

A man in a dark suit and red tie is shown from the chest up, pointing his right index finger towards the right side of the frame. The background is black.

Capacitar, motivar y
brindarle herramientas a tu
equipo, es iluminarle el
camino al ÉXITO!

Hablemos de Liderazgo hoy

Rodrigo Arana Ayalde

Libros sobre liderazgo hay muchos, en éste encontrarás conceptos míos, percepciones, vivencias y menciones de otros autores, no estoy descubriendo el agua tibia, pero te puede dar algunos tips y algunas guías ya sea para ser mejor líder o para comenzar a serlo, espero sea de tu agrado y lo disfrutes, a continuación encontrarás su contenido:

INDICE

○ Introducción	01
○ Líderes de hoy y del mañana	03
○ El Liderazgo y el Arte de la Guerra	05
○ El buen Líder se debe a su equipo y viceversa	07
○ Un buen Líder da ejemplo	09
○ El EGO, ese gran enemigo de los líderes	11
○ Autoliderazgo - Yo me lidero	15
○ Cómo impacta un buen líder en una empresa u organización ..	17
○ Liderando hacia arriba	19
○ Liderazgo versus Dirección	21
○ Liderazgo feliz, liderazgo sonriente, liderazgo inteligente	24
○ Acerca del Autor	30



Hola, si llegaste hasta acá es debido a que te interesa todo aquello que hable de liderazgo, aprendizajes, motivación, actitud, la felicidad como modelo de negocio, en fin, todos estos temas que nos apasionan y que quiero compartir con ustedes.

El escribir este e-book surgió de una idea que rondaba en mi cabeza desde hace muchos años, años en los cuales he aprendido mucho de grandes maestros como lo han sido mis padres, mi familia, en especial mi esposa y mis hijos, a quienes agradezco, amo y admiro por siempre, mis amigos, mis jefes, mis compañeros, mis subordinados, (a quienes siempre traté como compañeros, sin distinción de cargos) de las diferentes empresas por las cuales he transitado dejando huella, y por supuesto de todos los clientes que he tratado, grandes enseñanzas tuve de ellos.

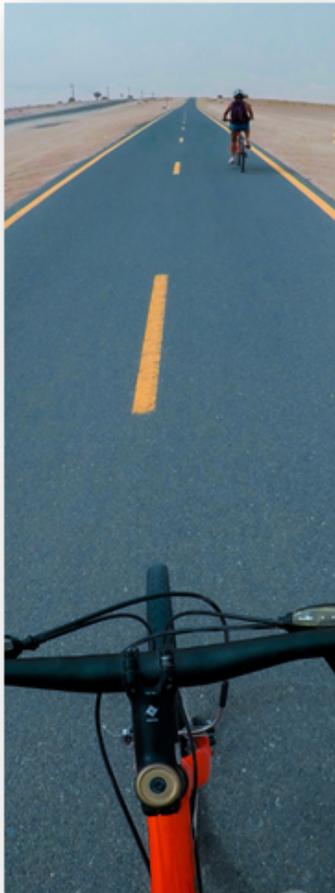
A todos ellos muchas gracias por inspirarme, por enseñarme a saber qué hacer y lo más importante, a saber qué **NO** hacer, con todo ese bagaje de aprendizaje, de experiencias y vivencias, llegó el momento de compartir todo eso y más, porque es mucho lo que me falta por aprender.

Por dicho motivo y por mi experiencia de más de 20 años liderando equipos comerciales de empresas muy reconocidas en el ámbito nacional, es que estoy consciente de que hoy en día la permanente capacitación es vital para el funcionamiento ideal de cualquier proceso, así como el hacer diferencia ante la competitividad existente en los mercados, además es indispensable para el desarrollo de las personas y su proyecto de vida, es una herramienta motivadora tanto para el disfrute de su trabajo como el de su vida familiar y relacionamiento personal.

Gracias al apoyo de mi familia, la cual ha tenido mucha paciencia, hoy en día es realidad esta idea, este sueño, el cual pongo a disposición de todos ustedes.

Inmensamente agradecido con Dios por permitirme compartir este e-book, a mis ángeles guías por iluminarme y a ustedes por sacar un poco de su tiempo y leerlo, a todos muchas gracias.

A lo que vinimos entonces, inicialmente voy a compartir unos artículos que he publicado en redes sociales, en algunos cito textos y/o palabras de otros autores, a quienes les doy mi agradecimiento por haberme sembrado esa semilla y abrir mi mente, espero no defraudarlos.



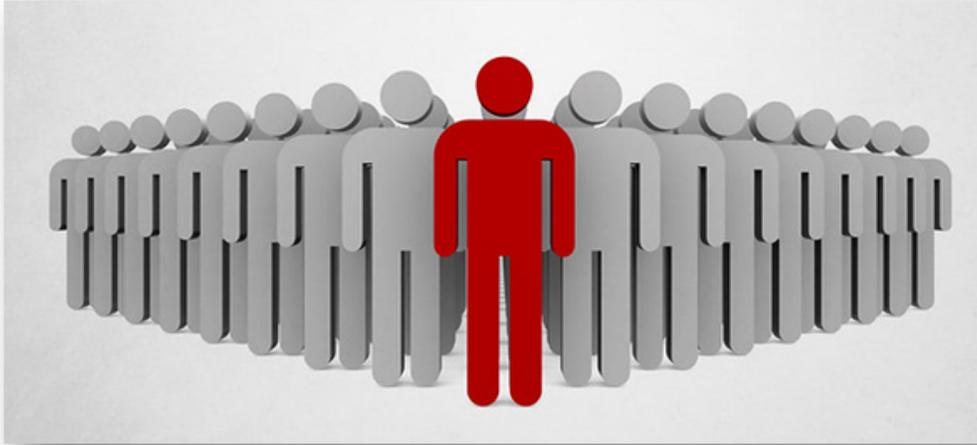
La vida es como montar
bicicleta, para mantener el
equilibrio, debes seguir
moviéndote.

Albert Einstein

Para ser exitoso, no te
conformes con lo que sabes,
debes seguir capacitándote.

