

Es la acción lo que crea la motivación

“Gestión es hacer las cosas bien,
liderazgo es hacer las cosas”.
Peter Drucker, filósofo.

Fray Enrique Arenas Molina, OAR
Rector Uniagustiniana

Ambientación

El éxito consiste en ir de fracaso en fracaso sin desesperarse. Es común en la actualidad hablar del papel de los líderes frente a los procesos de innovación. “Un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar”, Rosalynn Carter.

La acción del liderazgo empieza por la escucha. Un líder crece a través de su desarrollo personal y con la repetición de hábitos positivos, de buenos valores. Además de tener iniciativa y saber gestionar conflictos, responsabilidad, generosidad, humildad y la confianza son valores para ser un buen líder. Se lidera dando ejemplo, no por la fuerza. Los niños no nacen líderes, sin embargo, muchos de ellos tienen las capacidades para serlo y por ello deben preocuparse de desarrollarlas.

En un mundo donde todas las empresas innovan con sus grupos, el dilema no es innovar sino cómo hacerlo más rápido que los competidores. Prefiero mirar al futuro y soñar, que mirar al pasado y arrepentirme. Sin duda que la acción del liderazgo es la fuente para el desarrollo de la creatividad y la innovación. El líder debe desarrollar

la estrategia, estructura, crear el ambiente adecuado para la renovación, y desarrollar la cultura organizacional que promueva la innovación y gerenciar la diversidad.

“Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, cuando su trabajo está hecho y su meta cumplida, ellos dirán: Lo hicimos nosotros”. Lao Tzu, filósofo chino. Ya sea en el campo de batalla o en una empresa, los mejores líderes siempre son capaces de inspirar grandeza en los demás a través de sus palabras y acciones. Y aunque los problemas a los cuales se enfrentan han cambiado con el pasar de los años, las cualidades de ellos permanecen.

Nadie puede hacerte sentir menos sin tu consentimiento. El liderazgo es la clave para funcionar la empresa. Sin embargo, encontrar a personas que desarrollen su dirección de forma acertada en un equipo no es una tarea fácil. Muchos de los problemas derivan del desconocimiento o distintos puntos de vista sobre la definición del liderazgo. Por poner un ejemplo, un buen líder se basa en la motivación o en los resultados. Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas; es la capacidad de transformar la visión en realidad. La creación de un equipo eficaz requiere habilidades de autoridad y antes de decidir sobre la estructura de él, asegúrate que todos están debidamente cualificados para las tareas que van a llevar a cabo según los objetivos establecidos y que debes tener en cuenta como líder para que tu equipo sea eficaz.

El empresario y magnate de los negocios en el sector informático y de la industria del entretenimiento estadounidense, expresa: “La innovación es lo que distingue al líder de sus seguidores”, Steve Jobs. El emprendedor ve oportunidades allá donde otros solo ven problemas. El líder debe crear espacios para el desarrollo de las personas; fomentar una cultura de respeto y confianza son elementos básicos para el desarrollo de la innovación. Su rol es el de crear el ambiente apropiado y requiere conocer sus límites y capacidades. La figura es

muy primordial para conducir equipos de trabajo, empresas, grupos y organizaciones gubernamentales, municipios e, incluso, naciones.

Para lograr la supervivencia de cualquier institución es vital la dirección. Esto se debe ya que es necesario contar con talento que conozca y utilice adecuadamente sus capacidades para guiar y dirigir. Sin importar si se trata de una gran compañía o de un grupo pequeño de personas. Hay que prepararnos en este espacio, tanto los ejecutivos, directores, administrativos y jefes de equipos.

Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasara, otras hacen que suceda. La importancia de un líder aparece en la mayoría de los proyectos que involucran equipos humanos. Representado por aquella persona capaz de organizar y guiar a un grupo, para cumplir diversos objetivos. Un líder no toma ventaja del conjunto, todo lo contrario, usa su habilidad para empoderar a cada uno de los integrantes.

Se considera como buen líder a aquella persona que enseña e inspira a otros para alcanzar un objetivo en común. Más no a quien reprime o desvaloriza desde el autoritarismo. Los buenos suelen ser recordados por su accionar y por cómo hacen sentir a los demás. No solo por su nivel académico o logros personales alcanzados. El liderazgo en la empresa es imprescindible porque es lo que lo define. En gran medida, la correcta administración de la misma. Así como el capitán de un barco es la persona más importante de la tripulación. También como el director de una importante orquesta.

El papel de un líder dentro de la empresa es esencial. La innovación es implementar una nueva idea que creé valor. “Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar la autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr”. Sam Walton, empresario y militar estadounidense.

La imagen del líder en una empresa coincide con el dueño de la misma, o, cuando ésta es muy grande, con el gestor que la dirige. Es en

estas personas donde el liderazgo es imprescindible, por varias razones, que veremos a lo largo del artículo: Primero hablaremos un poco acerca del líder para después comentar la importancia del liderazgo.

