

SER LIDER ES SOLO CUESTIÓN DE ACTITUD

FRANKY HUMBERTO PÁEZ GÓMEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

POSTGRADO, ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C, 2013

SER LIDER ES SOLO CUESTIÓN DE ACTITUD

FANETH SERRANO LEDESMA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

POSTGRADO, ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C, 2013

INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos tenemos la capacidad de ser líderes, algunos con más cualidades que otros, pero no todos las desarrollamos, es por eso que el liderazgo involucra a la mayoría de las personas que nos rodean, ya sean en el ámbito familiar, personal, profesional o laboral.

Para hablar de liderazgo empresarial es necesario identificar y analizar los estilos de liderazgo en el marco de las nuevas tendencias gerenciales, reflexionando sobre la forma de actuar de cada uno de nosotros ante las diferentes situaciones que se nos presentan en el diario vivir. Por consiguiente el presente documento tiene como objetivo profundizar sobre dichos impactos y cómo influyen en las actitudes de las personas y el posicionamiento de una organización.

En el ámbito laboral y me permito traer a colación mi experiencia, se puede decir que en varias organizaciones se observan gerentes, jefes, directores que estando en esta posición, se les llaman líderes únicamente por cargo, es decir, son líderes porque su cargo lo lleva implícito pero no porque ostentan cualidades de líder propias. Es por eso que invito a la lectura de dicho documento, con el fin de que todos puedan identificar el estilo de liderazgo al que pertenecen, y si es el caso construyan su sello personal, permitiéndole maniobrar su desempeño en todos los ámbitos de su vida. “El cambio empieza por usted, usted es quien decide”

SER LIDER ES SOLO CUESTIÓN DE ACTITUD

Al decidir escribir sobre liderazgo y al empezar a documentarme respecto al tema decidí que lo estructuraría de la siguiente manera: primero quiero abordar acerca del concepto de liderazgo, que se entiende sobre este concepto, que es un líder, cuales son los tipos de liderazgo, que actitudes debe tener un líder y en segundo lugar engranar todos los elementos anteriores con el fin de ver reflejados en un estilo de liderazgo.

Al hablar de liderazgo se puede pensar en algún momento que se encuentra frente a un tema “cliché”, que todo el mundo lo usa, es una expresión del día a día, que suena muy familiar pero cuando nos acercamos a estudiar el tema nos sorprendemos con que la verdad o no sabemos qué significa o a qué se refiere. Ésta es en principio una de las ideas a desarrollar saber y entender que es Liderazgo, qué encierra o mejor, qué requiere.

Para nosotros los hispanohablantes la mejor herramienta para saber que significa una palabra es buscar la definición por parte de la RAE; y es curioso, al leer esa definición nos encontramos con la siguiente frase: “situación de superioridad”.

¿Situación de superioridad?, en mi concepto personal es una de esos significados de la RAE que en lugar de aclarar el concepto genera más

interrogantes, es por eso que es necesario recurrir a literatura y a teóricos sobre el respecto.

Para abordar el tema del liderazgo en el marco de las nuevas tendencias gerenciales debemos comenzar por definir el concepto de liderazgo como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Este término puede tener varias definiciones pero profundizando podemos decir que el liderazgo involucra a la mayoría de las personas que nos rodean ya sean en el ámbito familiar, personal, profesional y laboral. Si no fuera por estos grupos de interés dado su voluntad para recibir órdenes e instrucciones de un líder se perdería la esencia de un proceso

El termino Liderazgo establece un conjunto de capacidades que un individuo posee para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes.

El Liderazgo comprende una serie de cualidades personales que una persona debe poseer para proveer con eficiencia una serie de pautas y consideraciones organizacionales que garanticen el éxito de una organización, empresa o institución dentro de sus responsabilidades y don de Liderazgo que posea.

También podemos decir que es sencillo y directo por lo tanto se deben ignorar todos los mitos según los cuales es algo complejo y digno únicamente de las grandes personas, así como que el líder no se hace sino que nace. Cualquiera puede aprender a ser un líder, lo importante es esforzarse por adquirir y desarrollar las habilidades necesarias reduciendo ambigüedades, siendo justos y positivos, así lo plantea Todd Dewett en su librito negro del liderazgo.