MAGIS COGNITA

Líderes de Hoy y del Mañana



Dice la historia que anteriormente los jefes en las empresas eran seres temibles, prácticamente inaccesibles, autoritarios, cero motivadores, orientados más a los resultados que a las personas y por lo general dominaban y ordenaban desde un pedestal, esos tiempos han cambiado, aunque aún se ve uno que otro de estos especímenes, hoy en día más que jefes, gerentes, directores, como se les quiera llamar, se identifican como líderes, por encima de su cargo.

Los estilos de liderazgo varían de acuerdo con las personalidades de cada uno de ellos como también de acuerdo con la personalidad de su equipo. Esto como resultado de las diversas estructuras organizacionales que se han desarrollado, de los entornos, del mercado tan competido, entre otros.

Los líderes de hoy en día están más capacitados, orientados a trabajar en equipo, son partícipes de cada una de las gestiones para lograr los objetivos propuestos, son motivadores, piensan primero en la gente y luego en los resultados. El líder actual consulta en equipo y toma decisiones en equipo, sin dejar a un lado su responsabilidad.

Según Peter Drucker (2001), “El liderazgo debe aprenderse y puede aprenderse”, pero también un líder debe compartir información, experiencias y vivencias, debe enseñar, motivar y formar nuevos líderes, identificar las competencias de sus coequiperos y potencializarlas, sacar provecho de esto para beneficio del equipo, saber delegar funciones y tareas, esto mantiene unido y motivado a su equipo.

Un buen líder debe ser autocrítico y tener autocontrol con un buen equilibrio emocional, debe ser reflexivo, ser buen escucha, tiende a implementar las buenas iniciativas que salgan de su equipo, felicitar en el momento preciso, ojalá en público y llamar la atención en privado.

Un líder debe mantener motivado a su equipo, un líder debe inspirar, un buen líder no permite que su equipo pierda la pasión y la motivación, ya que un equipo feliz y motivado cumple metas.



**Un equipo unido vence obstáculos,
un buen líder los guía y los acompaña siempre,
hombro a hombro.**



El Liderazgo y el Arte de la Guerra



Hace varios años, un gran jefe y mejor amigo me regaló un excelente libro, lo he leído en muchas ocasiones, lo he rayado, he resaltado párrafos, cada vez que lo leo descubro más cosas, trayendo a colación mi artículo anterior sobre liderazgo en este libro he encontrado tema para seguir hablando de qué es ser un buen líder, este libro es “El Arte de la Guerra” de Sun Tzu.

En uno de sus apartes dice: “Quien es excelente en resolver dificultades, lo hace antes de que éstas surjan. Quien sobresale en vencer a sus enemigos, triunfa antes de que se materialicen las amenazas”. Un buen líder debe conocer tanto a su equipo como a la competencia, debe conocer así mismo el mercado en el que está, es decir, el campo de batalla, con este conocimiento puede predecir las amenazas y anteponerse a ellas.

En otra parte describe lo siguiente: “Un soberano que consigue a la persona apropiada, prospera. Quien no lo logra, se arruinará”, Un buen líder sabe escoger a su equipo, saca el mejor provecho de este, conoce sus fortalezas y competencias, sabe de lo que es capaz de lograr, le exige, pero lo motiva, un equipo motivado logra la victoria.



Un buen líder hace que su equipo trabaje en armonía, conozca con claridad sus metas y retos, siga al pie de la letra las estrategias establecidas, identifique el terreno en el cual se están introduciendo, el buen líder debe estar al frente, no debe permitir que su equipo pierda la pasión, la motivación y el compromiso, debe saber transmitir tanto las estrategias como las metas o retos a los cuales se enfrentan, todo esto lo resume el autor en esta parte: “Ahora bien, los supremos requisitos del don de mando son: percepción clara, armonía de sus huestes, profunda estrategia unida a planes de largo alcance, comprensión de las estaciones y habilidad para examinar los factores humanos”

Un buen líder debe ser organizado y debe saber delegar, no todo el trabajo lo debe hacer él: “Manejar a muchos generalmente es lo mismo que manejar a pocos. Se trata de un asunto de organización”

Y aquí viene un tema muy importante, aprendizaje, capacitación y motivación del equipo, junto con la formación de nuevos líderes, a esto se refiere el autor cuando dice: “Así cuando se emplean tropas, instruir las y prevenirlas es de la mayor importancia. Si un hombre estudia la guerra podrá instruir con éxito a diez; si diez estudian podrán instruir con éxito a cien; si cien estudian, podrán instruir con éxito a mil; si mil estudian podrán instruir con éxito a diez mil. Diez mil pueden instruir a todo un ejército”. Cuando un buen líder está capacitando y motivando a su equipo, está capacitando y motivando a futuros líderes, el buen líder comparte información, el buen líder enseña, de él depende el futuro de los integrantes de su equipo y debe motivarlos a hacer y ser más de lo que son ahora.

Y, para terminar, los dejo con esta última cita: “El resultado de una batalla no depende en ninguna manera de números, sino de la disposición de ánimo de aquellos que combaten”.

La felicidad en el trabajo es más productiva que la presión por los resultados. Tal como lo mencione en el artículo anterior, un equipo feliz y motivado cumple metas.

El buen Líder se debe a su equipo y viceversa



Un buen líder debe contar con el respaldo de su equipo, un buen equipo debe contar siempre con el respaldo de un buen líder, para obtener excelentes resultados las dos condiciones son importantes, pero la primera es la que siempre se debe dar, para esto los líderes deben aprender a identificar las virtudes y falencias de su equipo, así el trabajo será mucho más fácil, de lo contrario se dificulta la consecución exitosa de los resultados, ya que para lograrlos es de vital importancia la colaboración sincronizada de todo el equipo.

Un buen líder debe conocer muy bien a su equipo, conocer su entorno, sin ser invasivo en su intimidad, ni en sus situaciones familiares, esto le genera fidelidad por parte de sus integrantes, saber que pueden contar con su líder en diferentes momentos de la vida no sólo en la parte laboral, sino también en lo personal. Esto genera una mayor calidad en el trabajo y por ende en los resultados.

