

¿Qué es el liderazgo transformador?



Un empresario que sigue a flote tras la pandemia.



Una rectora de un colegio que, en su discurso de fin de año, desborda aplausos en la comunidad educativa.



Un orador que logra miles de seguidores con un testimonio revelador.



Un deportista de alto rendimiento que emociona a millones con sus resultados, disciplina y ejemplo.

¿Qué tienen en común todas estas personas?

Sin duda, su condición de líderes. Un líder es capaz de lograr impacto social, potenciar a sus colaboradores, transformar vidas, conectar con los otros. Sacar a flote recursos internos como la conexión, la empatía, el respeto por el otro, la cercanía y la resiliencia, todos estos elementos propios del liderazgo transformador.

El concepto tiene como columna central la capacidad de **guiar e influir** y es porque estas personas suelen ser: naturales, inspiradoras, efectivas, compasivas, emprendedoras, eficaces, exitosas, sabias, capaces, conscientes y con propósito. Si tú eres una de ellas, sabes a qué me refiero.

Resulta apasionante entender ¿cómo hablan?, ¿cuáles son sus prácticas, sus hábitos?, ¿qué elementos definen su filosofía de trabajo y de vida?, ¿qué tanto ejercitan la inteligencia emocional?, ¿cuáles son sus técnicas?, ¿cómo logran las metas de rendimiento e impulsan la innovación empresarial?, ¿cuáles son sus retos y desafíos?, ¿qué se espera de ellos?, ¿cómo interactúan con su equipo de trabajo? Y, lo más importante, ¿cómo hacen para potenciar el liderazgo que hay en quienes lo rodean?

¿Y cómo lo logro?

Se han escrito decenas de libros para abordar estos temas porque el liderazgo es vital para las sociedades, las organizaciones y, en el plano individual, para lograr la vida que cada uno desea edificar. Construir en conjunto, en equipo, con una mirada atenta al entorno y al planeta, es definitivo.



Desde el punto de vista organizacional, los directivos que buscan mejorar sus procesos y dar resultados satisfactorios se enfrentan a un desafío retador: no es sólo cumplir metas, sino conocer y motivar a sus equipos. También cambiar viejos paradigmas para dejar huella a su paso.

No hay una fórmula mágica pero sí la certeza de que los pequeños cambios hacen el gran cambio. Después de estudiar y ahondar mucho al respecto, soy una convencida de que, cualquiera que se lo proponga, puede seguir un paso a paso para fortalecer sus habilidades de liderazgo.

Se trata de hacer los ajustes necesarios, aplicando ciertos modelos y herramientas significativas que van desde el autoliderazgo, el autoconocimiento, el conocimiento de nuestro interlocutor y de los sistemas de pensamiento y acción. Conocer las estrategias disponibles y saberlas usar de forma estructurada, es el requisito ineludible para inspirar. Hay algo más como paso culminante: aplicar las herramientas que nos brinda el liderazgo situacional.

Cambio de paradigma

El modelo de líderes direccionadores está caduco. Lo que sí es verdaderamente disruptivo y asertivo es el liderazgo inspirador. Este camino, representa una toma de conciencia que te dispone a agregar valor y a acompañar a otros a ser mejores. Es un enfoque conectado con tu propósito.

Lo cierto es que las personas que son referentes en sus organizaciones, primero se han tomado el trabajo de autoliderarse, para después dar el ejemplo. Si queremos desarrollar y empoderar a otros, tenemos que ser modelo de transformación continua, mostrar a diario un compromiso genuino con lo que estamos haciendo.

El autoliderazgo es el primer paso para avanzar en ese sentido. Es lo que marca la diferencia entre aquellos líderes que padecen del síndrome de "producto terminado" y quienes conocen y utilizan ciertas herramientas claves para dirigir a sus colaboradores, interactuar con sus pares, jefes y lograr que los procesos avancen satisfactoriamente.

El autoconocimiento como la capacidad de realizar procesos de autoobservación y autorreflexión nos permite conocer y entender cuáles son las fortalezas, talentos naturales y características que nos hacen únicos para servir a los demás. También responde a nuestra facultad de identificar cuáles son esas oportunidades y aspectos que debemos mejorar y desarrollar. Obviar este proceso lleva, inconscientemente, a autosabotearse, a creer que no podemos hacer, cambiar o mejorar nuestra realidad.

Más que un tema de debilidades y fortalezas, el autoconocimiento es un tema profundo que comprende niveles de trascendencia, identidad, valores, creencias, capacidades, talentos naturales, conductas, hábitos y entorno. Cada uno de ellos requiere de introspección para avanzar en la dirección correcta hacia un desempeño superior.

Y después del autoliderazgo, ¿qué? Luego de trabajar en nosotros mismos, lo siguiente es **conocer a nuestro interlocutor desde el SER**, desde su corazón, saber ¿qué lo motiva?, ¿cuáles son los valores que rigen a esa persona?, ¿cuál es su identidad, su familia?, ¿quiénes son importantes en su vida? Todo ello para **crear vínculos genuinos** en el tiempo.

Le siguen **los sistemas de pensamiento y de comunicación** que son el mecanismo para saber cuál es la estructura de pensamiento que tiene mi colaborador. Indagando en estas realidades, podrás comprender a la persona, fortalecerla y entender cuáles son esas maneras que tiene de percibir, comunicarse y recibir la información. Como líderes, es importante que sepamos **conectar y transformar**. Para eso, debemos conocer a nuestros interlocutores y entender sus **estilos de comunicación**.

Muchas veces como líderes nos concentramos en los resultados y nos olvidamos que tenemos que sacar esos **espacios de conversación potenciadores**, para saber cómo están y qué sienten esas personas, saber qué tan motivadas están y qué dificultades están teniendo para conseguir los resultados. Con este enfoque de liderazgo transformador, podrás brindar las herramientas para que tu equipo haga movimientos inteligentes y no se quede bloqueado.

Este apasionante camino del autoliderazgo, conocimiento propio y del interlocutor y puesta en práctica diaria de los sistemas de pensamiento y estrategias de comunicación tiene su momento trascendente y culminante en el **desarrollo de talento**.

Sólo después de haber transitado por estos diferentes estadios, podremos ser capaces como líderes de analizar en qué momento del proceso de desarrollo están nuestros colaboradores. Tendremos la habilidad de saber si esa persona está en una fase inicial o, simplemente, necesita un acompañamiento. Contamos, una vez más, con herramientas de **liderazgo situacional** para saberlo.

El coaching, el mentoring y la programación neurolingüística son la brújula para que logres convertirte en un líder inspirador, un líder que sí transforma.



Ilene Daza

- Autora del libro "¿Cómo desarrollar la alta competencia?".
- Oficial Partner de HCN World. CEO de ID International Coaching & Consulting y creadora de la academia online de formación ejecutiva Lideresnet.
- Coach, Team coach, especialista en neuroemoción, programación neurolingüística y neurociencia. Consultora experta en growthmanagement.
- Certificada en micro expresiones faciales y detección de engaño.
- Es conferencista, formadora en temas de liderazgo, comunicación y desarrollo de altas competencias ejecutivas con amplia experiencia a nivel internacional.
- Ha escrito artículos en los medios periodísticos más importantes de Colombia.
- Correspondencia con el autor:
info@ilenedaza.com | IG: [@ilenedaza](https://www.instagram.com/ilenedaza) | www.ilenedaza.com

