



“Liderazgo personal”

La proactividad, gestión, desarrollo y acción personal son las competencias que determinan el nivel de liderazgo personal de un directivo.

Este auto liderazgo integrado por dichos componentes propicia las buenas relaciones con las personas a las que se quiere liderar. Contar con los elementos que conforman al líder proporciona óptimos resultados a la empresa u organización. Es importante, también que el gerente sea capaz de auto conducirse para poder dirigir a los demás.

Para cumplir con sus objetivos, es necesario que el líder se comprometa con el aprendizaje continuo, la madurez afectiva y el desarrollo, como complementos. De este modo es posible desarrollar la capacidad de actuar para dirigir esfuerzos.

El análisis de la gestión personal no se debe perder de vista: los errores que puedan provocar un retroceso en el autoliderazgo, pero, sobre todo, es importante comprender que las personas siempre mejoran, aprenden y desarrollan habilidades y competencias, gracias a la actitud que tengan hacia el trabajo y la lealtad hacia la organización para la cual trabajan. Esta orientación hacia la vida personal y profesional, se convierte en una fortaleza y no en un obstáculo para el logro de metas.

PROACTIVIDAD

Este concepto se refiere a la actitud que tienen algunas personas para anticiparse a cualquier suceso en el futuro. Se trata de analizar, antes de actuar

La proactividad debe cumplir con varios objetivos:

- Impulsar nuevas ideas y generar conocimientos para saber si existirán cambios en el futuro.
- Investigar lo desconocido o asuntos de interés para la búsqueda de oportunidades
- Fomentar la creatividad y la confianza en el líder y su equipo de trabajo.
- Aportar nuevas hipótesis que den inicio a un análisis sobre los futuros sucesos.
- Participar de las nuevas tecnologías de información

Un líder con capacidades proactivas siempre logra grandes resultados. Pero no sólo es importante este atributo, sino también otras características conductuales que hacen de la carrera profesional un éxito



“Liderazgo personal”

APRENDIZAJES Y CONFLICTOS MOTIVACIONALES

El aprendizaje es un proceso gradual y permanente que requiere de varios elementos que lo faciliten y, sobre todo, que generen el cambio conductual, cognoscitivo y emocional que se requiere. Tales elementos son el interés, la atención, la percepción, la comprensión, retención y aplicación

La retención del nuevo conocimiento se facilita al oír, ver, decir y hacer las cosas; por lo anterior, es posible decir que para aprender, se requiere de una fuerza que motive a alcanzar los objetivos y facilite la conducta humana hacia el logro de tales propósitos. Estos motivos tienen dos orígenes: fisiológicos y sociales; los primeros surgen a partir de las necesidades del organismo (como el hambre y la sed); los segundos por las relaciones del hombre con otras personas.

Desde otra perspectiva, la gente que tiene el impulso por lograr las cosas y ser mejores a través del aprendizaje, puede ser que se vea motivada por tres factores principales:

- a) Motivos extrínsecos. Los que las personas reciben de manera externa (como el dinero o el elogio).
- b) Motivos intrínsecos. Los que las personas generan (como la satisfacción laboral).
- c) Motivos trascendentes. Se trata de las acciones que las personas llevan a cabo, pero para beneficiar a otras; por ejemplo: cuando se brinda alimento y abrigo a quien no lo tiene, proporcionar paciencia y cariño a quien lo requiera; no necesariamente tiene que ser algo material, puede ser un beneficio intangible.

Es importante mencionar que para tomar decisiones se debe tomar en cuenta los tres tipos de motivos: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

De esta manera, surgen dos formas de aprendizaje para el líder o dirigente empresarial:

- a) Aprendizaje operativo. Es el resultado de tomar decisiones basadas en motivos extrínsecos y genera competencias profesionales y empresariales.
- b) Aprendizaje evaluativo. Surge de la toma de decisiones basadas en motivos trascendentes; generan confianza en los individuos y las organizaciones.