Un buen líder se esmera en capacitar a su equipo, en nuevas técnicas, en comunicación, en escucha, les comparte vivencias, tanto exitosas como fallidas, (no me gusta utilizar la palabra fracaso), ya que todas esas experiencias traen consigo muchas enseñanzas. Al transmitir estos aprendizajes, ya sea a un solo miembro del equipo, esta acción genera una reacción y a la vez puede influir positivamente en la vida de esta persona, dicen que la mejor manera de cambiar el mundo es empezar con una sola persona, tomando prestadas unas palabras del libro “La Parábola del Triunfador”* (2.002), del Doctor Camilo Cruz, Ph.D., el cual recomiendo lo lean, en donde dice: “La mayoría de nosotros nunca llega a entender completamente la grandiosidad de nuestra misión en la tierra. Todo ser humano ha sido investido con el extraordinario poder de influir positivamente en las vidas de otras personas..... Sin embargo, lo cierto es que, si cada uno de nosotros se diese a la tarea de influir de manera positiva en la vida de otro ser humano, o de animarle en su lucha, o de ayudarlo a levantarse en sus caídas, seguramente tendríamos un mundo mejor.” Esta es una verdad a ojo cerrado, entonces como líderes de cualquier proceso, tenemos esa tarea, capacitemos a nuestro equipo, influyamos positivamente en ellos y así hemos hecho una parte de nuestro propósito de vida. Y Tú como líder, o futuro líder, ¿ya lo estás haciendo?

*Libro: La Parábola del Triunfador. Leyes Universales del Éxito, Camilo Cruz, Ph.D. Tercera edición, Editorial Taller del Éxito, 2002.



Un buen líder da ejemplo



El líder exitoso, el buen líder, da ejemplo, capacita constantemente, pero esta capacitación no es necesariamente sentarse a enseñar o exponer sobre algo, se capacita también en terreno, saliendo con su equipo a la calle, visitando clientes, sentarse al lado de un conductor y acompañarlo en la ruta, ayudar a tomar pedidos, almorzar o compartir un café con los miembros de su equipo, un buen líder no solo comparte su tiempo, también hace sentir importantes a los miembros de su equipo cuando estos comparten su rutina diaria con su líder. Un buen líder también aprende constantemente de su equipo.

En muchas ocasiones, algunos líderes tienen actitudes o comportamientos que uno no comparte, que lo que generan es una reacción negativa por parte su equipo, a eso me refiero cuando digo que un líder debe dar ejemplo, no solamente con su manera de expresarse, también lo debe hacer en cómo transmite los lineamientos de la compañía y las metas que se tienen, debe ser claro en las estrategias a seguir, convencer a su equipo y no imponer, esto me recuerda una anécdota que me sucedió la cual traigo a colación, hace muchos años en una de las compañías en la que trabajé, tuve como jefe a una persona que era bastante grosera, malhumorada, muy

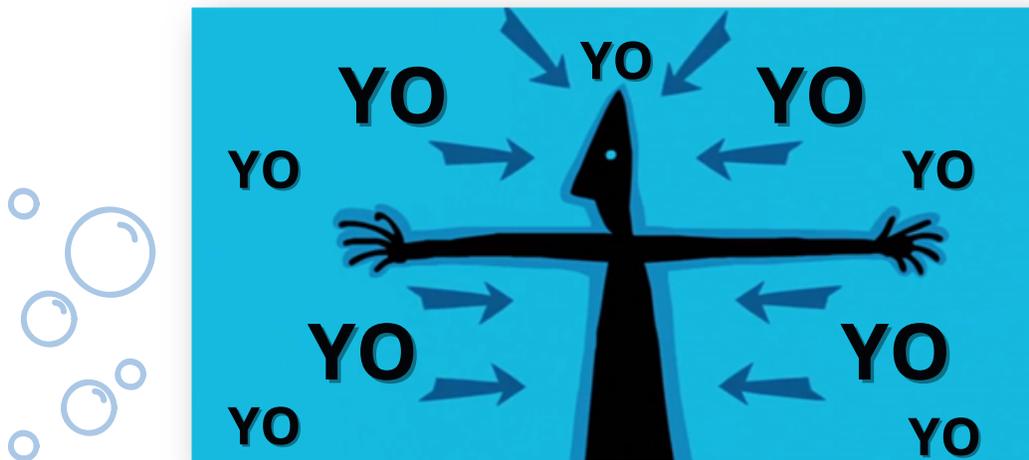
impositiva, por cierto muy gritona, al cabo de unos pocos años yo fui jefe de esta persona, en una de nuestras primeras conversaciones, esta persona me decía, mira Rodrigo, cómo cambia la vida, antes yo era tu jefe y ahora tú eres mi jefe, yo le contesté, sí, así es, y sabes? Tú me enseñaste algo muy valioso cuando fuiste mi jefe, esta persona muy interesada en mi comentario, me dice, que bueno, ¿y que fue eso tan valioso que te enseñé? Yo le dije, simple, me enseñaste a como **NO** tratar a las personas, y créeme, eso lo voy a valorar toda la vida, se podrán imaginar la cara que puso esta persona, no sabía qué hacer, por supuesto que entendió el mensaje, para acortar el cuento, trabajó bajo mi dirección 15 días más, pidió el traslado a otra área.

Un buen líder debe conocer a su equipo, sin entrometerse claro está en su vida familiar, pero si debe estar al tanto de las cosas que pasan en su entorno, si es casado, soltero, con hijos, qué estudió, qué le apasiona, qué le mueve la aguja, cuáles son sus sueños, entre otras cosas, debe haber cercanía, sin rebasar los límites del exceso de confianza, debe ayudarlos a salir adelante, a promoverlos y explotar, en el buen sentido de la palabra, sus habilidades y fortalezas, como también debe ayudarlo a corregir y mejorar en los campos o áreas en las cuales son débiles. El equipo debe confiar 100% en su líder, y éste debe hacer todo lo posible para que esto ocurra.

No persigas el éxito, has que el éxito te persiga a ti.



