



Cinco talentos del líder de hoy

Alejandro Juan-Marcos Barocio
www.alejandrojuanmarcos.com

He leído múltiples libros y artículos sobre liderazgo, y también he tenido la suerte de ver a algunos líderes increíbles en acción; he notado que existen algunas cualidades importantes de los que hablan muchos de estos artículos y que comparten la mayoría de los buenos líderes (delegación, comunicación, influencia, predicar con el ejemplo, apertura a la retroalimentación).

Sin embargo, hay algunas otras características que poseen, y acciones que hacen, las cuales son extremadamente importantes, pero de las que no se habla a menudo.



En este artículo te compartiré algunos de los talentos críticos de las que me han llamado la atención y merecen estar en la mira:

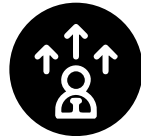


1.- No tienen una política de puertas abiertas

En un pasado se establecieron políticas de puertas abiertas para “empoderar” a los empleados y mejorar la colaboración dentro de los equipos. Esto funcionó bien en estructuras jerárquicas en las que los empleados tenían miedo de comunicarse con sus superiores, no obstante, hoy no trabajamos en esas rígidas estructuras. De hecho, soy testigo de que estamos en el otro extremo del espectro, en el que corremos el riesgo de comunicarnos en exceso y buscar más ayuda de la necesaria. Los buenos líderes lo entienden. Se abstienen de una política de puertas abiertas por dos razones principales:

- 1.- Les ayuda a proteger su enfoque y el de los miembros de su equipo.
- 2.- Ayuda a los miembros de su equipo a ser independientes e ingeniosos.

No es que se evite ayudar a los miembros del equipo. Por el contrario, crean protocolos y procesos de comunicación de modo que los integrantes se esfuerzan por crecer por sí solos.



2.- Piensan a largo plazo y promueven este pensamiento dentro de los equipos.

Priorizan las ganancias a largo plazo sobre las ganancias a corto plazo, incluso si eso es impopular y evita la satisfacción inmediata.



3.- Se enfocan en el crecimiento personal de su equipo.

Recientemente ingresé a un nuevo puesto y noté que los líderes de cada área de la empresa se interesaban en que los miembros de su equipo mejoren y sean más capacitados de lo que eran ayer, evitando así que se estanquen. Si los integrantes crecen, lo hará también la organización.



4.- No tienen miedo de exponer su vulnerabilidad e ignorancia.

La perfección está sobrevalorada, los buenos líderes no se obsesionan con eso.

Ellos admiten sus deficiencias desde el principio. Lo hacen para concienciar a su equipo y, lo que es más importante, para que los miembros de su equipo los complementen.



5.- Se enfocan en los procesos y no con los resultados.

Se centran en establecer procesos exitosos y persiguen una ejecución impecable. Es fácil concentrarse solo en los resultados finales, pero es muy poco lo que se puede hacer para cambiarlos si la ejecución no se supervisa y los procesos no se configuran correctamente.♥

Así mismo, es fundamental darse cuenta de que el liderazgo es un proceso social, ya que se trata menos de un individuo fuerte o carismático y más de un grupo de personas que trabajan juntas para lograr resultados.