta pregunta puede encontrarse en las páginas de este libro, donde Antonio Peñalver disecciona la figura personal y política de Santiago Abascal hasta extremos de minuciosidad realmente asombrosos.

El liderazgo es una cualidad que tiene un poco de técnica, un algo de don y un mucho misterio. En el caso de Santiago Abascal, desde mi punto de vista, tiene además mucho que ver con esa escuela atroz que fue el horno político vasco. Fue eso lo que llevó al compromiso político a un tipo que, en otras circunstancias, habría dedicado su tiempo a recorrer España con sus hijos a bordo de una autocaravana, pateando bosques y retratando pájaros. ¿Por qué uno elige una vida como la política cuando puede llevar una vida *normal*? Respuesta: porque, a veces, la vida te lleva a un punto en el que te hace reconocer frente a ti, como una invitación ineludible, algo que podríamos llamar *una misión*. Lo que empujó y sigue empujando a Abascal hacia el liderazgo político es eso: haber cobrado conciencia de una misión. ¿Y cómo sabemos que es una misión y no, simplemente, una ambición, como ocurre con tantos políticos? Muy sencillo: porque, si hubiera sido sólo una ambición, Abascal habría optado por hacer carrera en un partido de poder como el PP, que era su partido de origen. En vez de eso, resolvió partir peras con el PP, subirse a un cajón de frutas con un megáfono y ponerse a predicar por España. Por eso sabemos que su liderazgo se asienta sobre la conciencia de tener una misión. Y esa misión se llama España. Si se prefiere: *su idea* de España.

Vayamos ahora a lo personal. Conocí a Santiago Abascal en diciembre de 2005, en una reunión en el hotel Landa, en Burgos, de la que enseguida salió la Fundación para la Defensa de la Nación Española (DENAES). Yo acababa de dejar atrás una intensa experiencia de cuatro años en la secretaría de Estado de Cultura como jefe de gabinete de Luis Alberto de Cuenca. Los atentados del 11-M habían alterado radicalmente la vida nacional. La gigantesca caída que España iba a experimentar era ya perceptible, aunque nadie habría sido capaz de augurar entonces hasta qué abismos llegaríamos. En todo caso, si algo teníamos claro era que la nación, lo nacional, el patriotismo, tenía que ser la columna vertebral de la resistencia. DENAES nació para eso. La carrera de Abascal como líder, también. Desde entonces le he tratado lo suficiente como para saber qué es lo que le mueve, también para saber qué es lo que otros ven en él; qué es, en definitiva, lo que hace que otros le reconozcan como líder. Cosa esta última, por cierto, esencial para saber con qué tipo de líder tiene uno que vérselas. En el caso de Abascal, ese rasgo puede definirse con una palabra: confianza.

En efecto, lo que caracteriza a Abascal como líder es que inspira confianza a la gente, es decir, es un tipo del que uno se puede fiar. Tal vez no sea el más guapo, ni el más listo, ni el mejor parlamentario, ni el más telegénico ni el más culto de nuestros líderes -aunque, a decir verdad, el nivel general en todos estos capítulos anda hoy bastante bajo-, pero sí es el más fiable, y eso es un auténtico tesoro en unos tiempos en los que la actividad política se ha convertido en una suerte de Patio de Monipodio. La fiabilidad es un rasgo personal: se tiene o no se tiene. Además, en el caso que nos ocupa, es un rasgo político: sabemos que Abascal es un tipo fiable, sincero, porque ha ido a elegir, de entre todos los caminos políticos posibles, el más complicado y a veces

el más amargo, que es el que va contra corriente del poder. Abascal defiende cosas que la mayoría política y mediática desdeña, censura o condena; banderas que, si te acercan a una ancha mayoría social, sin embargo, te alejan del poder. Y cuando un político elige ese camino, ¿cómo no fiarse de él?

Ahora, en el momento de escribir estas líneas, febrero de 2024, el liderazgo de Santiago Abascal se encuentra en una situación decisiva. Por un lado, las ideas que él defiende empiezan a cobrar una creciente fortaleza en todo Occidente; por otro, ha de hacer frente a la hostilidad general de todos los resortes del poder en España, que parecen unánimes en su propósito de apartar a su partido (y a él) de la vida pública. Una fuerza, pues, le empuja hacia arriba mientras otra pugna por aplastarle. Lo que vaya a pasar mañana es, evidentemente, una incógnita. En este libro pueden encontrarse muchas claves para adivinar qué puede ocurrir. Pero una cosa es segura: Abascal no cambiará de partido. Lo dicho: es un tipo fiable.

Capítulo 1. Introducción

En los últimos años, la política española ha sido testigo de un fenómeno sorprendente y, para algunos controvertido: el ascenso meteórico de VOX, -cuyo nombre no son siglas sino el término latino que significa “Voz”-, un partido político que ha logrado irrumpir con fuerza en el sistema electoral español con unas ideas y valores diferentes a los que actualmente se defienden en el escenario político español.

Desde su fundación en 2014, VOX ha pasado de ser una formación política marginal a convertirse en una de las fuerzas más relevantes del panorama político español, poniendo en solfa un sistema bipartidista imperfecto y crispado.