Como resultado del análisis y habiendo identificado ciertas características propias del liderazgo como son la capacidad de convocar, de incentivar, de influenciar, la pregunta siguiente es: ¿pero qué es ser líder?

La implicación de que haya una persona Líder o no, se define a partir del conjunto de cualidades o capacidades necesarias para que pueda influir y motivar a las personas en sus actividades para que de esta manera pueda

ejecutar un proyecto de vida que desarrolle sus labores gerenciales hacia la realización de los objetivos previstos en el proyecto.

Los líderes comparten ciertas características particulares lo cual se denomina “código de líder” según Dave Ulrich y Norm Smallwood en su libro Marca de liderazgo.

El código del líder está constituido por cinco dimensiones; los líderes son: estrategas (planifican y preparan la organización del futuro), ejecutores (actúan para alcanzar los objetivos), gerentes de talento (guían a los demás mediante la motivación, la comunicación, el aliento y la dirección), desarrolladores de capital humano (cultivan a los futuros líderes) y eficiencia personal (los líderes son decisivos, éticos e inteligentes).

Considerando la literatura antes descrita, los líderes pueden pasar por varias etapas: aprendizaje, contribuir con los resultados, convertirse en líderes locales y convertirse en líderes globales (en esta etapa toman decisiones, establecen estrategias, hablan en nombre de la compañía y cultivan posibles líderes).

Lo anterior, es altamente influyente en mi búsqueda, la literatura nos argumenta las diferentes etapas por las que pasa un líder lo cual me lleva a una conclusión preliminar... los grandes líderes no nacen se hacen. Y llego a esta conclusión inicial pensando no sólo en lo anterior sino en la experiencia propia; pienso en la etapa de aprendizaje y visualizo esa etapa donde

aquellos que hemos decidido tomar el liderazgo como opción de valor propio empezamos a observar a idealizar el líder que queremos ser a aprender.

El segundo paso en ese crecimiento es la contribución con los resultados y lo visualizo cuando tomamos en nuestro ser en nuestro día a día la opción de dar más y de ser un factor diferenciador, de no formar parte del montón tomando la decisión crucial la cual implica apartarnos de la masa y ser excepcionales, dar más de lo que nos piden siendo un ejemplo; ya por ultimo tenemos convertirnos en líderes locales y posterior en globales.

Además de las características propias de los líderes (valores, espíritu, motivación) y del liderazgo (etapas de crecimiento) quise revisar en la literatura, cuales son los tipos de liderazgo que a través de la historia se han visto o han sido estudiados, en breve resumen tenemos:

El carisma de un líder carismático es la facilidad de las personas para hacerse dignos de admiración. El líder carismático tiene la facultad de crear un aura de carisma a su alrededor provocando que todos sientan admiración, cariño y empatía por ellos. Los líderes carismáticos no tienen necesidad de obligar a sus subordinados a realizar las tareas, sino que ellos las realizan por el sentimiento de admiración hacia el líder.

Son los líderes más eficaces, esto debido a que su carácter de liderazgo no se verá disminuido mientras sea capaz de mantener ese sentimiento de admiración. Un ejemplo de líder carismático: Gandhi.

Por otra parte los líderes de inteligencia son líderes combinados con un gran espíritu de trabajo pueden llegar a hacer cosas increíbles. Son seres muy competitivos con las personas de su mismo coeficiente y siempre quieren destacar sobre los demás haciendo camino con las personas de su confianza. Un ejemplo de líder de inteligencia: Steve Jobs.

