



CGERENCIA

EL BUEN LIDERAZGO

POR IGNACIO VELEZ LACAYO

CGerencia Nicaragua | Teléfono y WhatsApp: +505 8787 3362
cgerencia.nic@gmail.com

EL BUEN LIDERAZGO.

“Los líderes que son sensatos saben que todo lo que hacen es observado, todo lo que dicen es escuchado y cada gesto de su rostro es examinado”.

Cuando el líder es fuerte, visible y actúa siempre de acuerdo con un claro conjunto de valores, sus acciones crean un efecto multiplicador que impulsa al resto de los directivos y del personal a actuar conforme esos valores. Esto crea un ambiente y clima óptimo de gestión en la organización y posibilita que todo el grupo de directivos tome aquellas decisiones difíciles y valientes que son necesarias para alcanzar el éxito.

Es el conjunto de rasgos que conforman el carácter del líder el que está sujeto a constante evaluación, pues –como ya hemos visto en la cultura empresarial- es el líder quien establece las normas de conducta para todos los demás. Con cada promoción en su trabajo, el carácter de un líder se somete a un mayor nivel de exposición. Por eso el líder debe reflejar el comportamiento deseado, ya que los empleados imitarán más lo que se hace que lo que se dice. Más aún, los empleados se fijarán en todo el desempeño de sus líderes y no solo en aquellas características que la mayoría de ellos quieren mostrar.

¿Cómo es un líder auténtico?

- ✓ **Tiene una gran visión;** Los grandes líderes hablan del futuro, pero en tiempo presente, ven como son las cosas, pero, las visualizan como quieren que sean y trabajan arduamente para que -las cosas- sean como las pensaron. *“Hablan del futuro como si ya estuviera pasando”.*
- ✓ **Es una persona que tienen el potencial de transformar los destinos de un grupo o comunidad.** Es capaz de ejecutar sus visiones y de llevarlas a cabo con un plan maestro. El liderazgo no es un don que se hereda, sino que se desarrolla.
- ✓ **Se conoce muy bien a sí mismo y fortalecen su “yo” interno;** así liberan todo su potencial e incrementan con eficiencia las metas personales –y organizacionales- que se proponen. Son personas poderosas, muy influyentes y convincentes; En resumen, son *“altamente eficaces”.*
- ✓ **Es un escultor, por eso trata a su gente con dignidad y les habla con respeto.** Debe tener en su mente el resultado de lo que ellos pueden ser y hacer, y llevarlos a la realidad. Siempre debe haber esperanza, ese es tu trabajo como líder. Debes tener la suficiente fortaleza mental para mantener una visión de salud cuando no las cosas no están bien, ya sea en la empresa o con una persona que está lastimada. *El buen líder debe ver el resultado final; y allí está la disciplina.*

- ✓ **No se impone al grupo, sino que es su voz, su alma.** El liderazgo verdadero no surge de la necesidad de alimentar el ego, sino de satisfacer un propósito de servicio y de comunicación con los demás, de hacer siempre lo mejor, de caminar con sabiduría la ruta de nuestras vidas.
- ✓ **Sabe escuchar.** Esa es una de sus mayores virtudes: escuchar a la gente, a los asesores, a los detractores, a los aduladores, a los críticos. Escuchar redefine lo que conseguimos con la vista y con los oídos. Redondea la unidad sensorial que se alcanza al observar, analizar, evaluar y proyectar. Todo sin prejuicios, ya que un líder verdadero acepta a los demás sin resultados anticipados, sin condiciones ni condicionamientos.
- ✓ **En las conversaciones, lo ideal es que sirva de puente de ideas, más que de orador** -Debes saber escuchar- El contacto visual es muy importante para que las personas nos sintamos atendidas, tomadas en cuenta.
- ✓ **Se preocupa y cuida a sus empleados y sus clientes**, de esa forma tendrá a su cargo personal que se cuide entre sí y que también cuide a los consumidores y usuarios; *“los que sean honestos y se esfuercen en su trabajo inspirarán esos atributos a los demás”*.
- ✓ **Aprende de sus errores**, ya que actúa de acuerdo con un conjunto de valores correctos, sin dejarse condicionar por los resultados que deseas alcanzar y sin ser demasiado emotivo.
- ✓ **Propicia y encuentra Sistemas, procesos, Recursos y Estrategias para encontrar el Camino que se debe elegir para lograr los mejores Resultados para su organización.**

Posicionamiento y consolidación de su imagen o marca personal.

Por medio de nuestro comportamiento y de nuestras acciones construimos nuestra imagen (la que perciben los demás) esa es nuestra “marca personal”.

- ✓ Cada uno de nosotros debe estar en capacidad de definir qué es lo que nos hace únicos y especiales a los ojos de los demás -nuestros clientes y nuestros empleados en el caso de la vida empresarial- ya que así construimos lo que es y será nuestra “IMAGEN” (esa marca que tendremos a los ojos de nuestros clientes internos y externos).

- ✓ Como resultado de su comportamiento y con su manera de comunicarse, cada persona produce un impacto con su manera de ser; así trasmite su proyección personal (su marca personal). En base a esos elementos es que los demás “escanean” nuestra personalidad y valoran la forma en cómo los afectamos y cómo somos. Por eso es importante que tomemos conciencia que como gerentes y como líderes tenemos una gran influencia sobre los demás.
- ✓ Para realmente tener un impacto positivo sobre los demás, lo primero que debemos hacer eliminar el sarcasmo, las bromas, la devaluación, el apocamiento que hay o pueda haber en nuestra mente para con nuestras familias y con nuestros colaboradores; eso nos permitirá empezar a ser los causantes de la mejora en el auto-concepto de las otras personas que nos rodean (y que nos interesan).
- ✓ También es importante que conscientemente tengamos esa imagen de aquello en lo que queremos convertirnos para que podamos desarrollar nuestro potencial, ser mejores personas y mejores comunicadores –más asertivos, más ecuanímes- en nuestra vida y en las relaciones que tenemos. Eso nos convertirá en mejores personas, mejores líderes y en verdaderos factores de cambio.

