

DE SER NOMBRADOS GERENTES A CONVERTIRNOS EN LIDERES

Hablemos del “gap” entre la expectativa y la realidad

Se suelen señalar las deficiencias de muchos “líderes” desde el altar de la teoría y de las expectativas del “líder ideal”. Frecuentemente se señala la falta de habilidades de conducción, comunicacionales, y tantas más. Pero ¿cómo se llega al liderazgo?

Hay dos caminos que aparecen a primera vista: el primero, por desarrollo de carrera dentro de una organización, y el segundo, por ingreso a una organización en el rol de liderazgo. Ahora bien, ¿líder se nace o se hace?. En mi opinión, el liderazgo puede construirse, aprenderse. ¿Algunas características personales ayudan? Sin duda algunas cualidades pueden facilitar el proceso, pero la mayoría de las habilidades imprescindibles, me atrevo a asegurar, se aprenden. ¿Hay alguna escuela o universidad donde nos graduemos de “líderes”? Hay sin duda cursos, capacitaciones, etcétera, pero no serán nuestros diplomas los que nos colocarán en ese lugar.

A la posición se llega, generalmente, por experiencia, por desarrollo de carrera, y muchas veces, como premio al esfuerzo y buen desempeño en roles de menor exposición. Esos roles, a menudo técnicos, requerían otras habilidades y el destacarnos en ellas no nos garantiza estar listos para el siguiente escalón.

Sucede un día: un llamado, una reunión, una propuesta, y ¡voilà! un escritorio quizás más grande, un lugar cerca de la ventana, una agenda llena de reuniones y un cambio en la firma del email y en nuestras tarjetas de presentación. Esto sumado a un grupo mayor o menor de personas que, desde distintos lugares de la organización, esperarán respuestas, soluciones, instrucciones y, por supuesto, resultados. Estas expectativas, no están solo en los demás, sino en nosotros mismos. Como si el nuevo “título” nos proveyera automáticamente de las herramientas necesarias para desempeñarlo con éxito. Y, en mayor o menor medida, eso no sucede. Volviendo al “se nace o se hace”, quizás algunos tengamos más habilidades comunicacionales, o hayamos hecho capacitaciones sobre liderazgo y cursos de trabajo en equipo. Sin duda, algo habremos “rescatado” de nuestras experiencias anteriores y aprendido de los éxitos y fracasos de otros líderes con los que nos tocó trabajar en alguna oportunidad. Esas cosas que nos gustaría copiar, y aquellas otras..., que no.

Para evitar el caos, la primera sugerencia es un pequeño “inventario”: tomarnos un momento para pensar ¿qué necesito para hacer las cosas bien ahora? ¿qué se espera de mí?. Acercar la brecha entre las expectativas reales y las que hay en nuestra mente es

Mail: mm.giudice@gmail.com

Facebook: /mmgiudicecoach

Instagram: @mmgiudicecoach

Linkedin: mariamartagiudice

siempre una buena receta. Para esto, preguntar es la clave. Si no tengo claro mis objetivos, lo que se espera de mi desempeño en el nuevo rol, difícilmente podré llevarlo a cabo con éxito.

¿Qué me falta para cumplir bien este rol?, sería la siguiente pregunta. Y aparecerán algunas cosas como habilidades, conocimientos, etc. Comprender lo que me falta, me ayudará a buscar la forma de “completar ese vacío”, aumentando mis posibilidades de desarrollo mediante el aprendizaje.

Todos los días nos preguntarán cosas, nos pedirán que tomemos decisiones, y muchas de estas veces no sabremos qué hacer. Asumir que “no sé” es el punto de partida para acercar esa brecha entre lo que hace falta y lo que tengo. A su vez, humanizará nuestra imagen y dará un ejemplo saludable de predisposición al aprendizaje. Nadie nos contrata o nos promueve esperando que sepamos todo. Aceptar que no tenemos todas las respuesta nos abre numerosas posibilidades de aprendizaje y nos presenta desde nuestra más honesta humanidad. Dar una respuesta apresurada para no pasar “la vergüenza de no saber” nos puede meter, por otro lado, en problemas, cuya solución puede resultar aún más complicada. Adicionalmente, aparentar tener todas las respuestas puede ser contraproducente en términos de expectativas de nuestros equipos de trabajo.

El liderazgo llega, entonces, muchas veces de manera inesperada, y un título no nos da los recursos ni las habilidades, pero una honesta revisión de las brechas de aprendizaje y el trabajo dedicado para cubrirlos nos conducirá, sin dudas, en un camino más exitoso hasta convertirnos, no en “el líder de manual”, sino en el líder que deseamos ser.