El EGO, ese gran enemigo de los líderes

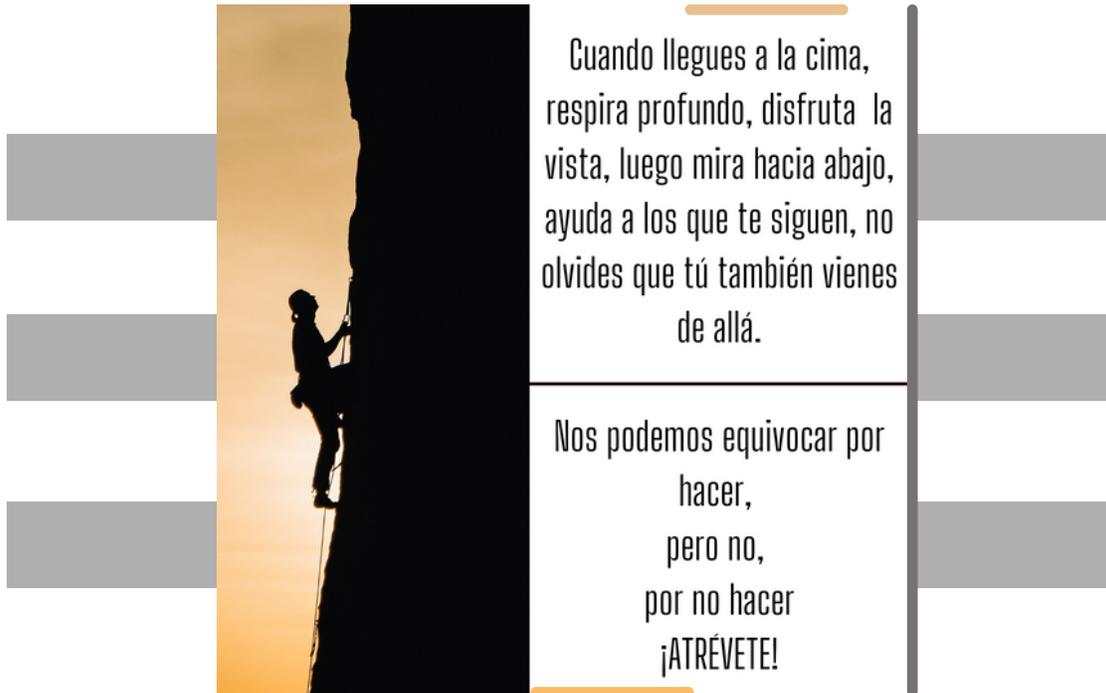


Qué hacer con las personas que tienen un ego inmenso, cómo lidiar con ellas y cómo interfieren en nuestra vida laboral? Tú tienes la respuesta, no seas uno de ellos.

El EGO, ese enemigo a veces oculto y otras veces muy visible, no tu ego, el del otro, el de tu jefe, el de tu compañero, el de tu subordinado, no soy psicólogo, ni especialista en el tema, solo doy un concepto de acuerdo a mis experiencias y vivencias, el ego es bueno cuando se sabe manejar, ojo, no se debe confundir con tener una autoestima alta, pero a veces nos encontramos con una persona en donde su ego es más grande que ella, aparenta ser más de lo que realmente es, no reconoce tus virtudes porque se siente superior a ti en todo aspecto, te opaca con su actitud, le encanta recibir reconocimientos ajenos, tal vez, en algún momento de tu vida laboral, te has encontrado con una persona así, piensa bien, es probable que más de una vez.

Esta persona quiere competir con todos y recibir esos elogios, que no son propiamente suyos, ya que no es capaz de brillar con luz propia, te hace la vida imposible, no te deja hablar, te interrumpe constantemente y se molesta cuando no se hacen las cosas como ella quiere, ya que considera que de la única forma en que se puede hacer es la suya.

No seas tú esa persona, aprende a reconocer las virtudes y competencias de tus compañeros, de tus jefes, de tus subordinados, trabaja en equipo, sé un verdadero líder, sé un ejemplo a seguir, domina ese ego, puede llegar a ser tu peor enemigo, tanto en lo laboral como en lo personal.



Los líderes deben saber controlar y dominar ese ego que quiere mostrarse y demostrarle a las personas que son más grandes y mejor que ellos, lo cual suele suceder con mucha frecuencia, muchas veces es debido a que las circunstancias de la vida les ha dado la oportunidad de salir desde abajo en una empresa y hacer carrera dentro de ella, pero se les olvida de dónde vienen, sus raíces, conozco historias de personas que han hecho carrera militar y comentan que cuando eran soldados rasos algún oficial o suboficial, los maltrataban y eran muy rudos con ellos, al indagar las razones por la cuales eran así, la respuesta era muy sencilla, a mí también me trataron así, entonces la cadena nunca se va a romper hasta que llegue alguien y comience a pensar y a tratar diferente, lo traigo a colación porque muchas veces pasa esto en las empresas y nos encontramos con jefes, no líderes, que han hecho carrera y se creen superiores en todo sentido ante sus subordinados y hasta con los mismos pares, es porque se les ha olvidado de donde vienen.

El ego mal manejado repercute en la eficacia de los líderes, genera mal ambiente, afecta la competitividad de la compañía, es necesario dejar a un lado ese inmenso amor propio y observar el entorno con más detenimiento, muchas decisiones tomadas desde el ego han afectado, y lo seguirán haciendo, a las compañías sin importar su tamaño, esto puede significar un alto costo como consecuencia de ese tipo de actitud, la cual es más frecuente en los altos cargos ejecutivos.

Es muy frecuente también que los ejecutivos aporten ideas las cuales no están dirigidas a crear beneficios para la empresa, más bien sus aportes están dirigidos para sobresalir entre sus compañeros, situación en la cual el ego los nubla y no son objetivos, tienden más bien a ser subjetivos. Esto no quiere decir que no se deben aportar ideas, no, en ningún momento, es necesario, todos queremos sobresalir, superarnos y llamar la atención, pero hay que saberlo hacer, no es a costa de los demás, acá cabe muy bien aquello que dice, el fin no justifica los medios.

Un verdadero líder, piensa en plural no en singular, es necesario romper los lazos que nos atan a ese ego, gran enemigo de los líderes y del clima laboral en las empresas.



Un buen líder, debe transmitir empatía y credibilidad a su equipo y a su entorno, debe sumar, no restar, y más que sumar, debe multiplicar, ya que muy posiblemente esté dirigiendo futuros líderes, no uno, ni dos, pueden ser muchos. Nunca debe perder la humildad y siempre reconocer sus errores, escuchar y aceptar ideas diferentes, compartir experiencias, transmitir pasión por lo que se está haciendo, esto es la gasolina que más mueve al equipo, a un buen líder su equipo lo seguirá sin miedo, no le teme, lo ama, así de sencillo.