“Liderazgo personal”

MADUREZ AFECTIVA

De acuerdo con la Real Academia Española, la madurez es el “buen juicio, prudencia y sensatez”.

Pero llegar a ser una persona madura toma tiempo y exige aprender. Todo proceso de aprendizaje dirigido a humanizar, evoluciona hacia el desarrollo de la afectividad.

A medida que los directivos y líderes van conociendo a las personas, su relación con ellas es consecuencia de la manera de actuar de quienes les rodean y de su modo de ver la vida. Se desarrolla, entonces, lo que se conoce como afectividad.

La afectividad es el desarrollo de la propensión a querer; es el conjunto de sentimientos, emociones y pasiones de una persona y también se considera como la tendencia a una reacción emotiva o sentimental.

Un directivo llega a tener madurez afectiva, cuando todo lo que realiza o hace es en beneficio de las demás personas que colaboran con él. Su principal preocupación es la gente y sabe que mientras su trato hacia ellos sea cada vez más humano, obtendrá mejores resultados.

Existen ejemplos en los que esta expectativa no se basa en beneficios económicos, sino, más bien, espirituales

Tal es el caso de la Madre Teresa de Calcuta, quien desarrolló la capacidad de dar amor y afecto a otras personas, sin tener miedo a lo que pudiera suceder con su salud; ella besaba y abrazaba a los leprosos, les transmitía fe, paz y esperanza. Sin lugar a dudas, ella llegó a lo más alto de la madurez afectiva, sin perseguir beneficios económicos.

El trato de los directivos es diferente, ya sea con sus los empleados o seguidores, sobre todo, si se compara con el que se tiene hacia la familia, parientes y amigos cercanos. A los empleados los trata como sus colaboradores para lograr los objetivos propuestos; en cambio, con la familia mantiene lazos afectivos, basados en el cariño que todos se tienen. Lo curioso es que en el proceso de aprendizaje, generalmente el líder llega a tratar igual a ambos integrantes de su vida, sea de una forma u otra. El aprendizaje para tratar a un ser humano es lento y la afectividad es necesaria día a día para estar bien con las personas

A manera de resumen, un primer paso para lograr la madurez afectiva consiste en dar valor a las demás personas, hacer algo por ellas que influya en las decisiones, llevar a la práctica todas las ideas positivas y, como consecuencia, enriquecer la vida y los sentimientos propios y ajenos.



“Liderazgo personal”

GESTIÓN DEL TIEMPO PERSONAL Y PROFESIONAL

El tiempo es importante para todo: el trabajo, la convivencia familiar, el deporte, cultivar amistades largas y duraderas y crecer interiormente

La gestión del tiempo, es otra competencia que deben autodesarrollar los líderes; ya que se trata de un elemento escaso y que, por lo tanto, no se puede reemplazar. Se trata de gestionar vida propia; todo ser humano tiene 24 horas y aún para muchos resulta incomprendible cómo es que existen individuos tan eficientes con su tiempo y otros a quienes nunca les alcanza. La diferencia radica en la utilización.

Todo gerente o ejecutivo vive en una constante presión por el tiempo para tomar decisiones y resolver problemas. Es común, por tanto, que sufran de estrés, experimenten angustia y no se detengan a planear cada situación futura para evitar perder minutos valiosos en la vida empresarial. Por lo general, esto sucede porque los líderes confunden lo importante con lo urgente

Es recomendable, para evitar estos extremos, organizar personalmente actividades, establecer prioridades, delegar en los empleados, mantener cierto optimismo razonable (no excesivo), ser puntual y controlar el horario de cada actividad.

Es bastante útil comenzar el día preguntando cuáles son los objetivos vitales; de esta forma se planea cómo invertir cada minuto.

Otro paso importante para optimizar el tiempo es determinar los roles que se desempeñan: separar los asuntos del trabajo de aquellos de índole familiar y éstos, a su vez, de otros aspectos en los cuales se participa. En suma, resulta indispensable establecer objetivos, tiempos y espacios para cada actividad.