La clave de este ascenso radica en la capacidad de VOX para representar, de manera firme y democrática, una alternativa de valores e ideas políticas diferentes a las tradicionalmente dominantes. VOX ha sido capaz de captar la atención de una parte significativa de la sociedad española, atrayendo tanto a aquellos descontentos con las políticas tradicionales como a quienes buscaban una alternativa clara y contundente en un panorama político fragmentado y enfrentado, que está llevando a España a un proceso de “decostrucción”¹.

En el epicentro de este fenómeno se encuentra Santiago Abascal, un líder carismático, enérgico y transformador que, por un lado, ha traído propuestas nuevas, -algunas de ellas pueden parecer disruptivas-, y, por otro lado, ha sabido capitalizar el descontento, la insatisfacción y la desatención de amplios sectores de la sociedad.

¹ “La desconstrucción de España” por José Javier Esparza. (Posmodernia, octubre de 2020).

No soy el oráculo de Delfos y, por lo tanto, no pretendo, -al igual que lo hacía, antiguamente, la sacerdotisa Pitia, conectada con los dioses griegos-, predecir cual será el futuro político de Santiago Abascal y del partido que preside, VOX.

Pero en este libro, -a través de un análisis riguroso y documentado-, si pretendo arrojar luz sobre el fenómeno VOX y, en especial, sobre su líder, Santiago Abascal. Sin caer en juicios apresurados o prejuicios infundados, exploraré las claves de su éxito como líder de la formación política VOX, -que está en proceso de continua transformación-, y de su conexión con parte de la sociedad española.

Henry Kissinger decía que los líderes políticos “se enfrentan inevitablemente a un reto constante: impedir que las exigencias del presente abrumen el futuro”, como le sucede a Santiago Abascal. Para Kissinger los “líderes ordinarios”, -yo no les daría ese título de líderes, porque, como ya veremos, para un verdadero ser líder se requiere de unas cualidades complejas-, “tratan de gestionar lo ordinario”, mientras que “los líderes extraordinarios”, -para mí, estos son los auténticos líderes-, “intentan mejorar la sociedad en función de su visión”²; como cuando Santiago promovía y creo VOX en 2023 y 2024, al mismo tiempo que salía del Partido Popular.

En parte, este libro se centra en el concepto de liderazgo en el entorno de la política y, en especial, en el de la creación, desarrollo y consolidación de un partido político que, contracorriente, irrumpe y se consolida en una sociedad distendida³, pero con muchos retos de transformación y que, desde 2008, ha vivido dos profundas crisis económicas y una pandemia. Y, todo ello, en un entorno político cada vez más crispado, fragmentado y volátil.

En la actualidad, el sistema de partidos políticos en España es diverso. Además del PP y el PSOE, existen partidos de corte independentista y nuevos partidos como Podemos (integrado ahora en la plataforma Sumar), Ciudadanos (ahora desaparecido) y VOX, que han logrado obtener representación significativa en el Congreso de los Diputados y en otros organismos de representación política, potenciados por la ley de partidos políticos y su método D’Hondt⁴. Esta fragmentación ha llevado a la necesidad de coaliciones y acuerdos entre partidos para formar gobiernos estables o, como estamos pudiendo ver, no tanto.

En general, el liderazgo es el proceso mediante el cual una persona influye en otros individuos o grupos para lograr un objetivo común. Es la capacidad de guiar, motivar y dirigir una organización hacia el logro de metas en el marco de una visión o propósito.

Solo en este sentido, podemos decir que Santiago Abascal está ejerciendo liderazgo de forma eficaz.

En el entorno de lo político, el liderazgo se refiere, por un lado, al ámbito del gobierno y, por otro lado, al ámbito de los partidos políticos:

² “Liderazgo” por Henry Kissinger. Pág. 27. Debate, 2023.

³ “La distensión de las masas” por Carlos López Hogueiras. (Homo Legens, 2023).

⁴ Web del Ministerio de Interior del Gobierno de España: Info Electoral

- En el ámbito del gobierno, los responsables políticos tienen el reto de dirigir y tomar decisiones a diferentes niveles en asuntos relativos a la sociedad civil, la administración pública y el mercado con el principal objetivo es influir positivamente en la sociedad y lograr cambios políticos y sociales que, de forma equilibrada, colectiva y duradera, beneficien a la comunidad. Aquellos que lo consiguen de forma eficaz si podrían considerarse líderes.

En este ámbito, Santiago Abascal ya tenía experiencia de gobierno político antes de fundar VOX. Fue concejal del ayuntamiento de Llodio (1999-2007), miembro de las Juntas Generales de Álava (2003-2004) y diputado del Parlamento Vasco entre 2004 y 2009.

A su vez, VOX ha pasado de poder considerarse un movimiento a ser un partido⁵ que finalmente adquiere experiencia de gobierno. Primero, cogobernando con el Partido Popular en la Comunidad Castilla y León, a partir de los resultados electorales del 13 febrero de 2022. Y recientemente, en otras comunidades y en numerosos ayuntamientos, tras los resultados electorales del 28 de mayo de 2023. (Sic)

⁵ Web de VOX (3 de junio de 2023: “VOX es un movimiento de extrema necesidad que nace para poner a las instituciones al servicio de los españoles, en contraste con el actual modelo que pone a los españoles al servicio de los políticos. VOX es el partido del sentido común, el que pone voz a lo que piensan millones de españoles en sus casas; el único que lucha contra la corrección política asfixiante. En VOX no les decimos a los españoles cómo tienen que pensar, hablar o sentir, les decimos a los medios y a los partidos que dejen de imponer sus creencias a la sociedad”.