Ser coherente con lo que se piensa, se transmite y se hace, es otra característica de un buen líder, compartir sueños, valores, conocimiento, genera fuertes lazos de lealtad tanto con el equipo como con la compañía que representa.

El líder no trabaja solo, trabaja en equipo, es un trabajo de todos, debe incentivar la colaboración del grupo mas no la competencia, es fomentar el nosotros y no el yo, porque ahí es donde salta ese enemigo llamado ego y acaba con lo construido. En el libro "El Líder del Futuro de la Fundación Drucker", (1996), escrito por F. Hesselbein, M. Goldsmith y R. Beckhard, en el capítulo 10, habla sobre las siete lecciones para liderar el viaje hacia el futuro y una de esta lecciones, la número siete, nos dice que "el liderazgo es un asunto de todos", también nos menciona que el liderazgo es un proceso, no es un lugar, no hay nada más cierto, un líder sin equipo es un líder de nada y un equipo sin líder es como un velero sin brújula, puede tener viento en sus velas, pero si no sabe para dónde va, es probable que no llegue a sitio alguno.



Autoliderazgo – Yo me Lidero

Gracias a los muchos NO que recibí, a los mensajes o correos que nunca llegaron, a los no nos llame, nosotros lo llamamos, gracias a todo esto, decidí a hacer lo que realmente amo, lo que me gusta y disfruto, en donde aprendo y comparto día a día, vivencias, experiencias, conocimientos, en lo que soy feliz haciendo.

Gracias a todo eso decidí emprender, no reinventarme, la verdad poco me gusta esa palabra, de nuevo empiezo a liderarme yo mismo, primero tengo que ser mi líder interno, creer en mí, en mis capacidades, visualizar mi horizonte, el cual lo veo cada vez más claro, si lo creo (de creer), lo creo (de crear), aterrizar mis sueños, concretar mis metas y pasar de la intención a la acción, ya que toda acción genera una reacción, ya lo dijo Sócrates hace muchos años, “El secreto del cambio es enfocar toda tu energía, no en la lucha contra lo viejo, sino en la construcción de lo nuevo”, y eso es lo que estoy haciendo, labrando mi futuro, construyendo de nuevo mi tranquilidad, mi bienestar, estudiando, aprendiendo y conociendo nuevas maneras de transmitir y compartir conocimientos, vivencias y experiencias.

Todas las mañanas al despertar me repito estas frases: “Recárgate de pasión y compromiso y verás como la vida te sonríe”, “Hoy decido ser feliz”, y eso es lo que hago, soy feliz haciendo lo que hago, yo me lidero, yo soy mi Líder.



Si yo me lidero y estoy consciente de lo que soy capaz y de lo que puedo ser, si mis pensamientos están orientados a lograr mis metas, la posibilidad de éxito es muy alta, lo dijo Blaise Pascal. “Nuestros logros de hoy son apenas el total de nuestros pensamientos de ayer. Estamos hoy donde nuestros pensamientos de ayer nos trajeron y estaremos mañana donde los pensamientos de hoy nos lleven.”

El buen líder, como lo hemos comentado en artículos anteriores, sabe escuchar a los demás, pero a la vez debe escucharse a sí mismo, ser congruente con sus creencias y pensamientos, conocer sus limitaciones y estar convencido de lo que quiere lograr y cómo lograrlo, estar en sintonía consigo mismo, si quieres llegar a ser un buen líder debes empezar por liderarte tú mismo.

Pasión y Acción, la combinación perfecta para lograr excelentes resultados.



Cómo impacta un buen líder en una empresa u organización?

Cuando un líder se desempeña muy bien, los resultados no solamente se van a ver en su equipo, estos resultados impactan en la empresa a la cual pertenece, tanto en resultados como en imagen, esta imagen se verá reflejada también ante los clientes, es una cadena constante de acción y reacción, si los clientes ven y perciben que las personas de esta empresa son felices, eficientes y bien liderados, no dudarán en seguir negociando con ellos, claro está, esto debe ir bien acompañado de un buen producto o servicio, una buena negociación y un servicio de posventa excelente, en caso contrario, cuando los clientes detectan que hay un mal ambiente en la empresa o que los colaboradores de esta no están a gusto, es muy probable que comiencen a buscar otro proveedor, los empleados transmiten en muchas ocasiones, sin quererlo, que están mal liderados y esto genera directamente un inconformismo en sus clientes.

Es bien sabido que la competencia está siempre dispuesta a cuidar nuestros clientes si nosotros no lo hacemos, es necesario que bajo un buen liderazgo, se genere empatía y lealtad con los clientes, cliente satisfecho trae más clientes, esto hace que estos mismos se conviertan en la fuerza de ventas externa de la compañía.



Tal cual como lo menciona Ken Blanchard, en su libro, Liderazgo al más alto nivel, (2007), “los líderes de las organizaciones, de alto desempeño saben que su balance final depende de sus clientes, sus colaboradores y sus inversionistas”. Esto debido a que los líderes deben estar pendientes de todo su entorno y que este funcione en perfecta sincronía. Siguiendo con otro aparte de este fabuloso libro, en donde dice, “Las utilidades son el aplauso que se obtiene por cuidar a los clientes y crear un ambiente de motivación para los colaboradores”, según el autor, aquí se resume claramente la importancia de un buen liderazgo y su impacto en la empresa a la cual pertenece, concepto con el cual estoy completamente de acuerdo, ya que el directamente responsable de esos resultados, es sin ninguna duda, su Líder.

Un buen líder debe saber que piensan sus clientes, pero no por boca ajena, debe ser por el contacto directo con ellos, escucharlos, es importante recibir retroalimentación de ellos, acerca del producto o servicio, de la venta, la posventa, servicio al cliente, entre otros, y cuando haya algo en que se debe mejorar gracias a esta retroalimentación, se debe entrar en acción, y por supuesto, hacérselo saber al cliente, esto genera lealtad y el cliente se sentirá importante.

El equipo al cual lidera, se sentirá respaldado por su líder, ya que estas reacciones de los clientes los beneficiará directamente, pues se verán reflejados en sus indicadores de ventas y de satisfacción de los clientes, esto hace a su vez que este mismo equipo se motive, y así como lo menciono en un artículo anterior, un equipo motivado, comprometido y feliz, cumple metas y la gran beneficiada es la empresa a la cual pertenecen.