Liderazgo y equipos de trabajo.

“Los grandes líderes hablan del futuro, pero en tiempo presente”. Es así como debemos tomar nota de nuestras metas y como debemos pensar en nuestras propias mentes. Es necesario ver como son las cosas, pero, al menos que queramos continuar así, deberemos verlas como queremos que sean. -Nos debemos trasladar del presente al futuro-.

No solamente debemos de hablar del futuro, sino de hablar del futuro como si ya estuviera pasando. Y no se trata de negar como están las cosas. Esa es la manera en la que debemos administrar nuestra empresa u organización y la manera en la que debemos conducir nuestras vidas. No nos enfoquemos en lo que está mal, no hagamos que las otras personas se sientan culpables, no estemos tratando de humillarlos.

“Un buen líder debe lograr que sus equipos y trabajadores visualicen “cómo ser responsables, cómo rendir cuentas”, para poderlo hacer mejor la próxima vez. Ese es el papel que debe jugar”. Un buen líder crea un buen ambiente de trabajo.

Es importante para el líder motivarse a sí mismo y motivar a los demás para que logren su mejor desempeño en la empresa u organización. Para muchos de nosotros, la forma en la que estamos motivando en nuestras empresas u organizaciones causa lo opuesto a lo que queremos, porque seguramente –queriéndolo o no- estamos creando una cultura defensiva de oposición. Este tipo de cultura crea a personas de dos tipos: las “*pasivo/agresivas*”, que son sumisas (asienten con la cabeza, no hacen nada y no se esfuerzan), y a las personas “*agresivo/agresivas*”, las que sonríen y no hacen nada de lo que nos interesa.

Debemos trabajar para crear un ambiente que nos permita a todos –*especialmente al trabajador ordinario*- desempeñarse en forma constructiva y productiva. Eso lo haremos evitando el tipo de motivación basada en el temor -*motivación coercitiva*- y utilizando una motivación basada en la percepción de un resultado positivo.

Para ser un buen líder, debemos asumir la responsabilidad. Todo el mundo es lo suficientemente inteligente si el líder es lo suficientemente bueno (Para enseñarles lo que saben y para pedirle ayuda a los demás cuando sea necesario). Queremos acertar rápido, queremos atacar rápido, crecer rápido y somos capaces de hacerlo, porque tenemos personas inteligentes, respetuosas y dignas. En ese tipo de clima, si yo no sé algo, está bien. Es correcto decir “*yo no lo sé*”. Dentro de esa cultura, siempre se están ayudando los unos a los otros y se promueve la innovación y la creatividad.

La diversidad en los equipos.

En una empresa u organización, las diferencias son buenas. Es bueno cuando te rodeas con personas diversas que son buenas –*diversidad de educación, de antecedentes o de religión*-. La variedad es buena, no solo porque es correcto, sino porque también nos ayuda a ver lo que no podemos ver. Debemos respetar las diferencias en otras personas. Si no, nos encontraremos en una minoría selecta, en la que uno siente desdén o falta de respeto al otro porque “*verdaderamente no puedo lograr que comprendan*”.

Renunciar al control para asegurar un buen equipo.

“Muchos ejecutivos confunden el control con el poder. Creen que para ser poderosos tiene que ser capaces de ejercer el control detallado sobre las personas”.

El control, por naturaleza, limita la libertad de acción, y por lo tanto restringe el beneficio potencial alcanzable (aunque pueda tener éxito en limitar la magnitud del riesgo). Los ejecutivos que enfatizan el control, básicamente, frenan el crecimiento de los equipos que tienen a cargo.

El desafío es renunciar al control, pero mantener *“la dirección”*. Cuanto más puede ceder en la práctica un ejecutivo, más poder tiene. La dirección, en sentido literal, significa asegurarse que todos están moviéndose en el rumbo correcto. Los mejores líderes determinan la estrategia a seguir y *“facultan”* a sus equipos para que la lleven a cabo. Recordemos que facultar a sus equipos significa;

- ✓ Elegir los miembros adecuados,
- ✓ Asegurarse que todos entiendan cuál es su misión,
- ✓ Desarrollar las capacidades individuales,
- ✓ Suministrar las herramientas y los recursos necesarios,
- ✓ Motivar al máximo el rendimiento y,
- ✓ Recompensar los logros.

Los mejores ejecutivos comprenden que estas actividades conforman un ciclo de mejora continua en el que las acciones de los equipos cada vez son menos supervisadas, lo cual le da al líder la oportunidad de estar al frente de grupos cada vez más grandes;

“Los líderes que insisten en controlar a sus equipos, básicamente, limitan sus propias oportunidades de ascender”

Aclaración: Los conocimientos, herramientas y contenido de la gerencia como ciencia expresado en este y los siguientes artículos, los he recopilado en un largo de tres décadas de mi trabajo en gerencia de administración. Todos los créditos a quien corresponda.



CGERENCIA

¿NOS CUENTAS DE TU NEGOCIO? ESCRIBENOS!

+505 8787 3362 | cgerencia.nic@gmail.com

BUSCANOS EN REDES SOCIALES