El líder emprendedor tiene un carácter más participativo dentro del grupo, por lo que en cada toma de decisiones, este pide consejos de los demás integrantes para así tomar la decisión más acertada, aunque esto no significa que sea un líder más débil sino que unifica la formación del grupo incluyendo a sus integrantes en un mismo escalón. Un ejemplo de líder de emprendedor: Mario Hernández

En cambio el líder proactivo está más atento y se preocupa por todo el grupo. Siempre quiere el bien de todos los integrantes del grupo. La tarea más importante de este tipo de líder no es la de dar órdenes sino la de mantener al grupo unido. Este tipo de líderes son utilizados cuando la diversidad del grupo facilita la disolución del mismo, siendo necesaria la intervención del líder. Un ejemplo de líder proactivo: Cristina Perez y Angela Merkel

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Un ejemplo de líder autócrata: Margaret Thatcher y Dalai Lama. En cambio el líder liberal delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Un ejemplo de líder liberal: Benito Pablo Juárez García

Por último el líder audaz es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones. Un ejemplo de líder audaz: Carlos Slim.

Luego de tener claridad en los conceptos de tipos de liderazgo, me aventuro a teorizar mi posición, que tipo de liderazgo considero es el que empresarialmente necesitamos desarrollar. Pienso en el líder carismático y lo visualizo en ambientes religiosos no lo veo en ambiente empresarial por cuanto el sentimiento de admiración no es lo único que se necesita allí. Y al revisar cada tipo de liderazgo, me doy cuenta de algo mucho más grande, pensar que estos tipos de liderazgo no son excluyentes entre sí, por qué preocuparse en encajar en un solo tipo de liderazgo y no al contrario, analizar que dependiendo del campo hacia donde me incline debo tomar las mejores cualidades de cada tipo de liderazgo que mejor defina lo que necesito.

En concordancia con lo anterior, he llegado a la creación de un tipo de liderazgo a la medida, a la medida de lo que requiero para llegar a donde quiero, mi tipo de liderazgo personal estaría conformado así: debería llevar un poco de carisma tomando de allí el tema de la admiración y la empatía; del líder de la inteligencia, el espíritu de trabajo; del líder emprendedor, el tener en cuenta la opinión de otros; del líder proactivo, la búsqueda del bienestar del grupo; fusionaría el líder autócrata con un poco de líder liberal, delegaría la toma de decisiones pero la responsabilidad la llevaría compartida como equipo y del líder audaz la comunicación. Ahora he creado mi propio estilo de liderazgo.

Una vez definido mi propio estilo de liderazgo, en donde he tomado de acuerdo con mi concepto las mejores cualidades que considero deben tenerse en cuenta paso a analizar los tipos de liderazgo concebidos en la literatura y organizo mi experiencia frente a estas ideas y empiezo a tratar de ubicar aquellos estilos que he observado en mi vida laboral en cada uno de los aspectos y en definitiva llego a una preliminar conclusión y es que en la mayoría de los casos he encontrado gerentes, jefes, directores que estando en esta posición son líderes por cargo, es decir, para mi concepto personal son líderes porque su cargo lo lleva implícito pero no porque ostentan cualidades de líder propias.

Posteriormente a mi primera conclusión voy acercándome a la segunda de este texto y es la siguiente: la mayoría de las organizaciones no alcanzan sus objetivos organizacionales debido a un quiebre en su estructura básica y ese quiebre es falta de líderes, falta de estilo de liderazgo por cuanto estamos frente a organizaciones que crean roles y asignan responsabilidades pero que no evalúan las cualidades de estas personas.

En su obra "The leadership factor" en 1988, Kotter, nos dice que "el liderazgo se caracteriza por concebir una visión de lo que debe ser la organización y en generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión y en lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad".

Comparto con el autor estas dos características fundamentales de liderazgo ya que un líder no solo debe tener claridad hacia donde pretende llegar la

organización en el corto y largo plazo si no que esto debe hacerlo parte de su ADN y por ende enfocar gran parte de sus esfuerzos en la generación de bienestar y compromiso de los recursos haciéndolos parte del desenlace y cumplimiento de objetivos propuestos para llegar al cumplimiento de la estrategia.

Sin embargo en la actualidad los continuos cambios de los entornos empresariales generan una necesidad y a su vez una oportunidad para el líder ya que está llamado a enfocar todos sus interés en la adquisición de competencias para la administración de sus recursos humanos hacia la productividad y la excelencia lo que implica una participación oportuna de una gerencia calificada que pueda competir con entornos cambiantes y de niveles exigentes.