Un equipo inteligente, efectuando venta inteligente,
está orientado hacia logros inteligentes,
todo esto es el resultado de un liderazgo inteligente.

Liderando hacia arriba



A lo que me refiero con este artículo es que los buenos líderes no solamente lideran a un equipo, a sus subordinados, a un área o departamento, también lo deben hacer hacia arriba, a sus jefes, a los que están arriba de él en la pirámide jerárquica u organigrama empresarial.

Y cómo es eso? El buen líder al hacer parte de esta pirámide jerárquica debe mostrar resultados positivos de su gestión, resultados que también impactan directamente a sus superiores, el buen líder promueve y estimula sus relaciones con sus superiores, dedica tiempo para ello, no debe mostrarse pasivo ante ellos, esto puede transmitir un mensaje equivocado de lo que realmente está haciendo, el relacionamiento con sus jefes debe ser óptimo, igualmente con su equipo y/o subordinados, el jefe (líder también) espera lo mejor de éste, su fidelidad, entrega, entusiasmo, dedicación, carácter, hace parte de todo lo que ambos como líderes deben demostrarse, así están enviando un excelente mensaje en ambos sentidos de la pirámide jerárquica, los jefes pueden ayudarle al líder a construir puentes de relacionamiento con otras personas o áreas que pueden ser importantes para el logro exitoso de sus objetivos como equipo y de empresa.

Las dos partes deben conocer sus objetivos, fortalezas, habilidades y debilidades, así como las presiones de las cuales se pueden ver sometidos, estilos de trabajo, entenderse, gustos, detalles pequeños como el tipo de presentación que les gusta tener en los informes, la manera de hacerlos, en fin, muchas cosas, deben generar empatía entre sí y compartir información relevante es parte vital de esta relación.

Tal como lo menciona John P. Kotter en su libro "Qué hacen los Líderes", (1.999), en el subcapítulo, Entendiéndose usted mismo: "El jefe es solamente la mitad de la relación. Usted es la otra mitad, lo mismo que la parte que usted puede controlar más directamente. Para que pueda desarrollar una relación de trabajo eficaz, es preciso, entonces, que usted conozca muy bien sus propias necesidades, sus debilidades y fortalezas y su estilo personal".

"Usted no va a cambiar ni la estructura básica de su personalidad ni la de su jefe. Pero sí puede llegar a percibir qué es lo que le facilita o impide trabajar con su jefe, y sobre esa base actuar de modo que la relación sea más eficaz".

Todo esto conlleva a construir y mantener una relación beneficiosa para ambas partes y para la empresa, así lograrán ser más eficaces, eficientes y productivos.

Para finalizar, invierte tiempo, gasta energía para entender a tu jefe, saberlo leer es una parte fundamental de lograr el éxito en tu labor.

"Forma bien a la gente para que pueda marcharse,
trátales mejor, para que no quieran hacerlo"
Richard Branson



Liderazgo vs. Dirección

Dos términos y acciones diferentes pero que necesariamente se deben complementar, cada uno de los cuales genera y cumple funciones distintas pero juntos deben tener las mismas metas y lograr cumplir con éxito sus objetivos.

Un buen líder normalmente puede llegar a ser un buen director, pero no siempre un buen director es un buen líder, el liderazgo es un complemento de la dirección, ambas características son muy importantes y valoradas por las empresas, lo ideal es tener, si se puede, a dos personas con estas cualidades e integrarlas en un mismo equipo, pero mejor aún, es formar a líderes que gestionen correctamente y así podrán tener a una sola persona con los dos atributos.

El director, gestiona, controla, dirige, un líder, estimula, motiva, inspira, retroalimenta, corrige, un buen líder hace que su equipo funcione en armonía, así él no esté presente.

Un equipo al cual se le reconocen los éxitos se mantiene estimulado y sus miembros se sienten importantes y apreciados, este equipo estará tranquilo ya que al ser bien liderados se sentirán respaldados, sentirán que su líder hace parte de este equipo, es uno de ellos, esto se reflejará en la visión y deseos de los integrantes de este mismo equipo, pues de ahí podrán salir nuevos líderes, lo cual hará que se vea reflejado en estructura jerárquica de la compañía con muy buenos resultados.

De todas maneras el buen líder debe saber escoger a las personas que más adelante lideren procesos o equipos para que así haya una sana competencia, pues para cada posición las características y perfiles de los candidatos pueden ser diferentes, no siempre un candidato será un buen líder en un área que no conozca muy bien, un buen jefe o gerente de ventas tal vez no llegue a ser un buen líder en el área logística o viceversa, claro está, casos se han visto.

Un buen director, controla, planifica, gestiona el presente, es ordenado y comunica ese orden, escoge a las personas que lo acompañarán en su labor y delega funciones y responsabilidades, resuelve problemas, un buen líder, motiva, inspira, mantiene a su equipo unido, es visionario, gestiona los cambios que deben hacerse y fija el rumbo, debido a los cambios constantes del mercado y como consecuencia también de los avances tecnológicos y de los pasos imprevistos que da la competencia, el buen líder forma a las personas, genera compromisos, construye redes de relacionamiento tanto internamente como externamente, con proveedores, clientes, competidores, etc.

Se necesitan más líderes, menos administradores. No se trata de que los líderes son los buenos y los directores los malos, no, para nada, sencillamente son dos maneras diferentes, dos gestiones distintas, pero ambas son necesarias.

Tal como lo resume Stephen Covey, codirector de Franklin Covey Company, **"El liderazgo es una decisión, no un cargo"**, ser director es un nombramiento, es un encargo, a diferencia del liderazgo, el líder se adapta al cambio y hace parte de este, comparte y convence acerca de sus principios, es visionario y tienen claro y definido su propósito, el líder influye, el director ordena, él y su equipo se ponen en acción para que las cosas sucedan y esto hace la diferencia.