Es también indispensable trazar metas realizables con los recursos disponibles. Con base en esas actividades, se establecen estrategias y cronogramas. A partir de estos planteamientos, es posible planear el futuro sin caer en situaciones críticas.

Las personas que no piensan en el porvenir emplean el tiempo al azar; en cambio los grandes líderes, ejecutivos, gerentes y dueños de empresas lo distribuyen en forma productiva. Considérese lo siguiente:

- Los ejecutivos eficaces llevan un registro de la forma en que administran su tiempo.
- Cada líder debe anotar lo que se espera para cada actividad.



“Liderazgo personal”

- Los calendarios deben ofrecer cierta flexibilidad.
- Hay que recordar que ciertas actividades llevan más tiempo de lo necesario.
- Es preciso emplear tiempo para concentrarse, lo cual implica eliminar aquello que hace distrae.
- Se deben organizar las juntas de los lunes por la mañana; cuando sea estrictamente necesario y no como una actividad programada.
- Algunas tareas se pueden llevar a cabo en la mitad del tiempo.
- El tiempo productivo hay que emplearlo para las actividades más importantes, no para las de rutina. Es fundamental esforzarse hasta ver terminado aquello que se proyecta, es decir; no deben permitirse las interrupciones.
- Debe establecer un horario para lo rutinario.
- El líder debe caracterizarse por ser puntual
- No hay que confiar tanto en la memoria, por más excelente que parezca. Es necesario llevar anotar lo más importante.
- Es indispensable considerar el tiempo como un asunto financiero, se debe calcular cuánto vale por cada actividad que se lleva a cabo.

El líder que organiza su tiempo laboral considerando lo anteriormente explicado, podrá contar con el tiempo necesario para la convivencia con su familia, practicar un deporte, charlar con los amigos, celebrar las tradiciones de la ciudad donde vive, atender su salud, viajar y disfrutar de la vida. Si se toman en cuenta estos aspectos, sin duda la gestión del tiempo tendrá un éxito infalible.



“Liderazgo personal”

TRAYECTORIA PERSONAL Y PROFESIONAL DEL LÍDER

A lo largo de su vida, el líder desarrolla una trayectoria personal y profesional.

En el presente, ya no sólo se preocupa del salario, las prestaciones y otro tipo de recompensas económicas que proporcionan las empresas, también da igual importancia a la satisfacción personal, al gusto por el trabajo, a la relación con los compañeros y la satisfacción en la vida privada.

El trabajo de un líder, radica en cuatro componentes:

- 1) Tener propósito. Un líder siempre debe tener objetivos bien establecidos y tratar de encontrar los medios adecuados para lograrlos. Por ejemplo: si su meta radica en lograr ascensos en su trabajo, pondrá todo su esfuerzo día con día para cumplir responsablemente con sus labores
- 2) Lograr un buen desempeño. Esta cualidad es considerada como una habilidad para producir excelentes resultados.
- 3) Mantener la motivación. Quien lleva el liderazgo toma en cuenta todos los sueños y esfuerzos de las personas.
- 4) Concretar en la práctica. El líder sabe que todo conocimiento aprendido hay que operarlo; es decir; aplicarlo en el trabajo.

La participación del líder en la familia también es importante: tanto hombres como mujeres tienen la responsabilidad de mantener al núcleo familiar integrado, bajo lazos de comunicación y afecto; sin olvidar la responsabilidad económica que mantener un hogar implica.

En la familia debe prevalecer la honestidad, la sinceridad, la comunicación, el amor y el afecto, pero también la atención a los hijos. Un líder, nunca ha sido entrenado como padre de familia, y sin embargo instruye a los hijos; aconseja a los integrantes de la familia y asesora a los colaboradores en el trabajo.

En ambos núcleos se aplica el autoliderazgo. Así como el líder da el ejemplo en el ámbito laboral, también lo hace en la familia.

Los amigos también son importantes para el líder, por lo que conviene cultivar con ellos para una relación duradera y no pasajera.