Buscando dentro de las mejores prácticas del liderazgo, encontré que una de las prácticas actuales en las organizaciones es generar una marca de liderazgo, donde el 60% lo constituye el código del líder según Dave Ulrich y Norm Smallwood en su libro Marca de liderazgo (2007). Esa marca de liderazgo debe tener en cuenta las necesidades de los inversionistas y empleados es decir que busca intrínsecamente cumplir con los objetivos de la organización.

De acuerdo con el libro marca de liderazgo esta marca incluye: un plan laboral superior para desarrollar futuros líderes, un profundo compromiso con el cliente, flexibilidad para identificar e implementar nuevas estrategias, expansión internacional sin cambiar la marca central, permite que la organización crezca, bien sea orgánicamente o mediante fusiones y

adquisiciones y posibilita un constante suministro de líderes a medida que la compañía crece.

Hoy por hoy las organizaciones que poseen líderes inquietos y con ánimo de innovar parten de las mejores prácticas en el desarrollo de manifiestos en donde se detallan el sentir y hecho de un líder en la Organización, haciendo énfasis en cuatro aspectos: establecer claramente que tienen de especial los líderes, poner de relieve los principales estándares de liderazgo de la compañía, apoyar en su totalidad la marca del producto y ser flexible y permitir los cambios necesarios en el futuro.

Al escribir el manifiesto es necesario concentrarse en las estrategias de las organizaciones y de la misma manera el autor me permite concluir que lo que no se mide no está sujeto a cambios y mejoras. Es por eso que no sería posible desarrollar buenos líderes si no se tiene la certeza o manera de evaluar el desempeño constante de los líderes actuales y futuros.

El liderazgo está muy relacionado con el posicionamiento de las organizaciones incluso se habla de “empresas líderes”, empresas que han desarrollado una marca permitiendo el reconocimiento en los sectores. El desarrollo de la marca de liderazgo es un paso crucial para cualquier organización, porque les enseña a todos los interesados que el estilo de liderazgo es importante para la compañía. En resumen los líderes van y vienen pero el liderazgo en una organización es un valor fundamental

A raíz de la evaluación de la práctica de los líderes esta permitirá a la organización a centrarse en el desarrollo de fortalezas que permitan eliminar debilidades y corregir comportamientos inusuales. Aquí es donde a mi juicio un adecuado plan de entrenamiento y retroalimentación continua toman importancia relevante ya que para las organizaciones sería una forma de añadir valor a sus operaciones

La construcción de un código de liderazgo en mi concepto no es posible obtenerlo si el líder no está dispuesto a desarrollar parte de sus habilidades con disciplina y trabajo constante y más aún cuando se pretende consolidar una marca de liderazgo en la organización a partir de iniciativas explícitas como las que nos plantean Dave Ulrich y Norm Smallwood en su libro Marca de liderazgo.

Sin duda todos los líderes de las organizaciones desde su más mínimo nivel de complejidad en el que se desenvuelva o desempeñe ya sea un ejecutivo, gerente, coordinador o hasta el mismo director general deberá ejemplificar al máximo con su ejemplo. Recordemos que los grandes líderes inspiran a sus seguidores y cultivan nuevos líderes.

Maxwell (2011), en su libro los cinco niveles de liderazgo afirmo que un verdadero liderazgo no es cuestión de títulos o cargos. De hecho, obtener una posición es solo el primero de los cinco niveles que debe alcanzar cualquier líder y se debe dominar la habilidad de invertir en inspirar a los demás, obtener resultados, cultivar destrezas en los demás para que se conviertan en líderes por derecho propio.

La posición es el punto de partida de todos los niveles de liderazgo sobre todo cuando alguien recibe una posición de liderazgo, es porque alguien con autoridad vio el talento y el potencial de una persona. Y con el título y la posición vienen algunos derechos y un nivel de autoridad para liderar a los demás. Sin embargo para consolidar la posición se debe demostrar el potencial, reconocer la autoridad, definir el liderazgo y vincular el crecimiento y éxito con los proceso de aprendizaje y formación. De modo que todos los esfuerzos estén orientados a potencializar la posición como líder.