1. Viaje del líder
2. Característica del liderazgo innovador
3. Retos innovadores
 - a. Tareas del liderazgo
 - b. Innovación y creatividad
4. Ser líder, cuestión de actitud
5. En la unión está la fuerza

La labor del líder y liderazgo están relacionados desde su rasgo. El liderazgo es la condición de una persona de poder ser líder y, dirigir a un equipo de personas e influenciar de forma positiva mentalidades y comportamientos. El liderazgo permite al líder desarrollar nuevas habilidades o características, y orientar a un grupo de personas para alcanzar los objetivos trazados, y así lograr el éxito de la empresa

1. Viaje del líder

Cómo ser un buen líder en el mundo de hoy. Ningún hombre será un gran líder si quiere hacerlo todo él mismo, u obtener todo el mérito para sí mismo por hacerlo. Es largo el viaje del líder y de muchos tropiezos. Pues, “no hay problema que no podamos resolver juntos, y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos”. Lyndon Johnson, el trigésimo sexto presidente de Estados Unidos. Muchas veces quisiéramos poder hacer todo nosotros mismos para asegurarnos de no perder el control; sin embargo, cuando tienes un equipo, debes ser capaz de confiar y delegar tareas en ellos. La clave está en aprender cómo hacerlo con eficacia.

¿Cuáles son las cualidades de un líder? Para Aristóteles existían tres cualidades: Ethos, pathos y logos. El Ethos es el carácter moral y la fuente de su capacidad para convencer a otros; el pathos es su capa-

cidad de entrar en contacto con los sentimientos y de movilizar a las personas emocionalmente; el logos es la capacidad de dar motivos sólidos para acciones concretas y, en consecuencia, para movilizar a las personas intelectualmente.

Un jefe dice ir, un líder dice vamos. Ser un líder cristiano de valores no es tan fácil como parece, pero si somos llamados por Dios, Él es quien nos dará las herramientas necesarias para cumplir nuestro rol, como líderes de su palabra y que podamos ejercer un ministerio preparados. Que es tan hermoso servir a Dios y a la persona, que, aunque nos traiga situaciones malas nos llena de satisfacción poder llevar la verdad a donde no la conocen.

Un líder lleva a la gente a donde nunca habrían ido solas. El Apóstol Pablo, fue un hombre cuyo propósito estaba enfocado en el liderazgo. Consideremos algunos de estos principios que tiene valor permanente en la Escritura. Con su gira, en su liderazgo demostró que verdaderamente no le preocupaba su reputación, sino la del Evangelio y la perseverancia de predicar la palabra de Dios. Pero al mismo tiempo expone también cuáles son las verdaderas motivaciones que un siervo de Dios debe tener, en consideración con lo que el Apóstol expresó a través de la palabra en las Escrituras desglosaremos el liderazgo del Apóstol.

Es la acción lo que crea la motivación. En el sector de la empresa, el líder ya no se puede basar en la jerarquía, ni en el poder. Debe ser capaz de atraer el mejor talento hacia el proyecto, no sólo por dinero, sino por la contribución de ese proyecto a sus integrantes y a la sociedad.

Entonces, al definir el líder significamos que es la persona con capacidad de analizar los puntos positivos y negativos de la gestión del personal subordinado, y de esta forma diseñar un plan estratégico para apoyar lo eficiente y superar los fracasos a través de la comunicación. Por ejemplo, en una organización, es muy importante el liderazgo ya que está relacionado con el suceso o fracaso, es decir, con

conseguir o no los objetivos planteados permitiendo a la empresa alcanzar volúmenes de ventas, producción y activos.

En realidad, un buen líder es una persona que tiene autoridad de manera natural y que la ejerce de manera natural. Sin tanto esfuerzo ni autoritarismos. El arte de la comunicación es el lenguaje del liderazgo. Un gran líder debe garantizar la comunicación en todo momento. Evita malentendidos, analiza la situación y hace que su mensaje se comprenda con facilidad por cualquier persona. Por supuesto que los líderes serán aquellos que impulsen a otros. Su misión es impulsar el desarrollo de su equipo para que cada miembro sea aún mejor. Aquí la formación y la puesta en práctica de los conocimientos adquieren protagonismo.

Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder. Dedicar tiempo para entender qué motiva a tu equipo. Cada persona es diferente, pero tener un propósito claro, promover el sentimiento de pertenencia y fomentar el desarrollo profesional son algunas de las acciones capaces de maximizar la motivación de las personas. ¡Haz la prueba! El líder es aquella persona en torno a la cual todos los demás se agrupan por determinación casi inconsciente. Al observar que esa persona tiene carisma, capacidades y seguridad para dirigir al grupo. En muchas ocasiones, las situaciones que se experimentan son las que hacen que la persona en cuestión se convierta en líder por sus propios rasgos.

La retroalimentación es igual de importante que los reconocimientos, ya que es la única forma de identificar qué está bien o mal para poder mejorarlo. Por ende, el feedback puede ser positivo o negativo, pero siempre ha de ser constructivo. No des a tus empleados por sentado. Si no valoras a tu equipo, ellos no valorarán a tus clientes. El significado de este enunciado va más allá, ya que si tu equipo no recibe reconocimientos puede perder la motivación. Cada vez que

puedas reconocer y recompensa de forma inmediata el buen trabajo, los avances y el cumplimiento de objetivos.

