



Equilibrio y liderazgo personal

Sandra Díaz,
Consultora de élogos.

La Dirección por Hábitos (DpH)¹ supone un estadio superior dentro del desarrollo de los estilos de dirección, buscando integrar en la figura del directivo los valores que se promueven, proporcionando una herramienta para el gobierno de las personas y humanizando la función directiva. El objetivo es mejorar los resultados, a la vez que se logra también una mayor implicación de todos los miembros de la organización.

Poner en el centro del liderazgo al ser humano, respetando su fragilidad y desarrollando e impulsando sus potencialidades es la forma de gobierno que lleva a la empresa a ponerse al servicio de la comunidad. Se trata, en el fondo, del único camino posible para una RSC plenamente cabal.

DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

El hábito del equilibrio consiste en el gobierno de uno mismo, para hacerse cargo de sí, para ser empático y generoso, y para expresarse en tiempo y forma e irradiar

CUADRO 1. ÁREAS DE TRABAJO PARA EL HÁBITO DEL EQUILIBRIO

EQUILIBRIO	
El ejercicio del liderazgo personal	
Liderazgo personal y auto-gobierno	Gestión de los hábitos y rutinas
Impacto e influencia: Liderazgo Radiante	
Claves para el impacto positivo en el entorno	Inteligencia emocional en el ejercicio del liderazgo

Fuente: élogos, 2008.

confianza. El término equilibrio se encuentra cerca de esa templanza precisa para localizar un punto medio respecto a los comportamientos que producen satisfacción y encauzar adecuadamente las acciones: hablamos de equilibrar deber y placer. Las aplicaciones del equilibrio en la acción directiva son numerosas y, de hecho, empleando la expresión del creador del modelo, quien no se autogobierna, no gobierna.

EVIDENCIAS EN LA ACCIÓN DIRECTIVA

Tratando de evidenciar los aspectos operativos referentes al equilibrio en la acción directiva, citaremos a continuación algunos hábitos que se refieren al autogobierno, que reclama el equilibrio interno y externo:

- Ser tolerante ante las equivocaciones, gestionando el error con generosidad.
- Rechazar las actitudes de represalia, reemplazando esta actitud por la retroalimentación.
- Ser moderado en las formas de llamar la atención a las personas acerca de su comportamiento. Cuidar la forma, el tono de la voz, las palabras y hacerlo en privado.
- Disfrutar con los logros de otros y del equipo.
- No mentir, ni permitir la falsedad entre sus colaboradores, promoviendo una comunicación abierta.
- Ser sujeto de confianza al expresar las verdaderas razones de cada acción o decisión.

¹ Basado en el Modelo de Dirección por Hábitos, de Javier Fernández Aguado y empleado bajo licencia por élogos.

■ Lograr la expresión adecuada, en tiempo y forma, del entusiasmo, sin caer en la locuacidad.

■ Disfrutar de todos los momentos y mantener el buen humor.

■ Desarrollar agilidad mental, sin caer en lo superfluo.

■ Disfrutar de manera equilibrada de momentos de relajación.

■ Ser empático con los sentimientos de los otros y reconocer los propios.

Lo que refleja un directivo con estas características es solidez, serenidad y confianza entre sus colaboradores; sabrá guiar y tomar decisiones desde un estado de tranquilidad y no alterarse por lo “imperfecto” del entorno.

¿CÓMO SE DESARROLLA?

Un programa de formación y desarrollo del liderazgo personal –equilibrio– ha de trabajar sobre la razón, la voluntad y los sentimientos de las personas que lo reciben y debe incidir sobre las tres premisas clave para el cambio:

■ **Actitud:** generando la necesidad de cambiar en el colectivo y facilitándoles un modelo de referencia para avanzar.

■ **Aptitud:** dotándoles con los conocimientos y las habilidades básicas para llevar el modelo de liderazgo a la práctica.

■ **Comportamiento:** incorporando planes de acción, sencillos, útiles y alcanzables, que sirvan de estímulo y de refuerzo para el cambio.

Para el desarrollo de este hábito se parte de la consideración de la persona como individuo único que desarrolla relaciones y provoca efectos personalizados. Se aborda a través del conocimiento propio descubriendo los valores personales y la congruencia con los comportamientos que se generan, el grado de ejemplaridad y el impacto que provocamos en los demás. Supone la exploración diferencial sobre cómo nos percibimos nosotros y cómo nos percibe nuestro entorno.

En nuestra escuela de liderazgo se trabaja este hábito facilitando el conocimiento personal a través de instrumentos, test y cuestionarios



Un programa de formación y desarrollo del liderazgo personal –equilibrio– ha de trabajar sobre la razón, la voluntad y los sentimientos de las personas que lo reciben)

que ayudan a entender los rasgos más personales. MBTI, Belbin, DpH, McClelland son algunos de ellos. El uso de evaluaciones de terceros (realización 90°, 180° ó 360°) nos permite contrastar nuestra percepción con la que tienen nuestros colaboradores, compañeros, jefes e, incluso, clientes y proveedores. Es frecuente descubrir diferencias entre nuestra auto-evaluación y la de terceros, por lo que este análisis nos aporta luz para identificar nuestros puntos fuertes y áreas de mejora, y en base a ello personalizar el programa estableciendo planes de desarrollo individuales (PDI).

Además del descubrimiento personal, para el desarrollo de este hábito se trabajan tres aspectos más de los comportamientos interpersonales: las claves para el impacto positivo, enfocado al trabajo sobre las actuaciones de presentación de ideas o decisiones, y las claves para la mejora del comportamiento social, inteligencia emocional y desarrollo de la empatía.)

Información elaborada por:

élogos