

## Management and Performance Associates – Newsletter – Septiembre 2007

### Guías para el Liderazgo

*“El mejor ejecutivo es aquél que tiene suficiente criterio para escoger hombres buenos que hagan lo que él quiere, y suficiente autocontrol para no entrometerse en lo que hacen”*

*Theodore Roosevelt (1858 – 1919)*

Hace un siglo el gran presidente Americano sentaba las bases de lo que se supone debe ser el buen liderazgo. Creemos que “hombres buenos” merece una mejor definición, sin mencionar, por supuesto, que los mejores líderes no se limitan al sexo masculino. Quizás, si el Sr. Roosevelt viviera, diría que los líderes efectivos son responsables por identificar, desarrollar y retener talentos (*nuestro newsletter de Abril de 2007 hace foco en este tema*).

Esta es solo una parte de nuestra definición de “hombre bueno”. Adicionalmente, creemos que los líderes efectivos también deben tener un alto nivel de conciencia sobre quienes son (su personalidad, sus motivadores y su estilo de liderazgo) y también claridad sobre su tarea (el rol que debe asumir como líder, la habilidad para pensar estratégicamente y de gestionar el cambio). ¿Parece mucho? No es fácil ser un líder, pero la buena noticia es que estamos hablando de competencias que pueden ser adquiridas, practicadas y luego incorporadas en nuestros comportamientos diarios. He aquí algunas guías sobre el asunto:

**1. Haga un balance entre la gestión gerencial y el liderazgo.** No se confunda con la idea de “liderazgo en la cima”. El liderazgo, así como la gestión gerencial, deberían estar presentes en todos los niveles de la organización. Se trata de dos dimensiones diferentes que cada líder efectivo necesita desarrollar, y no de dos personas diferentes. La historia corporativa reciente está llena de tristes ejemplos en los cuales solo unos pocos en la cima demostraron liderazgo.

**2. Inteligencia Emocional: ¿Por qué puede importar más que el Coeficiente Intelectual?** El nombre del best seller best-seller publicado a mediados de los noventa por Daniel Goleman lo dice todo. El modelo de Goleman incluye cuatro competencias:

**Auto-conciencia** – la habilidad para leer nuestras propias emociones y reconocer el impacto provocado cuando ellas lideran nuestras decisiones.

**Auto-gestión** – el controlar nuestras emociones e impulsos y adaptarnos a circunstancias cambiantes.

**Conciencia social** – la habilidad de percibir, comprender y reaccionar a las emociones de los otros.

**Habilidades sociales** – la habilidad de inspirar, influenciar y desarrollar a otras personas.

**3. Cada líder necesita una actitud mental estratégica.** A estas alturas, sorprendentemente, hay personas que todavía creen que alguien en la casa matriz está planeando la estrategia. Un abordaje estratégico no debe ser relegado a un departamento específico o a una persona, sino que debe ser lo que guíe nuestras acciones. Algo tan “simple” como enfocarse en *el resultado a alcanzar*, en lugar de enfocarse en *la tareas* que nos llevarán hasta allí.

**4. “No soy loco, simplemente no soy usted”** es el título de otro libro que lo dice todo. Escrito por Roger Pearman, explora los 16 tipos de personalidad. Los líderes efectivos entienden que personas diferentes, con diferentes personalidades y perfiles motivacionales le agregan diversidad al equipo, trayendo perspectivas diferentes, innovación y creatividad.

**5. Todavía continua a la búsqueda de “el” estilo de liderazgo?** Los líderes más efectivos usan uno o más de los seis posibles abordajes al liderazgo, y habilidosamente cambian de estilo, dependiendo de la situación.

Nuestro nuevo taller de tres días de duración, **LGW-Leadership Guidelines Workshop**, hace foco en estos temas. Antes de asistir, se les pide a los participantes que nominen a sus reportes directos, para que completen una evaluación sobre sus comportamientos gerenciales.

*Si no lo sabía LGW es el código del aeropuerto Gatwick, en Londres. MAPA Consulting también lo lleva a LHR, el aeropuerto Heathrow de Londres, con el taller **Leveraging Human Relationships**, un destino ideal para explorar como darle impulso a sus relaciones interpersonales.*