Otro aspecto esencial: *“Dar ejemplo no es la principal manera de influenciar a los demás, es la única manera”*, Albert Schweitzer, teólogo, filósofo, músico francés. Un gran líder debe construirse de adentro hacia afuera. Lidera con tu buen ejemplo y genera feedback a diario. No hay mejor manera de promover algo que con tus acciones.

Debe buscar resultados para todos, no solo para él. El liderazgo constituye un estilo de vida que camina hacia la transformación de la sociedad. La sociedad necesita del liderazgo y el lugar donde este comienza es el sitio de estudio o de trabajo diario.

El auténtico líder preocupado por la innovación es aquel que no solo se preocupa por mejorarse a sí mismo y sus resultados personales, sino que ve por todo el equipo de trabajo y los ayuda a aprender, tomar riesgos, experimentar, cambiar y, sobre todo, crecer profesionalmente. Debe inspirar confianza y, en el caso particular de la innovación dentro del espacio de trabajo, también debe proyectar seguridad en que sus decisiones son las correctas.

Sin duda que, en el panorama empresarial actual, ser un líder innovador es una cualidad indispensable. El mercado es competitivo y aquellos que no evolucionan se quedan en el camino. La integridad personal existe si hay valores y principios asumidos que se reflejan en la conducta personal, familiar y social del líder.

2. Característica del liderazgo innovador

Necesitamos líderes; y ellos son tan preciados como poco comunes. El liderazgo no tiene que ver con la jerarquía ni la posición de nadie en la empresa, no tiene que ver con imponer opiniones sino con escuchar a los que saben. Existe un vacío de liderazgo en nuestra cultura. El verdadero liderazgo debe anclarse en la autoridad. Esto es lo que impide que el liderazgo se transforme en demagogia y dicta-

dura. Es lo que distingue al líder del falso profeta o del manipulador interesado.

El liderazgo transformador caracterizado por el liderazgo innovador es aquel que conserva una coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace. Es una persona con espíritu firme. Sus valores éticos no pueden faltar: Compromiso, la honestidad o la lealtad. Tampoco pueden faltar valores orientadores como la visión, creatividad, valentía o afán emprendedor. Estos valores tienen que interiorizarse de tal forma que se lleven a la práctica de forma inconsciente.

El liderazgo en su proceso es una virtud que una persona tiene de dirigir a otros en camino a un fin, pero sobre todo de dirigirnos a nosotros mismos. Tener el carácter para ser firme en la toma de decisiones y en la exigencia de que estas se cumplan. Tanto con otros, como consigo mismo. Es característico que, en la época de mayor transformación de la historia de la humanidad, las organizaciones y proyectos necesitan cada vez más la combinación de esa excelencia técnica con grandes habilidades interpersonales y de liderazgo para la comunicación y la innovación:

- Crear una cultura de impulso del cambio.
- Desarrollar una visión global de los proyectos.
- Entrenar la capacidad de inspirar y motivar a las personas.

Estas habilidades interpersonales de liderazgo motivan a los demás y ayudan a transformar a las personas. Son el conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes. Como se enuncia el proverbio africano: “Si quieres ir rápido, camina solo. Si quieres llegar lejos, camina acompañado”.

El proceso de aprendizaje del liderazgo abarca varios aspectos, un claro resumen de ellos es el que sigue:

- El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
- El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras. Se relaciona de manera muy estrecha con el cambio y con la transformación personal y colectiva.
- El liderazgo es una oportunidad, puede ser ejercido por muchas personas en medios variados: Educativo, familiar, deportivo, profesional, científico, social, militar y político.
- El liderazgo es una capacidad que se desarrolla a partir de un potencial variado en personas y grupos.

“Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas”, Peter Drucker, filósofo. “Un líder es un vendedor de esperanza”, Napoleón Bonaparte, militar y estadista francés. Debe innovar y atreverse a mejorar cosas que parece que son inamovibles. No es suficiente con tener talento, carisma, experiencia, motivación, buena voluntad, debe contar con ingenio, valentía e innovación y al mismo tiempo debe poseer varios rasgos primordiales, como estos:

- Visión: Uno de los primeros elementos que no puede faltar en ningún buen líder es la visión de futuro. Esta es una de las diferencias entre una persona común y un líder. El líder tiene la capacidad de prever qué va a suceder y hacer planes a futuro, de forma que la empresa siempre esté avanzando, cumpliendo objetivo tras objetivo.

- Empatía: Ésta es imprescindible para que el ambiente en la empresa sea lo más reconfortante posible, y, derivado de ello, la gente se sienta cómoda trabajando allí. Una empresa donde los trabajadores están contentos, funciona mejor.
- Capacidad de formar equipos: También es importante formar equipos que funcionen. Este es uno de los errores más comunes entre los emprendedores y empresarios novatos que no tienen capacidad de liderazgo. En el momento de formar equipos, se juntan con personas que son como ellos, en lugar de buscar personas complementarias, que permitan crear un equipo que funcione en varias direcciones.
- Dinamismo: El líder tiene que tener dinamismo. ¿Por qué? Porque la visión que mencionábamos en el primer punto, puede fallar. Perfectamente se puede hacer un plan y que éste falle. En ese momento, es necesario ser capaz de pivotar y ofrecer una respuesta que permita a la empresa seguir avanzando, mientras los demás miembros de la misma están perdidos.

