

Las tres claves del liderazgo que todos deberíamos dominar

El liderazgo más efectivo no está basado en la simple autoridad o en la necesidad de cumplir una lista de objetivos. A día de hoy, se buscan líderes que sepan motivar al capital humano y que dominen además, tres dimensiones muy concretas.



Hay tres claves del liderazgo efectivo que todos deberíamos dominar. No importa que no ostentemos un cargo en una gran empresa o que no tengamos bajo nuestra responsabilidad a un número determinado de empleados. Liderar es por, encima de todo, saber inspirar para conseguir que otras personas se sientan comprometidas con nuestra visión, con nuestros objetivos.

Un líder puede surgir en el momento menos pensado. Ocurre cuando alguien cree en sus convicciones y encuentra el camino para influir sobre el resto. Porque **un buen líder no se define solo por sus rasgos de personalidad o por su capacidad de transmitir autoridad;** en realidad, estamos ante alguien que logra dominar una serie de habilidades muy concretas que todos podemos aprender.

Dice un proverbio chino que **los patos salvajes siguen al líder de su bandada por su forma de volar y por sus habilidades para orientar a los demás**, pero nunca por la fuerza de su graznido. Esta frase nos invita a reflexionar sobre la clásica concepción que solemos tener sobre los líderes, ahí donde el concepto de fuerza, de dominación y de superioridad ha estado enturbiando muchos de nuestros escenarios laborales.

Sin embargo, los tiempos han cambiado. Los líderes con rasgos psicopáticos no son útiles ni hacen avanzar a una organización. Tampoco los que piensan que liderar es dominar y marcar pautas sobre lo que debe hacerse y lo que no.

En la actualidad, **el líder efectivo es aquel que logra crear entornos de colaboración donde redistribuir responsabilidades** y lograr, además, que las personas se sientan cómodas para desarrollar todo su potencial.

Lograrlo no es fácil, pero existen tres estrategias clave para conseguirlo.

Las tres claves del liderazgo: los tiempos han cambiado

Señala Fred Fiedler, uno de los investigadores más notables en el campo de la psicología industrial y organizacional del siglo XX, que **hay dos tipos de líderes**.

- Los primeros **se orientan únicamente hacia los objetivos**, en alcanzar las metas que se marcan en la propia empresa.
- El segundo tipo de líder **se focaliza exclusivamente hacia las personas**, hacia los empleados que le envuelven.

El modelo de este último se basa en capacitar a cada persona en una serie de responsabilidades, en lograr que cada hombre y cada mujer alcance todo su potencial humano por el bien del

grupo y, en última instancia, de la organización.

Así, algo que ha podido verse es que el líder centrado en objetivos ha sido el más común hasta hace muy poco (y lo sigue siendo en muchos contextos). Ahora bien, en los tiempos actuales, las necesidades han cambiado y es esencial entender una serie de ideas:

- **El líder efectivo es el que capacita a otras personas para que sean «líderes» dentro de sus propias responsabilidades.** El objetivo es pasar de un liderazgo vertical a uno horizontal en el que cada miembro colabore con los demás y sepa reaccionar ante cada necesidad.
- **La toma de decisiones no debe recaer siempre sobre el líder.** Las responsabilidades deben descentralizarse.
- En un escenario laboral cada vez más complejo y cambiante, se necesitan líderes que sepan motivar y despertar competencias como la innovación, la resolución de problemas.

Por tanto, para alcanzar esos fines es vital trabajar en tres claves del liderazgo muy concretas. Son las siguientes.

1. Inteligencia emocional, la clave del líder efectivo actual

En libros como Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional o Inteligencia Emocional en la empresa, Daniel Goleman incide en la idea de que **capacitarnos en esta competencia (la Inteligencia Emocional) nos ayudará a crear entornos de trabajo más felices y productivos.** Ahora bien, para muchos esto no es más que una entelequia, un compendio de buenas intenciones pero que en la práctica, casi nadie aplica.

Sin embargo, dentro de las tres claves del liderazgo esta es sin duda el área más importante. ¿La razón? **Ser capaces de dominar las dimensiones que conforman la Inteligencia**

emocional facilita el trato humano y permite además, sacar lo mejor de cada uno. Las áreas que deberían trabajarse son las siguientes:

- Autoconciencia emocional (conocer y saber manejar las propias emociones).
- Autorregulación (saber controlar las propias emociones para mejorar las relaciones sociales).
- Automotivación (fijarse unas metas y orientarse en base a ellas para inspirar a otros)
- Habilidades sociales.
- Empatía.

2. Toma de decisiones descentralizada: saber delegar

Otra de las tres claves del liderazgo actual es saber delegar responsabilidades. La toma de decisiones descentralizada no tiene como finalidad restar carga al líder central, se trata simplemente, de **capacitar a otros para que hagan uso de sus conocimientos, potencial y recursos y poder así responder entre todos ante los desafíos.**

El buen líder actual no necesita seguidores, no le hacen falta personas que admiren sus capacidades. Lo que sitúa en el mercado a una empresa son personas activas y empoderadas, empleados que comparten las mismas metas que sus líderes y que se sienten con la libertad adecuada de usar su creatividad y recursos para lograr esos mismos objetivos.

3. Las tres claves del liderazgo: la autenticidad

La autenticidad -muy ligada a la honestidad- es un valor excepcional en el ser humano. Aquellos que logren ser genuinos en sus ideas, comportamiento, personalidad y aspiraciones, logran inspirar a otros. De ahí, que el buen líder deba

disponer de este componente casi mágico, pero al mismo tiempo, tan poco frecuente.

Al fin y al cabo, la persona genuina es aquella que dispone de una buena autoestima, que actúa sin miedo, que se atreve a asumir retos, que no engaña ni manipula, que es auténtico en pensamientos, actos y palabras... En esencia,**el liderazgo más efectivo a día de hoy requiere que seamos capaces de despertar competencias que van más allá de las habilidades técnicas o el conocimiento más práctico.**

Necesitamos habilitarnos en dimensiones más humanas. De esta manera, estaremos en posición de crear entornos donde los equipos y las personas actúen con mayor libertad, respeto y originalidad ante un entorno tan cambiante y competitivo.

Fuente: lamenteesmaravillosa.