El segundo nivel llamado “permiso” es donde los subordinados le dan al líder permiso para liderar. Las personas dejan de ser subordinados y se vuelven seguidores. En esta oportunidad se busca el equilibrio en el manejo de las situaciones, crear relaciones que permitan potencializar nuestro liderazgo, ponerse en la posición del otro en cualquier eventualidad y desarrollar un liderazgo que tome en cuenta a los demás.

La confianza, credibilidad y una mayor influencia hacen parte del tercer nivel productivo en donde por lo general los buenos líderes siempre hacen que las cosas sucedan obteniendo resultados y marcando la diferencia en la organización. En resumen son capaces de lograr que sus equipos sean más productivos atrayendo continuamente personal altamente productivo, generando resultados altamente competitivos.

El objetivo más importante no es conseguir seguidores si no cultivar líderes; desarrollando las personas como el bien más preciado de las organizaciones. En este nivel nos invita a crear una cultura de liderazgo en donde nuestros esfuerzos como la inversión de tiempo, energía, dinero y

pensamiento se deben orientar a cultivar a otros líderes como un compromiso de vida y no como un compromiso laboral.

Según Maxwell (2011), muy pocos líderes logran llegar al nivel cinco llamado “pináculo” ya que este requiere de un alto nivel de destrezas y un cierto nivel de liderazgo natural. El identificar este tipo de líderes es tan fácil ya que por su carisma se distinguen del resto, son notorios en sus resultados y es tan natural su forma de liderar que al parecer cualquier decisión que toman los llevar al éxito. Es por eso que este sería el nivel superior a la perfección al que todo líder debe orientar su mirada y esfuerzos.

En efecto cada uno de estos cinco niveles de liderazgo los debemos impregnar e ejemplarizar progresivamente en cada una de las facetas de nuestras vidas partiendo desde lo personal, profesional y familiar. Ya sea que en algún momento alguien y porque no me atrevería a pensar que hasta el mismo yo interior visualizo un pequeño conato de liderazgo que despertó ese potencial de líder, generando un voto de confianza que permitirán llevar a feliz término nuestro desarrollo como líder exitoso.

Finalmente mientras más estilos exhiba un líder será mucho mejor para sus seguidores ya que muchos esperaran imitar su tipo de liderazgo como un efecto espejo. Aquellos líderes que han logrado dominar más de un estilo tienen el mejor clima laboral y desempeño. Y cuando es necesario, los líderes más eficaces cambian flexiblemente entre los estilos de liderazgo buscando continuamente la mejora continua y aprendiendo de sus experiencias.

Para ser un gran líder en todos los ámbitos tanto personales, familiares o profesionales debemos demostrar una serie de comportamientos o características que nos permitirán identificarnos y potencializarnos como el líder innato y potencial que puede estar en cada uno de nosotros.

La “dedicación” nos hace referencia a líderes comprometidos con la supervivencia y prosperidad de las organizaciones. Esos son los objetivos primordiales cuya importancia nunca está de más enfatizar. Reconocen la diferencia entre los medios y el fin, son medios para lograr un fin y no un fin en sí mismo.

De igual manera la “pasión” en los líderes debe estar orientada a él amar y vivir por la organización y sus objetivos. Deben tener el deseo de anteponer las metas de la empresa a todo lo demás; requieren pasión. Los diferentes tipos de líderes exhiben distintas clases de pasión. Los líderes audaces concentran su pasión e impulso en crear algo que creen que es único.

Están orientados a los cambios progresivos y no a los cambios espectaculares. Con todo, los líderes de estilo cauteloso suelen expresar claramente sus metas e intenciones y están apasionadamente comprometidos con hacerlas realidad.

Los líderes hacen lo que dicen esto hace parte de la “credibilidad” de un líder, es la coherencia de las acciones y palabras es esencial. Y también lo es la honestidad. Si las circunstancias determinan la realización de cambios, un líder debe estar dispuesto a explicar el motivo y ser capaz de hacerlo; si

no se obtienen los resultados prometidos, un líder debe ser capaz de admitir errores o defectos.