No limites tus desafíos, desafía tus límites. Para liderar a la gente, camina tras ellos y para saber qué es liderazgo es necesario tener una visión integrada y una actitud de aprendizaje para identificar los caminos por los que tiene que andar y enseñar a los demás a hacerlo. A través de esta visión debe mirar hacia el futuro para anticiparse, asentar las bases de una organización y posibilitar un desarrollo social sostenible. La visión de un líder está formada por los sueños que desea alcanzar, por ejemplo, la visión de un líder empresarial puede ser mejorar la imagen de su empresa. Para lograr esta visión debe compartirla con los miembros de la organización para que todos trabajen en el mismo sentido.

Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo. Una de las cualidades básicas en todo líder que se presente al éxito es precisamente la inteligencia emocional, esa capacidad

-a menudo innata- que tienen los líderes para ponerse en el lugar de los demás, comprender sus preocupaciones y dar solución a los problemas. Los líderes conocen los secretos de su negocio y por eso pueden mostrar empatía con los clientes y con los miembros de su equipo: Esa empatía consigue inspirar y establecer lazos que conducen al éxito. Si quieres liderar con éxito, respeta la creatividad de los demás y aprende de la gente que te rodea, seguro que sus ideas suman en lugar de restar.

3. Retos innovadores

Un emprendedor ve oportunidades allá donde otros solo ven problemas, y en la actualidad, la mayoría de las empresas están de acuerdo con que el liderazgo es uno de los factores más importantes para asegurar su trabajo general, así como para facilitar sus procesos de cambio e innovación. La innovación es la concepción e implantación de cambios reveladores en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los retos innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología.

Dentro de los cambios innovadores el líder sabe lo que es verdad; el mal líder sabe lo que se vende mejor y lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no esencialmente quieren ir, pero deben de estar. La percepción de liderazgo se ha determinado como el proceso de influir sobre otras personas para que entiendan y estén de acuerdo acerca de las necesidades que se deben atender y cómo llevarlo a cabo de forma efectiva. Comprendemos que el liderazgo es un mecanismo para facilitar esfuerzos individuales y colectivos en la consecución de objetivos compartidos de cambios innovadores. Es decir, que el liderazgo es un proceso que se cristaliza en una persona, la figura del líder.

El liderazgo es la fuente para el desarrollo de la creatividad y la innovación. El líder debe desarrollar la estrategia, la estructura, crear el ambiente adecuado para la renovación, y desarrollar la cultura organizacional que promueva la innovación.

Mucho se habla del liderazgo para la innovación y mucho se habla sobre innovación ¿Cuál es la relación entre las dos? Para responder qué es el liderazgo y construirlo hay que estar a la ofensiva, es decir, primero hay que construir un sueño y después tratar de hacerlo realidad, utilizando los medios necesarios, y con responsabilidad y motivación.

Hay necesidad de líderes que cuenten con una buena base y sepan cuál es la dirección correcta en la que deben caminar para conseguir la meta fijada. A la pregunta qué es el liderazgo hay que responder precisamente que es la exaltación de responsabilidad, es ser creativo, innovador, proactivo, asertivo, arriesgado, optimista y luchador por una sociedad mejor. Como dice el enunciado de Toynbee: “El crecimiento de las sociedades humanas se explica por la presencia de unas minorías o personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los retos del medio y que, en razón de su integridad y de sus compromisos con el grupo, son libremente seguidas por la mayoría”.

Las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen a la innovación. Se consideran tanto las actividades que hayan producido éxito, como las que estén en curso o las realizadas dentro de proyectos cancelados por falta de viabilidad.

La innovación implica la utilización de un nuevo saber o de una nueva combinación de saberes existentes. La obtención de nuevo conocimiento se realiza mediante una o varias de las actividades señaladas a continuación: ¿De qué manera el liderazgo afecta la innovación?

El cambio es una constante con la que lidiamos cada día. Elementos como los avances tecnológicos, las habilidades de las nuevas generaciones, las necesidades cambiantes de los consumidores, las reglas de juego de la competencia, la influencia de variables globales en los mercados locales, y las variables ambientales, hacen que los líderes empresariales estén atentos a desarrollar acciones que les permitan hacer frente a nuevas realidades.

Como parte de los retos a los cuales se enfrentan las empresas están los nuevos competidores, la necesidad de renovación y optimización de procesos, el desarrollo de nuevas competencias personales y organizacionales, la lectura oportuna de la incidencia de las variables sociales y políticas, el rediseño del modelo de negocios, la excelencia de las operaciones, clientes cada vez más exigentes, colaboradores que buscan un mayor desarrollo en el sitio de trabajo, búsqueda de nuevos mercados, renovación de productos y/o servicios.

