

¿Cómo reconocer a un verdadero líder?

Dice Colin Powell que se ha alcanzado la excelencia como líder cuando la gente lo sigue a uno a todas partes, aunque sólo sea por curiosidad. El liderazgo es un talento fundamental en cualquier empresa, y lo que está plenamente demostrado es que este talento especial puede aprenderse. Es decir, un líder no nace, se hace. Lo que sucede a menudo es que los altos directivos no tienen referencias o modelos donde aprender, y navegan por intuición, intentando dirigir a sus equipos y departamentos sin un rumbo claro y definido. De las experiencias aprenden, a veces dolorosamente, y redefinen sus estrategias, en un proceso que puede llevarles toda su vida profesional. Por eso, cada vez se hace más necesario en el mundo de la empresa que estos gerentes o directores generales o departamentales cuenten con un asesoramiento especializado, un proceso donde puedan descubrir y entrenar esas competencias de liderazgo en un entorno seguro, para después llevarlas a la práctica en su realidad empresarial. Y este proceso es el coaching ejecutivo.

¿QUÉ TIENE QUE APRENDER UN LÍDER? Como en todo lo demás, los directivos de hoy tienen una cantidad inmensa de información, conocimientos y formación sobre liderazgo. Sin embargo, ¿Qué pocos líderes hay! ¿Por qué? Porque también hay mucha hipocresía, y tantos conocimientos teóricos no sirven para nada, porque no se aplican en la realidad. Y muchas veces no se aplican porque no se quieren aplicar. Porque lo más fácil y rápido es el autoritarismo, la jerarquía y la orden.

Jim Kouzes, considerado uno de los más prestigiosos Coaches ejecutivos del mundo, después de 20 años de trabajo e investigación en coaching con líderes de empresas en todos los continentes, ha concluido que la característica principal que todo el mundo busca y admira en un líder es la CREDIBILIDAD. Es decir, haz lo que dices que vas a hacer. Porque si no creemos al mensajero, no crearemos el mensaje.

¿Y cómo consigue un líder este preciado tesoro que es la credibilidad personal ante sus superiores, sus subordinados, los clientes y proveedores? En primer lugar, es básico que el líder clarifique sus creencias y valores, su visión de la empresa, su misión en la misma. Si no sabe qué es lo que quiere, difícilmente transmitirá a los demás un mensaje claro y firme. Si no sabe cual es la visión de la compañía, adónde desea dirigirse, tampoco lo sabrán sus subordinados, y siempre creará a su alrededor una imagen de inseguridad.

Y por supuesto, el líder debe clarificar cuales son sus valores más importantes, y cómo se reflejan estos valores en su día a día profesional dentro de la compañía.

Si una empresa está provocando perjuicios en el medio ambiente con la fabricación de sus productos, y el director general tiene entre sus valores el desarrollo sostenible, deberá plantearse su continuidad en la empresa, o bien luchar para solventar ese desencuentro.

En segundo lugar, el líder debe alinear sus propias acciones y decisiones con sus valores, creencias, misión y visión de la compañía. No vale que todo se quede en bonitas palabras, hay que actuar acorde con lo que se ha dicho. Con estos dos pasos, el líder comenzará a caminar con paso firme hacia la excelencia.

Por último, el líder del siglo XXI debe conocer y entender a la gente que le rodea, valorar sus opiniones y diversidad, creer en su talento y capacidad incluso más que ellos, e inspirarles con pasión, reconocimiento, al mismo tiempo que exigiéndoles retos mayores.

El líder debe poner retos altos a sus equipos, ya que las personas, por encima de compensaciones económicas, lo que buscan son desafíos, proyectos en los cuales encuentren el reconocimiento personal. Y el camino más rápido y eficaz para aprender todas estas habilidades que conducen a la credibilidad personal y al verdadero liderazgo, es un proceso de coaching ejecutivo, evitando así tener que aprenderlo durante años y a base de experiencias erróneas.