



¿Está usted hablando el mismo lenguaje de liderazgo en su organización?

Por: Terry Lovett



Generalmente los CEOs se espantan al escuchar esta pregunta y responden un “no” definitivo a ella. A propósito se ponen en yuxtaposición las palabras “lenguaje” y “liderazgo”. Nadie comienza su vida profesional equipado con las habilidades para ser líder de una organización. Estamos obligados a aprender el vocabulario, la gramática y sintaxis del liderazgo, o de lo contrario no sabremos influir en otros y comunicarnos de manera efectiva.

Los líderes experimentados de una organización traerán a la mesa una amplia variedad de experiencia. Puede ser que su lenguaje de liderazgo sea entendido por ellos mismos y nadie más. Mientras que un modelo de competencias de liderazgo puede ser un mapa para el éxito, no equipa por sí mismo a los líderes de una organización con las herramientas, conocimiento y conceptos que ellos necesitan para volverse efectivos.

Los líderes de su organización puede que se sientan orgullosos de ser eficientes y estar enfocados en los resultados. No obstante, desperdician energía si no tienen un lenguaje de liderazgo en común para influir a otros y hacer que las cosas sucedan.

Aplique un modelo de liderazgo

En PLP hemos reunido años de experiencia acerca de cómo los líderes necesitan un modelo de liderazgo probado, pragmático y poderoso para ser exitosos. El modelo de Liderazgo Situacional™ desarrollado por el Dr. Paul Hersey es considerado como el más versátil y funcional de los modelos de liderazgo actuales. Propone que los líderes pueden desarrollar su voz única de liderazgo con la finalidad de promover el compromiso ya sea vertical u horizontalmente dentro de su organización.



Equipe a los líderes con las mismas herramientas

Una vez que los líderes comparten el mismo modelo de liderazgo, es importante que estén equipados con las mismas herramientas. Si queremos hablar el mismo lenguaje, las herramientas deben ser las mismas para todos. Existen varios pilares de conocimientos fundamentales que son la base de las competencias críticas de liderazgo. En primer lugar debe existir un instrumento que promueva en los líderes el autoconocimiento e inspire un lenguaje de apreciación. Dentro de los instrumentos comúnmente utilizados para este propósito están el método Birkman®, el Myers-Briggs Type Indicator y el DISC®. Si un líder no comprende lo que es capaz de hacer o cuáles son sus fortalezas, debilidades y preferencias, todo lo demás se debilitará.

Independientemente de los desafíos del mercado y las estrategias organizacionales, todos los líderes necesitan entender lo que significa influir, los comportamientos enfocados a la tarea y las relaciones, poder, pensamiento crítico, ejecución y planeación, y utilizar una metodología para liderar a los equipos, así como diagnosticar los comportamientos disfuncionales de un equipo. En PLP éste es el **currículo básico del lenguaje de liderazgo**

que debe de ser compartido y permeado a través de todos los niveles de la empresa si los líderes se volvieron *accountable* de comunicar efectivamente y lograr resultados a través de otras personas.

Liderazgo sin Inteligencia Emocional no es liderazgo

La Inteligencia Emocional es otro componente crítico dentro del lenguaje de liderazgo. De acuerdo con un estudio reciente realizado dentro de 500 compañías globales, 1 de cada 3 personas respondió que la Inteligencia Emocional no es una prioridad dentro de sus organizaciones (Human Capital Institute y MHS, 2013). Como líder, debe de lograr que las personas quieran y se sientan entusiasmadas de trabajar para usted. Es muy importante que la inteligencia emocional sea un componente céntrico en todos los programas de inducción, desarrollo de liderazgo y programas de coaching ejecutivo.

¿Qué es lo que puede hacer usted?

Más del 50% de las personas encuestadas en el reporte mencionado anteriormente, piensan que los esfuerzos ac-



Fuente: Copyright © 2013 Human Capital Institute. All rights reserved.



tuales enfocados al desarrollo de liderazgo no son efectivos. Usted puede cambiar esa realidad con sólo tres simples pasos:

- Audite la uniformidad del lenguaje de liderazgo dentro de su organización. Asegúrese de que el liderazgo está definido de la misma manera en todas las áreas de su empresa. En el modelo de liderazgo situacional, cualquier intento de influencia está considerado como liderazgo, pero usted tendrá que encontrar lo que funciona mejor para su organización.
- Implemente un mismo modelo de liderazgo a todos los supervisores, gerentes y ejecutivos de su organización.
- Imparta un currículo de lenguaje de liderazgo estructurado para todos los líderes.

Cuando nos volvamos a encontrar, esperamos escuchar “Sí, nosotros sí hablamos el mismo lenguaje de liderazgo en nuestra organización, y estamos obteniendo grandes ganancias por ello”.

Terry Lovett
Directora de
Consultoría en
Professional
Learning Partners
(PLP), una compañía
afiliada al Center
for Leadership
Studies de EE.UU.



No tiene por qué estar solo, aprenda el lenguaje de liderazgo y consiga resultados extraordinarios.

Es solitario estar en la cima.



Casi el 100% de los CEOs se encuentran receptivos al feedback.



Aun así menos del 34% recibe coaching o consejos de liderazgo de un consultor externo.

PLP. PEOPLE
LEADING
PEOPLE

Prol. Paseo de la Reforma 625, Torre Lexus Oficina 407
Santa Fe, México D.F. 01330
Tel.: +52 (55) 5292 5392 E-mail: info@plp-mexico.com
www.plp-mexico.com