Un experto en liderazgo, Warren Bennis, (1925-2014), nos ilustra sobre este tema de la siguiente manera: “Hay una diferencia profunda entre administración y liderazgo y ambos son importantes. Administrar significa lograr, tener responsabilidad, conducir. Liderar es influenciar, guiar en una dirección, curso, acción, opinión. La diferencia es crucial”, y nos indica las diferencias entre las dos gestiones, algunas son:

- El director administra; el líder innova.
- El director es una copia; el líder es un original.
- El director mantiene; el líder desarrolla.
- El director se centra en los sistemas y estructuras; el líder se centra en las personas.
- El director confía en el control; el líder inspira confianza.
- El director tienen una visión a corto plazo; el líder tiene una perspectiva de largo alcance
- El director pregunta cómo y cuándo; el líder pregunta qué y por qué.
- El director tienen los ojos puestos en la cuenta de pérdidas y ganancias; el líder tiene la vista en el horizonte.
- El director acepta la situación de las cosas; el líder las pone en tela de juicio.
- El director es el clásico buen soldado; el líder es él mismo.

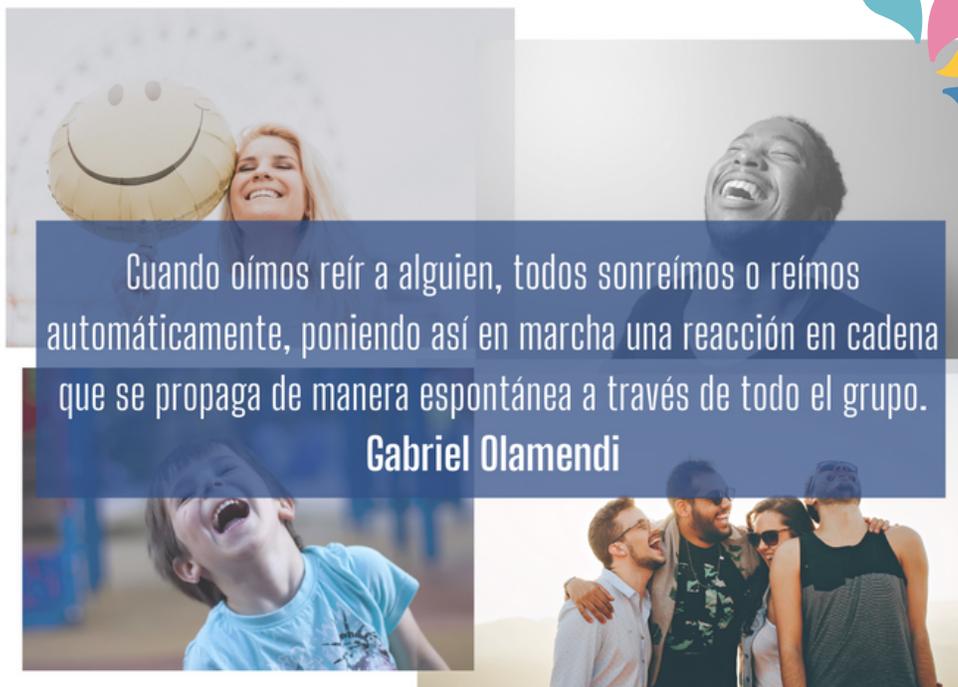
Y tú cómo te consideras, un buen líder o un buen director?



Liderazgo feliz, Liderazgo sonriente, Liderazgo inteligente

Yo tengo dos premisas, con las cuales comulgo y transmito, “Un equipo feliz y motivado cumple metas” y “La felicidad en el trabajo es más productiva que la presión por los resultados”, esto es completamente cierto, así como las personas negativas transmiten ese tipo de energía en el grupo o aquellos que les gusta sembrar semillas de dudas y de falsos comentarios, los cuales muchos lo creen y lo comparten, la sonrisa, el estar feliz y motivado, el ser positivo, también es muy fuerte y contagioso, por lo tanto debemos como líderes transmitir esto, mantener a nuestro equipo motivado, feliz, esto nos generará grandes resultados y no solamente en el grupo, esto se irradia en todo sentido, hacia arriba, hacia abajo, hacia los lados en el organigrama empresarial.

La alegría y la cordialidad de los integrantes de un grupo de trabajo se transmiten rápidamente, se vuelven más eficaces, son optimistas, cooperan entre sí y su rendimiento aumenta.



Cuando un líder mantiene a su equipo feliz y motivado obtiene beneficios muy importantes, tales como: transmite cordialidad, acorta distancias entre los miembros de su equipo y las personas de su entorno, mantiene un alto grado emocional en el equipo, genera un entorno facilitador de comunicación y de buen clima, evita la apatía, genera bienestar y buen ánimo, disminuye el estrés, libera bloqueos físicos, mentales y emocionales y fomenta la salud mental y física.

La felicidad en el trabajo, la cual la debe transmitir y mantener el líder, es una excelente herramienta para mejorar la productividad y el clima laboral, trae múltiples beneficios para la compañía, ya que reduce el absentismo laboral, potencia el sentimiento de orgullo de pertenencia, aumenta la calidad de relación con los clientes, fomenta la creatividad y atrae a buenos profesionales, y algo muy importante, se cumplen metas.

Un líder que mantiene a su equipo sonriente, feliz y motivado, hace que sus miembros sean entusiastas y disfruten su trabajo, estos a su vez mantienen activa, fresca y dinámica la organización y con una risa llana, abierta, profunda contagian inmediatamente a los demás y a la vez realizan las tareas al máximo de sus capacidades.

Un buen líder que se preocupa por el bienestar y estabilidad de su equipo debe apostar por el entusiasmo y a su vez crear ambientes agradables de trabajo y proyectar el mismo sentido del humor y convertirlo en una competencia fundamental de la organización.

La gestión de mantener un equipo feliz y motivado debe ser considerada como un valioso Recurso Humano reconfortante y enriquecedor.



Para lograr todo esto, el líder debe valorar la diversión, la cual debe ser una norma, como también crear entornos divertidos, frescos, luminosos, agradables para trabajar y fomentar el buen humor para relajar el ambiente, proponer juegos internos y externos, festejar los éxitos, cumpleaños, todo esto sin descuidar el cumplimiento del trabajo y los objetivos.

La felicidad en el trabajo, no significa siempre estar de buen humor, sonriendo o riendo todo el tiempo, hay momentos y circunstancias en que se deben estar serios, pero esto no implica que no sea un equipo feliz, es más bien un equipo comprometido con la realidad, en un estado emocional estable, en donde los integrantes del equipo buscan su realización personal a través de un ambiente agradable en el cual todos buscan una meta en común.

