

10 COMPORTAMIENTOS EXTRAORDINARIOS PARA SER MEJOR LÍDER (Y MEJOR PERSONA...)

ANDRÉS ORTEGA MARTÍNEZ

Diciembre 2018



Nuestro contexto empresarial ha cambiado, casi sin darnos cuenta. Hemos aceptado las nuevas reglas del juego. Esta nueva realidad hace incontestable y unánime la necesidad de reciclar nuestras habilidades y competencias para poder aportar valor en un marco socio-empresarial diferente.

La digitalización de casi la totalidad de modelos de negocio, la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, la consolidación del *machine learning* y la irrupción imparable de la inteligencia artificial (por nombrar solo los cambios más relevantes), están teniendo un impacto descomunal en nuestra forma de trabajar y de realizar actividades que aporten valor en nuestras respectivas organizaciones.

Ante semejante avalancha de cambios, el papel de las personas que lideran y facilitan el funcionamiento de los equipos de trabajo es absolutamente esencial.

El ejercicio del liderazgo siempre ha sido determinante, pero en un contexto de cambio ultra acelerado y de incertidumbre constante, ese papel adquiere una dimensión mucho más significativa.

Con semejantes evidencias, **muchas empresas se han lanzado a rediseñar nuevos modelos de liderazgo con la sana y loable intención de barnizar la gestión de personas de la organización con nuevas habilidades.** De esta forma, emergen y se consolidan las competencias digitales: **pensamiento crítico, capacidad de innovación, promoción del cambio, habilidades analíticas y *learnability*.**

Y, mientras las organizaciones se apresuran en desarrollar a sus actuales y futuros líderes en las nuevas habilidades, nos olvidamos de aspectos esenciales, y pasamos por alto comportamientos que, independientemente de la forma que adopte la organización y de la tipología y naturaleza de los equipos, cualquier persona que asuma la responsabilidad de liderar debe de manifestar:

- **Mostrarse vulnerable**

Nadie es infalible. **El liderazgo en sí mismo es humanamente imperfecto.** Pero existen personas que declaran su vulnerabilidad abiertamente, y reconocen sin problemas tanto lo que hacen bien como lo que no hacen bien. Alguien que lidere a un equipo de personas debe mostrar sus fortalezas, pero también sus debilidades, porque mostrarse imperfecto es parte de la condición humana y por lo tanto de un líder.

- **No etiquetar**

Etiquetamos. Lo hacemos casi inconscientemente, desde nuestros modelos de pensamiento y a partir de nuestras **Percepciones** de la realidad. Los mejores líderes no son los que no etiquetan (dado que todos lo hacemos) sino aquellos que son más conscientes de su capacidad de etiquetar y son capaces de calibrar el riesgo existente en esa práctica. Controlar el hábito de etiquetar permite acercarse a las personas desde otra perspectiva y, normalmente, hacer que éstas den lo mejor de sí mismas.

- **No juzgar**

Íntimamente relacionada con la capacidad de no etiquetar se encuentra la capacidad de no juzgar. Emitimos juicios constantemente, construimos verdades absolutas acerca de otros, apalancándonos en comportamientos aislados analizados desde nuestra forma de percibir la realidad. Y emitimos juicios, en ocasiones sentencias, que limitan las capacidades de aquellos que tenemos cerca. Un líder es más líder cuanto más se apoya en la objetividad de los comportamientos de otros, cuanto más observa y menos juzga.

- **Ser éticamente responsable**

Practicar la ética empresarialmente implica hacer lo correcto para obtener resultados, sin causar perjuicios con nuestros comportamientos. Un líder tiene como responsabilidad ayudar a otros a que consigan sus objetivos y resultados. Pero si se permiten comportamientos negligentes, si se instiga la mala praxis hacia los demás, puede que los objetivos se alcancen siendo éticamente irresponsables. Y, no lo olvidemos, **sin ética no hay compromiso**.

- **Mostrar empatía**

Ser empático es tener la voluntad real de entender como siente la otra persona, como recibe y encaja nuestros comportamientos y los de los demás. Todos tenemos capacidad de empatía, pero la utilizamos de forma condicionada. Tendemos a empatizar más con aquellas personas que se asemejan más a nosotros, pero alguien con capacidad real de facilitar y liderar debe tener la habilidad de hacer extensible esta capacidad hacia cualquier persona independientemente de la afinidad que muestre hacia ella.

- **Ser honesto**

La honestidad es un valor esencial para la construcción de relaciones. Y, en un contexto donde la organización del trabajo cada vez implica conectarse más con otros, ser honesto, decir las cosas como son, desde la objetividad y no maquillar la realidad, se convierte en una característica vital para canalizar la energía de un equipo de trabajo.

- **Ser respetuoso**

Respetar es aceptar a los demás tal y como son. Una persona que lidera un equipo no solo debe de mostrarse respetuoso en su forma de expresar sus mensajes sino también en la forma de entender las opiniones y las formas de pensar de los demás. El respeto es un pilar fundamental para ayudar y liderar.

- **Confiar**

Confiar es el arte de creer en los demás. La capacidad de construir confianza es directamente proporcional a la capacidad de ser honesto y de empatizar. Cualquier persona llamada a liderar a un equipo debe, ante todo, practicar el arte de hacer que otros crean en sí mismos.

- **Ser generoso**

Ser generoso no sólo es ofrecer algo a otros, si no pensar más en los demás antes que en uno mismo. Un líder debe ser totalmente consciente de la importancia de no anteponer sus intereses individuales a los colectivos. Un líder es más líder cuando recurrentemente pone los intereses de la organización por encima de los suyos.

Pero, sin duda, **el comportamiento más extraordinario es hacer todo lo anterior de forma frecuente y consistente.** De nada sirve decir que no es bueno juzgar, si acabamos juzgando. De nada sirve ensalzar la importancia de la confianza, si no creemos en aquellos con los que colaboramos regularmente. De nada sirve decir que somos vulnerables si no asumimos nuestras imperfecciones.



El ejercicio del liderazgo en nuestro contexto actual está íntimamente relacionado con la capacidad de desarrollar un pensamiento crítico, de promover cambios, de aprender constantemente, de innovar y de manifestar cuantas nuevas competencias digitales como queramos definir, pero sin duda alguna, la práctica del liderazgo ha estado, está y estará siempre relacionada con algunos comportamientos cotidianos que siempre nos harán estar más cerca de los demás.

**COMPORTAMIENTOS COTIDIANOS, PERO EN REALIDAD
EXTRAORDINARIOS QUE QUIZÁS NOS AYUDEN A SER
MEJORES LÍDERES, PERO QUE CON ABSOLUTA CERTEZA
NOS PERMITIRÁN SER MEJORES PERSONAS...**