Del mismo modo los líderes estratégicos hacen más que pronunciar discursos que digan lo que la gente quiere oír. No solamente son creíbles sino previsible. No hacen promesas desmedidas ni crean sorpresas y desilusiones. Cuando los cambios se hacen necesarios, los líderes los discuten con su equipo. En efecto, esta clase de comunicación en equipo es una de las características que define a los líderes estratégicos de todos los tipos.

El líder debe ser el mejor en algún aspecto clave de la empresa y ser capaz de convertir esta cualidad en algo realmente diferente esto hace parte de las “aptitudes extraordinarias”. Al mismo tiempo la “aptitud para establecer un plan estratégico exitoso” no enmarca que la pasión o impulso es inútil si el líder no tiene un plan estratégico claro, comprensible y realista que le comunique al equipo hacia donde se dirige la Organización.

Así como la flexibilidad y disposición para dejar el poder comprende que dado que ninguna solución es duradera, la empresa debe prever y responder con rapidez y decisión a los cambios. Por consiguiente, el plan estratégico y el motor estratégico también deben evolucionar con el transcurso del tiempo. Para tener éxito, los líderes deben mantenerse flexibles. Y el desafío más grande para la flexibilidad de visión y acción de un líder es saber cuándo debe dejar ese rol a un sucesor y tener la capacidad de hacerlo.

La “aptitud para formar y conservar el equipo adecuado” a menudo se pasa por alto. Sin un equipo, el líder no puede liderar: sin el equipo adecuado, un líder no puede conducir en forma efectiva es por eso que no solamente el equipo debe adecuarse al estilo del liderazgo, sino que debe adecuarse perfectamente al motor estratégico del líder. Si los integrantes del equipo no están en armonía con el motor, es decir, con lo que el líder considera que es la ventaja competitiva, deben ser re instruidos o removidos. El líder cauteloso necesita personas que sepan trabajar en equipo y no virtuosos que buscan aplausos.

Los grandes líderes de la historia sin duda hacen referencia a su “tenacidad y coraje” se distinguen por la capacidad de ser fieles a sus visiones. Los líderes estratégicos de todo tipo evidencian tanto la visión como la voluntad de actuar. Los líderes de estilo cauteloso tienen que soportar que se los llame "insípidos", "organizados" o "ejecutivos de finanzas". No pronuncian discursos sobre las virtudes del espíritu empresario para aumentar su propia reputación. En cambio, defienden su estilo con acciones coherentes, porque están convencidos de que eso es lo que se necesita para hacer que las organizaciones crezcan y prosperen en el largo plazo. Tienen la voluntad de mantener el rumbo y no dejarse llevar por modas o slogans pasajeros.

Recapitulando cada una de las características que cita nuestro autor y que forman parte de la esencia de un líder, puedo determinar que en muchas circunstancias en el afán de conseguir un reconocimiento en el corto plazo se le resta importancia y los líderes se ven a la tarea de imitar comportamientos que deslumbran de anteriores experiencias dejando de lado los fundamentos que le dan rigidez a la labor de líder.

Finalmente me atrevería a decir que un líder que carece principalmente de dedicación, pasión, credibilidad, aptitudes, flexibilidad, disposición, tenacidad, coraje entre otras no puede pretender que un grupo de personas lo contemplan como un modelo a seguir o que con el día a día tenga más adeptos.

Hoy por hoy podemos obtener información de diferentes fuentes como lo es la web, las redes sociales, revistas y libros entre otros que nos hablan de un sin número de características, comportamientos, habilidades, hábitos, tendencias y así sucesivamente podría seguir narrando aspectos relacionados; Pero traigo como referencia a Daniel Goleman quien nos deleita sobre la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

Para Goleman (2009), la inteligencia emocional consta de cinco habilidades de manejo de personal y de relaciones. Las habilidades de manejo de personal incluyen: autoconciencia como el conocimiento de fortalezas, debilidades y su impacto en los demás; La autorregulación que consiste en controlar los impulsos disruptivos y canalizar las emociones negativas hacia un buen propósito; Motivación, apasionarse por el logro en sí mismo y por la mejora constantemente.