En estos retos el papel de los líderes es el de crear el ambiente propicio para responder de manera ágil y efectiva a estas condiciones que, de una forma u otra, nos desafían a transformarnos.

¿Cómo desarrollar un liderazgo que cree el ambiente propicio para la creatividad y la innovación ante los retos? Si bien el desarrollo de un ambiente de creatividad y de innovación es responsabilidad de los líderes, el proceso de innovación no sería posible sin la determinación de algunos elementos que lo ordenen.

Vamos a analizar el papel del líder frente al proceso de innovación desde tres perspectivas, incorporación de la innovación a la estrategia transformadora, tipos de interrelaciones para hacer frente a la innovación y la aplicación de prácticas para la innovación. Marla Capozzi, consultora de McKinsey & Company, establece la incorporación de la innovación en la agenda estratégica de la empresa como uno de los principios fundamentales para su desarrollo.

- Es importante que la vinculación del concepto de innovación a la estrategia de la organización esté acompañada de una definición clara de su significado, o propósito de acuerdo con la realidad empresarial.
- Es necesario darle cabida al desarrollo de la función dentro de la estrategia de la empresa.
- Los procesos de innovación no son resultados aislados, son consecuencia de una estrategia sostenida que brinda el marco para fortalecer de la creatividad, y que incentive comportamientos que rompan las barreras y generen nuevas realidades.

Así como en otras áreas de desarrollo estratégico, la incorporación de la innovación debe contar con elementos de medición para monitorear su impacto. Este proceso implica tener una definición clara del concepto y de los objetivos de innovación que persigue la empresa, definir áreas para el desarrollo del concepto, incentivar la interacción entre diferentes actores internos y externos, definir planes de desarrollo, hacer seguimiento periódico al proceso, definir indicadores y metas, darle a la innovación el cuidado y la importancia requerida para que sea parte de la cultura organizacional.

Las empresas de excelencia han incorporado el concepto de innovación como un elemento para generar valor agregado y mejorar los niveles de desempeño. Este valor agregado puede ser aplicado a productos, servicios, procesos, modelos de negocios, mercadeo y estructura organizacional. La incorporación de la innovación implica darles una lectura apropiada a las condiciones del mercado, a los avances tecnológicos, construir redes internas y externas de aprendizaje, incorporar programas de desarrollo tecnológico e innovación a los procesos de entrenamiento, mejorar los procesos y realizar cada día los esfuerzos para que sea parte de la cultura organizacional.

Cuando la empresa está creciendo, necesita del mejor liderazgo posible. Es el momento en el que se ha comprobado que el modelo de

negocio funciona, que la empresa puede ser rentable. Pero también es el momento en el que se encuentra con los problemas de escalabilidad, y tendrá que debatirse entre obtener créditos rápidos para poder crecer, o llevar a cabo ese crecimiento en base al dinero que la propia empresa genera. Una empresa sin un buen líder al frente, no podrá crecer y, desde luego, si crece, no podrá mantenerse en el sector frente a una competencia que está ofreciendo lo mismo, pero con un liderazgo fuerte al frente.

4. Sello del humilde

Algo que hay que tener claro es que el liderazgo es imprescindible desde antes de que nazca la empresa. Durante la fase de planificación y creación de la misma, se harán necesarias las características de la personalidad del líder.

El papel del líder es fundamental desde el primer momento. También es importante durante el crecimiento de la misma. En la fase de crecimiento, el papel del líder es todavía más importante. En el caso anterior, todavía se está a tiempo de hacer cambios y arreglos, y, en la siguiente etapa, la empresa puede sobrevivir sin líder.

Son muchas las personas que sienten que tienden a dispersarse a la hora de realizar sus tareas diarias, tanto en el entorno laboral como en el personal, algo que hace mella en su productividad. Esto ocurre porque intentan abarcar más tareas de las que nuestro cerebro puede asumir. Esa situación de multitarea, que para muchos parece el culmen de la productividad, es la que se debe evitar. Son muchas las tareas de liderazgo que conforman el discurso del éxito. Podemos mencionar al menos 4 tareas indispensables que un buen líder no puede obviar y que resumimos en este ranking:

1. Centrarse en lo importante: Muchos confunden el liderazgo con asumir un gran número de tareas. A menudo el exceso de carga de trabajo es sinónimo de hacer mucho y liderar poco. Los líderes deben centrarse en lo importante, comprometerse en sacar adelante aque-

llo que es verdaderamente crucial para el éxito de su organización. Muchos equipos se derrumban cuando sus líderes están más preocupados de actividades irrelevantes que no aportan a la consecución de los objetivos. Estos managers con frecuencia se pierden en distracciones, detalles, discusiones que no van a ningún lado. Un líder debe ser un gran priorizador para él y para su equipo.

2. Centrarse en lo importante: Una de las más importantes responsabilidades que asumen los líderes es garantizar los recursos necesarios para que su equipo lleve a cabo sus tareas con eficiencia. En cuestiones de liderazgo, es primordial optimizar al máximo los medios con los que contamos para dar el máximo. Para allanar el camino y hacer más fácil el trabajo diario, el líder puede y debe realizar acciones encaminadas a ofrecer los recursos, las herramientas y los sistemas necesarios para que el equipo pueda hacer bien su trabajo.

