

CUERPO+MENTE+ESPÍRITU

EL LÍDER NO NACE, SE HACE



El líder no nace, se hace, primero por su historia personal, es decir expectativas y enseñanzas que recibió de su familia, colegio y demás influencias que van construyendo su capacidad de relacionarse, interés de aprender, ambiciones, etc. y, segundo, por su aprendizaje en el campo profesional-laboral, universidad, capacitación laboral y externa, las facilidades que brinda su país, las instituciones educativas y obviamente la empresa en que se desempeña.



Las personas necesitan tener éxito y felicidad en sus vidas, dentro y fuera del trabajo: solo de esta manera podrán desarrollarse como seres "Humanos". El desafío nuestro es encontrar nuevas maneras de inspirarlas a trabajar más efectivamente, respetando la libertad y el derecho de estas de dirigir y expandir su propio destino.

LÍDERES "CONSCIENTES"



Hoy se necesitan líderes "conscientes" e integradores para liberar el potencial de personas y organizaciones más emprendedoras, solidarias, y orientadas al aprendizaje. De hecho, el incremento exponencial que está teniendo la productividad organizacional y la innovación, descansa en la convergencia del desarrollo personal y el desarrollo organizacional.



Las organizaciones ya no pueden ser lideradas por los incansables "adictos al trabajo". Detectar personas con capacidad de liderazgo es hoy una tarea profesional artesanal y tiene que ser muy afinada, ya no sirve hacer tests de laboratorio psicológico

DANIEL ELFENBAUM
Coach ontológico y director de Consultora Alas

Cuando hay un gerente sin capacidad de liderazgo lo primero que hay que preguntarse es: ¿Cómo llegó a ahí?... Es decir, alguien lo eligió, quien lo haya seleccionado qué capacidad tiene, desde dónde escoge, y cuáles son las competencias y habilidades que mira esa persona y la empresa toda. La capacidad de un gerente de liderar



• ¿En qué medida puede afectar a la empresa un jefe sin capacidad de ser dirigente?

El Liderazgo Organizacional

influye en todo, en la velocidad y efectividad de las acciones, en la forma de cambiar los estados de ánimo y la motivación de las personas y equipos, y por ende en los resultados. En el hogar si un niño está deprimido o con problemas en la escuela, hay que hablar con los padres. En la organización si hay desga-

no, conflictos, alta rotación, y no se llega a los resultados buscados hay que mirar al gerente o líder.

Detectar personas con capacidad de liderazgo es hoy una tarea profesional artesanal y tiene que ser muy afinada, ya no sirve hacer tests de laboratorio psicológico o dibujitos o preguntas con res-

puestas preestablecidas. En puestos gerenciales y con los tiempos vertiginosos, los gerentes requieren capacidad para resolver situaciones cambiantes y sin respuestas consabidas. Dependiendo de la edad y el puesto, o bien ya se buscan con experiencia previa y un currículum avezado, o cuando es sobre todo

para formar grupos de jóvenes profesionales, en la etapa de selección se generan varias entrevistas en las que se les dan ejercicios y dinámicas en las cuales se observa justamente su habilidad para resolver temas desconocidos, su disposición corporal y emocional, su adaptabilidad con entusiasmo, sus respuestas asertivas y, sobre todo, su creatividad y capacidad de enrolamiento. Esto último se expone en su capacidad de escuchar, su "centramiento emocional" y habilidad para respuestas rápidas y originales. Luego, hay una etapa posterior en la que se realiza la inducción en la empresa en la cual se sigue observando lo anterior, y se les capacita en herramientas de liderazgo personal y de equipos.

Una "Cultura de Liderazgo" es un trabajo de todos los días, y lleva tiempo. A veces a nuestra consultora llega una empresa con conflictos de hace mucho, y también las

generaciones nuevas los heredan, entonces, se requiere de una "Refundación Organizacional, de una Consciencia de la Misión de la Empresa y una Visión de Futuro compartida", que no es la que se saca de un cuadrito, y con la cual la gente no se identifica, sino que hay que trabajar en ello. Se vuelca en los valores del ser humano en general, y su trascendencia como comunidad, en los compartidos de los integrantes de la organización y en los personales, en la consciencia de la importancia de una vida con espacios, convivencia y bienestar cotidiano para acceder a la felicidad cotidiana, lo que da ganas de pertenecer. Hay que trabajar en todas direcciones de la organización, tanto de arriba hacia abajo, como a la inversa y en horizontal.

[info@alaszvenezuela.com/](mailto:info@alaszvenezuela.com)
www.alaszvenezuela.com /
[Twitter:@AlasVenezuela](https://twitter.com/AlasVenezuela) /
[Facebook: AlasVenezuela](https://www.facebook.com/AlasVenezuela)