Las habilidades relacionales como la empatía por entender el estado emocional de los demás y las habilidades sociales mediante la construcción de relaciones con otros para moverlos hacia la dirección deseada. En efecto la práctica y la retroalimentación constante serán el secreto que nos

permitirán potenciar cada una de las habilidades de la inteligencia emocional que plantea Goleman.

El autor descubrió que, si bien las cualidades asociadas tradicionalmente al liderazgo como inteligencia, firmeza, determinación y visión son necesarias para el éxito, son insuficientes. Los líderes verdaderamente efectivos también se distinguen por un alto grado de inteligencia emocional, que incluye la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Prácticas que en definitiva potencializaran el reconocimiento del líder en las Organizaciones.

Por consiguiente puedo relacionar algunas de las características en detalle de los componentes de la inteligencia emocional que detalla el autor y que a mi interpretación deben hacer parte del líder en su diario vivir como lo es la confianza en sí mismo, confiabilidad e integridad, apertura al cambio, fuerte orientación al logro, optimismo, compromiso con la organización, servicio al cliente, destrezas en formar y retener talentos, capacidad de persuasión y pericia en crear y liderar equipos de trabajo.

Cada uno de los seres humanos nacimos con ciertas habilidades relacionadas con la inteligencia emocional, pero las podemos fortalecer mediante la persistencia, la práctica y retroalimentación continua con nuestro círculo de confianza.

Sin lugar a dudas parte de las empresas exitosas son aquellas que cuentan con líderes comprometidos con la estrategia, la razón de ser y el rumbo de la

organización; Se muestran al interior y exterior de la empresa como un recurso clave habido de habilidades y sobre todo generador de resultados razón de ser del negocio y de interés para los accionistas.

Un líder puede llevar al éxito o fracaso a una organización es por eso que sus habilidades, conocimientos, experiencia y hasta su mismo estado de ánimo influye en los resultados e impacta directamente en los objetivos. Sin embargo también debemos considerar el estilo emocional del líder como uno de los aspectos más críticos ya que influye directamente en los estados de ánimo y conductas de los demás generando así un efecto directo en los resultados.

Según Steve Tobak colaborador de Forbes los líderes empresariales deben aprender a mejorar en diez aspectos que van desde el prestar atención a la competencia, aprender de la experiencia, priorizar y delegar, tomar decisiones inteligentes, involucra a las partes interesadas, encender los ganadores y apagar los perdedores, prestar atención a los números, solucionar problemas difíciles, no rendirse nunca, negociar con eficacia. Todos estos esfuerzos alineándolos para obtener líderes de alto impacto que contribuyan al logro de los objetivos.

Para liderar con éxito una organización conduciéndola al cumplimiento de la estrategia se requiere contar con líderes que tengan mucha inteligencia emocional. Sobre todo que sean un factor determinante en la administración del personal, en la gestión del cambio y como un motivador constante que nos permitirán tener foco en estos aspectos tan cruciales como lo es la

consecución de los objetivos y en efecto en la maximización de los recursos de los accionistas.

Por otra parte no podría dejar de hablar de la importancia del liderazgo del ejecutivo exitoso a que hace referencia Luis Gabriel Forero en su libro liderazgo por valores en donde nos hace referencia a un liderazgo compartido y difundido a lo largo y ancho de toda la organización. Deben existir líderes rodantes que pasen de un área a otra dentro de la organización, debiendo el líder, ser capaz de liderar su propia vida, razón por la cual se hace imperativo tener un Plan y Proyecto de Vida.

Los presidentes, directivos, gerentes y líderes de cualquier organización gastamos la mayor parte de nuestro tiempo dirigiendo, orientando, liderando, controlando la empresa u organización para la que trabajamos; y para eso nos preparamos, estudiamos, aprendemos, investigamos, comparamos, tratando de hacerlo lo mejor posible. Pero frecuentemente no hacemos lo mismo con la empresa más importante que es “nuestra propia vida”

Definitivamente todos los líderes estamos dispuestos a aprender algo nuevo cada día, hasta el punto que desarrollamos la habilidad del autoaprendizaje, sin embargo muchos no contamos con un método de planeación de tiempo. Algunas de estas prácticas las desarrollamos empíricamente, lo que termina siendo un largo proceso de prueba- error, de ahí que resulta conveniente identificar y contar con una guía que aborde el paso a paso.