3. Agilizar la comunicación: La comunicación es un asunto de liderazgo, clave en la gestión de equipos eficientes. Un líder tiene que ser capaz de comunicar con claridad los objetivos y lo que espera de cada uno de los miembros de su equipo, de manera que:

- Aquellas personas que no estén obteniendo buenos resultados, corrijan su comportamiento para mejorar.
- Aquellos que están cumpliendo sus metas mantengan alto su nivel de motivación.
- Las personas infrautilizadas encuentren tareas acordes con sus capacidades.
- La organización promueva el trabajo en equipo.
- Exista una dinámica de mejora continua que posibilite la consecución de objetivos.

4. Agilizar la comunicación: El coach busca instruir y entrenar a una persona o a todo un equipo para que éstos desarrollen competencias específicas y mejoren el desempeño de sus funciones.

b. Innovación y creatividad

La innovación es un desafío y no un drama, una oportunidad y no una amenaza, en la innovación y creatividad en el liderazgo empresarial ha alcanzado un papel realmente importante a la hora de gestionar equipos y organizar el trabajo. Ya no se trata solo de un estilo de dirección, sino de una filosofía para la empresa. Sin embargo, este proceso evoluciona continuamente y por ello es importante renovarnos. En este punto, la creatividad y la innovación cobran un papel fundamental.

Lo que conduce y arrastra al mundo no son las máquinas sino las ideas. La innovación es primordial ya que, al revisar los tipos de liderazgo implantados en la empresa, se pueden detectar problemas o introducir mejoras para solucionarlos.

Algunas veces las estrategias son más importantes que la innovación en sí misma. El problema es que raramente te dejan una segunda oportunidad. Es aquí donde la creatividad puede ser totalmente beneficiosa para las organizaciones ya que supone otra manera de hacer las cosas y de llegar a los empleados y a los objetivos. De esta manera, permitiremos desarrollar iniciativas por parte de los empleados o prepararlos para que perciban nuevas ideas y no se cierren a ellas.

En tanto que haya alguien que crea en una idea, la idea vive. Asimismo, tanto creatividad como innovación son importantes a la hora de tomar decisiones, llevar a cabo la comunicación en la empresa y realizar negociaciones. No se trata solo de los objetivos comunes, sino de que los miembros del equipo se establezcan metas propias, por lo que el liderazgo bien ejercido puede llevarnos a altos niveles de motivación, productividad y satisfacción laboral.

En la naturaleza de las innovaciones está implícito el vértigo de emprender grandes cambios para poder dar grandes saltos. El mejor camino para que una nación se proyecte mejor en el futuro es que definitivamente asuma que sólo innovando podrá alcanzar a los países más prósperos. “Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”, Albert Einstein.

El conocimiento es la habilidad más valiosa que uno puede vender. El líder ha de estar constantemente buscando nuevas ideas y soluciones para mejorar, para guiar y desarrollar las posibilidades de su grupo. Está claro que el cambio, como en muchos otros ámbitos de las organizaciones, se produce rápidamente, por ello es importante adquirir una formación constante y actualizada. Creatividad es pensar en nuevas ideas. Innovación es hacer cosas nuevas.

4. Ser líder, cuestión de actitud

En cuestión de actitud hay necesidad del liderazgo práctico para gerenciar la ejecución de la estrategia e incentivar la innovación en la organización. Es muy significativo elegir los líderes educados, crear la estructura de liderazgo conveniente, despertar y fomentar el interés por la innovación, brindar la autonomía para el desarrollo de la innovación, establecer objetivos dinámicos, promover caminos proactivos y desarrollar habilidades para la gerencia del cambio.

El líder debe saber aceptar errores, incluso cuando no son directamente su culpa. Ser líder, cuestión de actitud. De lo contrario, será difícil que la empresa pueda retomar su curso cuando sea obvio que un objetivo no va a cumplirse. Es por esto que el liderazgo está relacionado con saber cómo tratar a cada miembro de un equipo. Para llegar a ser un líder práctico, lo primero es asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo.

Reuniendo ambas condiciones, estamos en camino de llegar a ser líderes más efectivos. Todos los líderes quieren ser efectivos, es de-

cir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos materiales y humanos posibles.

La innovación, cuando es bien aplicada, tiene el potencial de cambiar no sólo a una empresa, sino a todos sus involucrados. El liderazgo está involucrando a la mayoría de las personas que nos rodean, ya sean en el ámbito familiar, personal, profesional o laboral. La idea de líderes innovadores, pero creo que no se nos educa para ser líder, claro habrá algunos de forma innata, pero lo importante es que tengan el conocimiento y la inteligencia para impulsar a su personal, no es solo tratar bien al empleado, sino darle herramientas que lo hagan sentir útil a la empresa, para que él empiece a aportar sin miedo a que le roben sus ideas.