Muchas empresas hoy en día no se preocupan por el estado de ánimo de sus colaboradores, están más preocupados por su gestión y los resultados, el clima laboral es pesado, el ambiente de trabajo es aburrido, cada integrante de los diferentes equipos están presionados por conseguir sus metas, sin importar el cómo, no hay trabajo de equipo, sólo hacen su función y no se preocupan por hacer la milla extra, lo hacen porque lo tienen que hacer y no porque les gusta hacerlo, estas empresas no tienen en su mira el tipo de calidad de las relaciones humanas, los colaboradores sólo ven la hora de terminar sus labores, no le dan la importancia a los pendientes, mañana lo termino, es el decir de muchos, ya que no se sienten motivados para estar un minuto más en su sitio de trabajo, todo esto genera una contaminación emocional muy contagiosa, tal como lo he mencionado en artículos anteriores, un equipo feliz y motivado, cumple metas y es mucho más productivo.



HAPPY



En los ambientes de trabajos agradables, divertidos y felices, la creatividad se incrementa y se vuelve contagiosa.

Rodney W. Napier, en su libro “Grupos: teoría y experiencia”, (1.980), menciona lo siguiente: “El humorismo en un grupo convierte en interesante e incluso emocionante lo que simplemente es tolerable, así como hace soportable lo aburrido, manteniendo al mismo tiempo la realidad en perspectiva”.

El psicólogo Eduardo Jáuregui, experto en psicología positiva, en su libro “Alta diversión. Los beneficios del humor en el trabajo”, (2.008), nos enseña que “trabajar con sentido del humor fortalece la motivación individual y colectiva, estimula la innovación y optimiza la comunicación interna”.

El buen líder sabe cómo inculcar el buen humor en su equipo, conoce a cada uno de sus miembros, sabe cómo manejarlos y sacarles una sonrisa de vez en cuando, conoce los comportamientos emocionales de cada uno y sabe cómo tratarlos

El buen líder hace sobresalir a su equipo, no solamente por sus resultados, sino por su ambiente laboral, su estado de ánimo y sentido de pertenencia.



El buen líder debe creer en sus fortalezas, capacidades, virtudes, conocer sus falencias, sus limitaciones y debilidades, tener una autoestima alta, sin que su ego se infle, y mostrarse tal como es, sin ínfulas, el líder decide qué imagen mostrar ante su equipo y ante los demás y observa como la perciben y su grado de aceptación, por lo tanto este debe transmitir que es una persona agradable, de buen trato, asequible, positiva, de buen humor, entre otras características, procura hacer feliz a su equipo y a su entorno, no aplazar esa felicidad, la idea es ser feliz en el presente, en el hoy y transmitirla. El buen líder reconoce y asume sus culpas y sus errores, no se las atribuye a otros y trabaja para corregirlas y procura no volver a errar.

Lo dijo Henry Ford: “Ya sea que creas que triunfarás o fracasarás, estás en lo cierto”.

Siendo así, no es mejor pensar que vas a triunfar? Que vas a ser exitoso, este mensaje se le debe transmitir al equipo fuerte y claro.

El buen líder disfruta el camino hacia el éxito, no espera llegar allá para ser feliz, no busca el perfeccionismo, ya que a medida que hace lo que se ha propuesto va encontrando mejores maneras de hacerlo, no dice esto está mal, dice, esto lo puedo mejorar, esto es lenguaje asertivo.

El buen líder sueña, sin despegar los pies de la tierra, es realista pero visionario, esto me recuerda algo que dijo James Allen, escritor y filósofo británico, “Los máximos logros al principio y por un tiempo son un sueño. El roble duerme en la simiente; el ave aguarda en su huevo; y en la visión más elevada del alma, un ángel empieza a despertar. Los sueños son las semillas de las realidades”.

Sé feliz, has que tu equipo sea feliz, trabaja con agrado, disfruta lo que haces, el éxito viene por añadidura.

Ya finalizando este e-book, sólo me queda por agradecerles nuevamente el haberme permitido compartir con ustedes algunos consejos y razonamientos de la importancia del papel del líder, de un buen líder, tal como lo mencioné al principio, libros de liderazgo hay muchos, no pretendo ser un gurú del tema, solo he querido compartir algunos conceptos propios y otros tomados prestados de diferentes autores.

Mantén a tu equipo motivado, feliz y genera compromisos de ambas partes, verás como se cumplen las metas y lograrán ser exitosos.

Has que el papel de líder que desempeñes tenga sentido, procura rodearte de gente exitosa y escúchalos, de ellos puedes aprender mucho, has de tu equipo el mejor, porque a la cabeza de éste, está el mejor líder, acompañado de otro líder inmensamente superior, DIOS.

Sin equipo no hay liderazgo.



Acerca del autor

Rodrigo Arana Ayalde, felizmente casado con Nancy, padre de Juan Pablo y Juan Camilo, hijo de Rodrigo y Beatriz, hermano de Beatriz Eugenia, Luis Fernando, Olga Lucía y María Isabel, Caleño 100%, amigo de mis amigos, creyente, Jesuita y Mariano, fiel escucha de mis ángeles, quienes me guían siempre, soy un hombre afortunado y feliz.



Administrador de Empresas, MBA, Máster en Dirección Comercial y Marketing, Interim Manager, Gestor de Felicidad, promuevo lo que es la felicidad en el trabajo, Motivador, Formador de Personas, apasionado por compartir con las personas vivencias, enseñanzas, conocimientos, experiencias laborales y personales.

Con una vasta experiencia laboral como empresario y como líder de equipos comerciales de empresas muy reconocidas en el ámbito nacional, con amplios conocimientos del mercado del Consumo Masivo y otros mercados. Fundador y Gerente de **MAGIS COGNITA SAS**, empresa dedicada a la consultoría en Gestión Comercial, capacitaciones, talleres y cursos online, www.magiscognita.com.

Sígueme en redes sociales como: @rodrigoaranaconsultor o @magiscognita y en mi página web: www.rodrigoarana.wixsite.com/consultor



Vuela alto, persigue tus sueños, aprovecha el viento, así podrás retomar tus fuerzas



"Cuanto más se eleva un hombre, más pequeño les parece a los que no saben volar"
Friedrich Nietzsche

Haga lo que sabe hacer +
Hacerlo bien +
Pasión +
Capacitación =
ÉXITO