Sin duda esta reflexión nos lleva a concluir sobre la forma que cada uno de nosotros hemos liderado nuestras vidas hasta hoy, no podemos pretender

liderar grandes organizaciones con un sin número de colaboradores que a su vez se vuelven seguidores mientras tenemos gran dificultad para conducir nuestro proyecto de vida. Lo más importante es ser conscientes que debemos evitar el fracaso y es por eso que debemos evitar el improvisar y formular un plan o proyecto de vida estructurado.

CONCLUSIONES

A lo largo del análisis he llegado a concluir sobre un tipo de liderazgo a la medida, a la medida de lo que requiero para llegar a donde quiero, mi tipo de liderazgo personal estaría conformado así: debería llevar un poco de carisma tomando de allí el tema de la admiración y la empatía; del líder de la inteligencia, el espíritu de trabajo; del líder emprendedor, el tener en cuenta la opinión de otros; del líder proactivo, la búsqueda del bienestar del grupo; fusionaría el líder autócrata con un poco de líder liberal, delegaría la toma de decisiones pero la responsabilidad la llevaría compartida como equipo y del líder audaz la comunicación. Ahora he creado mi propio estilo de liderazgo.

En el ámbito laboral y según mi experiencia en varias organizaciones he identificado gerentes, jefes, directores que estando en esta posición son líderes por cargo, es decir, son líderes porque su cargo lo lleva implícito pero no porque ostentan cualidades de líder propias.

La mayoría de las organizaciones no alcanzan sus objetivos organizacionales debido a un quiebre en su estructura básica y ese quiebre es falta de líderes, falta de estilo de liderazgo por cuanto estamos frente a organizaciones que crean roles y asignan responsabilidades pero que no evalúan las cualidades de estas personas.

Lo que no se mide no está sujeto a cambios y mejoras. Es por eso que no sería posible desarrollar buenos líderes si no se tiene la certeza o manera de evaluar el desempeño constante de los líderes actuales y futuros.

La forma que cada uno de nosotros hemos liderado nuestras vidas hasta hoy, no podemos pretender liderar grandes organizaciones con un sin número de colaboradores, mientras tenemos gran dificultad para conducir nuestro proyecto de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- Adair, J, (2010). *Strategic Leadership*. Kogan Page, [en línea], Disponible en: www.resumido.com/es/libro.php/671, Recuperado: 06 de octubre de 2013.
- Dewett, T (2010). *The Little Black Book of Leadership*. TVA Inc, [en línea], Disponible en: www.resumido.com/es/libro.php/682, Recuperado: 06 de octubre de 2013.
- Goleman, D, (2009). *Liderazgo e inteligencia emocional*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Habilidades gerenciales (2013) [en línea], Disponible en: http://www.degerencia.com/tema/habilidades_gerenciales, Recuperado: 09 de octubre de 2013.
- Herrera, F. (2010). *Liderazgo por valores*. Colombia, Diagnostica Escuela de Liderazgo.
- Manzanilla, V. (2013). *Liderazgo hoy*. [en línea], disponible en: <http://www.liderazgohoy.com/> recuperado: 09 de octubre de 2013.
- Maxwell, J (2011). *The 5 Levels of Leadership*. Center Street, [en línea], Disponible en: www.resumido.com/es/libro.php/732, Recuperado: 06 de octubre de 2013.
- Tipos de Coaching (2013), [en línea], Disponible en: <http://www.todo-sobre-coaching.com/coaching-personal.html>, Recuperado: 09 de octubre de 2013.
- Tipos de liderazgo (2013), [en línea], Disponible en: <http://lamenteesmaravillosa.com/clases-y-tipos-de-liderazgo#sthash.O7mXro87.dpuf>, Recuperado: 12 de octubre de 2013.
- Ulrich, D. y Smallwood, N, (2007). *Leadership Brand*. Harvard Business School Press, [en línea], Disponible en: www.resumido.com/es/libro.php/484, Recuperado: 06 de octubre de 2013.