Un líder es el ejemplo a seguir, ser líder, cuestión de actitud siendo un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización. Es una persona sencilla, auténtica, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas, luchadora por sus principios, con adecuadas relaciones humanas. Diseña y utiliza estrategias durante su gestión, ostenta una visión de largo plazo, es flexible, proactivo, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo de trabajo.

Si nos preguntáramos el líder nace o se hace ¿cuál sería nuestra respuesta? Simplemente expresaríamos que un líder toma las mejores decisiones en el momento oportuno con el fin de dirigir a su equipo hacia la meta en común. Es capaz de convocar, gestionar, promover, incentivar, motivar y tomar la iniciativa. Con todas estas características puedes creer que un líder nace, pero lo cierto es que no todos nacen siendo uno, la mayoría se forma en el camino, estudiando y trabajando diferentes aspectos de su personalidad.

Un líder ¿nace o se hace? Cuando se piensa en algún líder de orden mundial llega a la memoria, sin dificultad personajes como Martin Luther King, Mahatma Gandhi, Madre Teresa de Calcuta, Nelson Mandela, entre otros. Estos son personajes que a lo largo de su vida

mantuvieron una influencia visible, manifiesta y positiva en la sociedad en que vivieron, y que permanece en la actual. Dando respuesta a la pregunta si el líder nace o se hace, es necesario hacer un cuestionamiento alrededor de un liderazgo que esté sujeto al efecto del líder en los seguidores, más que de la personalidad de éste.

Con esta idea o concepto, se puede responder que el líder no nace, sino que se hace, aquí se está frente a un liderazgo accesible a personas que llegan a ser líderes en atributo de las responsabilidades y compromisos que asumen; además, por la influencia que ejercen sobre los demás, en lo que respecta al trabajo en equipo para el cumplimiento de metas establecidas dentro de la empresa u organización.

Es de anotar que el ambiente en donde se desenvuelven los seres humanos, se ven sujetos a influencias, en este caso podríamos afirmar que la relación constante y permanente en un medio en donde los que le rodean, tienen características de liderazgo y hará que el individuo exponga desde su infancia algunas características específicas que lo ubican como líder; podría en este caso parecer, que el líder nace. Cabe recalcar, que existen personas que por su genética han heredado los requisitos necesarios para liderar.

Los líderes deben ser capaces de comunicar a su equipo los objetivos y aspectos necesarios para lograr alcanzar una meta en común, un líder convierte la comunicación en un arte, porque no solo él debe hablar, sino que debe convertir a su equipo en líderes que sean capaces de expresar sus opiniones y consejos, que puedan tomar decisiones y comunicar el porqué de las mismas con confianza y seguridad en sí mismos.

5. En la unión está la fuerza

¿Cómo y cuándo una persona se convierte en líder? Estamos en un mundo que evoluciona a una velocidad que, en ocasiones, nos es difícil asimilar. En la unión está la fuerza y hay que escuchar. Las empresas se ven en la obligatoriedad de conocer cuáles serán los futuros escenarios a la hora de tomar decisiones. Para ellas es necesario establecer una prospectiva empresarial, es decir, analizar las distintas posibilidades en lo que a sociedad y mercados se refiere, a fin de estar en la mejor posición posible para afrontar los cambios a medio y largo plazo. Un jefe dice ir, un líder dice vamos.

Se trata de invertir dinero y esfuerzo en realizar diferentes estudios exhaustivos sobre los cambios que se están produciendo continuamente, con el propósito de conocer y adaptarse a las tendencias futuras, las nuevas formas de financiación empresarial y, si es posible, tratar de influir en las mismas.

Es la acción lo que crea la motivación y la unión está en la fuerza, pues, el entramado empresarial está dividido a la hora de utilizar la prospectiva empresarial. Algunas empresas son reacias a esta técnica porque toman sus decisiones en base a su experiencia y el análisis técnico. Por otro lado, son muchos los empresarios los que dan una enorme importancia a la intuición en lo que a la posición de su empresa en el futuro se refiere.

Estas son las 6 cuestiones claves que debes plantear a tu grupo de trabajo, pues, “hay que buscar caminos que no hayan sido transitados antes”, Eduardo Chillida:

1. ¿Qué es para ti el éxito? Es muy posible que el éxito no sea lo mismo para ti que para tu grupo. Por eso es tan importante plantear esta pregunta y esbozar entre todos el mismo lienzo para que el triunfo sea algo compartido por toda la organización.

2. ¿Qué necesitas para alcanzarlo? Si ya conoces lo que es el éxito para tus compañeros o incluso, lo has definido de forma conjunta, el siguiente paso es preguntar qué está en tu mano para ayudar a que lo consigan. Tu función como líder de equipo consiste en facilitar el camino a tus empleados para que alcancen el éxito y éste redunde en beneficio de tu empresa.

3. ¿Cuál es tu papel? Cada persona jugamos un papel distinto en nuestro equipo. Un líder debe preguntarse dónde encaja cada empleado, más allá de lo que diga su título en el organigrama. Pregúntales directamente en qué han contribuido al departamento las últimas semanas, cuáles son las próximas metas, en qué tareas está implicado cada uno directa o indirectamente.

4. ¿Cómo mides el rendimiento? Es obligación del líder preguntar por el rendimiento del equipo y, por supuesto, informarles si van o no por el buen camino. Liderar a tu equipo implica medir el desempeño mediante el seguimiento de las tareas completadas. Pues por lo general el rendimiento del equipo aumenta cuanto más información reciben las personas sobre su productividad y puede ser también una fuente de motivación.

5. ¿Qué vamos a hacer para cumplir con los objetivos? Una discusión imprescindible en toda agenda del líder es la definición de objetivos. Es importante ser capaces de definir un plan, un objetivo y un triunfo para celebrar incluso hoy mismo, pero no hay que descuidar los grandes objetivos que son los que, a la larga, hacen posible el progreso de tu empresa. Establece reuniones periódicas para diseñar el camino que ayude a tu organización a cumplir los objetivos marcados.

6. ¿Qué vamos a hacer para corregir lo que hacemos mal? No es la pregunta más fácil, pero es una de las más importantes para el manager. Ser un líder de equipo requiere por tu parte saber corregir los errores, por eso también es importante preguntarse qué medidas hay que tomar cuando las cosas no salen como esperábamos.

Los buenos planes forman buenas decisiones. Es por eso que una buena planificación ayuda a hacer realidad los sueños evasivos. Un líder ha de tener claro sus objetivos y los de su equipo. Es de vital importancia que exista una planificación clara que permita entender hacia dónde quieren ir y cómo van a lograrlo. Porque un buen líder motiva e inspira al resto del equipo y logra el éxito de los proyectos que emprende, mientras que los malos líderes hacen justamente todo lo contrario. Es decir, tener un mal líder al frente de un grupo de trabajo puede provocar que éste se frustre y se desbarajuste fácilmente.

A continuación 6 características presentes en los malos líderes:

- Los malos líderes no tienen visión: La falta de visión en una persona que desempeña el rol de líder provoca que no se llegue a aprovechar al máximo el potencial de un equipo de trabajo. Los malos líderes se conforman con el esfuerzo mínimo de cada integrante del grupo y esto, naturalmente, dificulta la prosperidad de éste y de la empresa.
- Los malos líderes no colaboran: Un mal líder no colabora con su equipo de trabajo, delegando siempre las tareas al resto o poniendo un mínimo esfuerzo de su parte para sacar un trabajo a flote. Toman el trabajo como un trámite y no sienten jamás pasión por lo que hacen. Esto se traduce y contagia a los empleados, que no se sentirán motivados si ven que la actitud de quien los conduce es siempre desganada.
- Los malos líderes no dan seguimiento a sus proyectos: Quizás te encuentres con una persona que tiene muy buenas ideas, pero no las pone en marcha o si lo hace, no le da seguimiento. Tu jefe, líder puede proponerte un proyecto y dejarte “naufregando” cuando necesites orientación.
- Los malos líderes son egoístas: La actitud de colaborar con el equipo convierte a un líder en un buen lí-

der, ya que la colaboración es también reconocer el trabajo y esfuerzo de los demás; sin embargo, los líderes egoístas se adjudican el éxito de los proyectos del equipo que conducen.

- Los malos líderes no aceptan críticas: Errar es humano, pero aceptar los errores es algo que a muchas personas les cuesta. Si algo no ha salido bien en un proyecto, es probable que cada integrante que participó del mismo tenga su parte de culpa. Cuando todo va bien, los malos líderes se adjudican el éxito; pero, al contrario, cuando las cosas salen mal los malos líderes no aceptan su cuota de responsabilidad.
- Los malos líderes son severos: No consiguen innovar porque creen que la manera que conocen y tienen de hacer las cosas es la mejor. En un mundo que está en constante cambio, las organizaciones y los empleados deben adaptarse y evolucionar de estos cambios; y la tarea de los líderes es animarlos y no ser reacios ante las nuevas formas.

El líder está al servicio del equipo, y no al revés. Los miembros del grupo deben contar y sentir el apoyo de su líder, tener al alcance las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de forma adecuada, ver reconocidos sus esfuerzos y saber que hay una persona atenta para corregir los malos hábitos. Todo eso forma parte de un liderazgo que sirve a su equipo, y no al revés.

A continuación, culminamos con una alabanza que recorre toda una súplica de invocación al Señor, como un líder que debe construirse de adentro hacia afuera.

Enséñame a ser paciente

*“Señor, ayúdame a ser paciente,
que en lugar de aumentar los conflictos
tú me des la capacidad para calmarlos,
lléname de amor y serenidad.*

*Enséñame a ser paciente,
que en este proceso sea lento para enojarme,
lento para hablar, que piense más antes de decir algo.*

*Tú eres mi Dios y creo en ti,
creo que continuarás haciendo
esa obra maravillosa en mi interior.*

Dame paciencia cada día y para cada persona.

*Así también te pido que ayudes a mi familia
a mis amigos y compañeros a ser paciente conmigo
que puedan soportarme y apoyarme
en todo este camino que llevo adelante”. Amén.*

Amén.