



# CAPACIDAD DE LIDERAZGO

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES  
BÁSICAS

Bienvenido a la competencia capacidad de liderazgo.

Te toca convertirte en un gran líder, pero no en un líder cualquiera, sino en el líder de tu propia vida, porque solo si eres capaz de tomar las riendas de tu futuro y escribir tu propia historia, contarás con las herramientas necesarias para liderar a otros.

Nuestra misión es darte algunas claves para lograrlo.

A lo largo de este viaje, el camino va a transcurrir por diferentes paisajes, y cubrirás cuatro importantes etapas.

Primero nos detendremos para saber qué es un líder, para qué nos puede servir liderar y por qué es interesante ser un buen líder.

A continuación, descubrirás cuáles son las competencias que debe de poseer una persona para ser un buen líder y te propondremos diversas pruebas para ir superando las etapas de este viaje. Y para que por el camino vayas fortaleciendo tus competencias de liderazgo.

En tercer lugar, nos adentraremos en el interesante mundo de los estilos de liderazgo, cuáles son, en qué consisten y para qué sirve cada uno.

Descubiertos los estilos de liderazgo, nos ocuparemos de saber cuándo usar cada uno, ya que no todos los estilos de liderazgo valen para todos los terrenos.

Y por último nos centramos en que te conviertas en un Líder Resonante. Ésta será la última etapa de tu viaje y en ella harás 5 descubrimientos.

¿Dispuesto? Vamos allá.

## DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Lo primero para saber qué terrenos pisamos es definir qué es liderazgo. La capacidad de liderazgo es la capacidad de encauzar las emociones de un grupo en una dirección positiva para movilizar lo mejor de cada uno de los integrantes del mismo.

Las personas se dirigen al líder en busca de contacto emocional, de empatía, de dirección, de seguridad, de refuerzo positivo, etcétera. Variables todas ellas que son emocionales.

El líder es la persona que mejor sabe encauzar las emociones del grupo. Y cuanto mayor sea su capacidad para transmitir sus emociones, más rápidamente se difundirán éstas.

De este modo, si quieres ponerte en marcha y movilizar tu mejor potencial en pro de tu satisfacción personal y del logro de tus objetivos, es preciso que te adentres en el mar de tus emociones.

Como hemos dicho, los grandes líderes son personas que saben manejar las emociones.

Los líderes siempre han asumido una función de apoyo emocional. Sin duda fue su capacidad de persuasión la que llevó a los chamanes y a los caciques tribales a asumir su papel como primeros guías de la humanidad.

Esta función sigue siendo la principal tarea del líder en cualquier tipo de organización. Cuando las emociones se orientan en una dirección positiva como el entusiasmo, el funcionamiento del grupo puede alcanzar cotas muy elevadas de rendimiento, mientras que si las emociones se orientan en una dirección negativa como la frustración o el desánimo, esto puede llevar al grupo a su desintegración.

La tarea fundamental del líder es despertar los sentimientos positivos de su gente. Y ello ocurre cuando un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor de las personas.

Todos trabajamos mejor cuando nos sentimos mejor. ¿Te has fijado en que cuando tu estado de ánimo es positivo tiendes a valorar mejor tanto las situaciones como al resto de personas? Esto es ¿a ver la botella medio llena?

El modo en que nos sentimos cuando trabajamos o estudiamos incide en nuestro rendimiento entre un 20 y un 30 por ciento. Cuando nos sentimos mal, dirigimos nuestra atención hacia los aspectos negativos de lo que nos rodea. Sin embargo, los estados de ánimo positivos estimulan nuestra creatividad, abren vías de comunicación con los demás, generan confianza en nosotros mismos y en las otras personas. De modo que si quieres un trabajo bien hecho, generar confianza en los demás y sentirte más satisfecho produce emociones positivas. Y aumentarás exponencialmente tus posibilidades de éxito

Después de todo lo que has descubierto hasta ahora acerca del poder de las emociones y de su relación con el liderazgo, seguro que ya te has dado cuenta de que el modo en que un líder gestiona sus estados de ánimo no es una cuestión estrictamente privada, puesto que su influencia en el estado de ánimo y por tanto en el rendimiento de las personas que le rodean, es vital.

Por tanto para convertirte en el Líder de tu vida ¿por dónde crees que debes empezar?

Efectivamente, por desarrollar tus propias competencias emocionales.

Pues bien, para mejorar algo, es importante saber de dónde partimos ¿no crees? ¿cómo llegar a alguna parte si ni siquiera sabemos dónde estamos?

Para ello te propongo la primera prueba de éste tu viaje. Vamos a medir tu cociente emocional.

El nombre de la prueba: **TMMS-24**. Ha sido desarrollada por varios expertos en Inteligencia Emocional de la Universidad de Málaga.

La prueba **TMMS-24** contiene tres dimensiones claves de la Inteligencia emocional, con 8 ítems cada una de ellas:

- Atención emocional (también llamada conciencia emocional),
- Claridad de sentimientos (que podemos asimilar a comprensión y empatía)
- y Reparación emocional también llamada Regulación Emocional.

Encontrarás el material adjunto en el curso. Sigue las instrucciones de la prueba y a ver qué tal. ¡Mucha suerte!

Ya tienes una primera aproximación a de dónde partes en algunas de tus competencias emocionales. ¿Qué tal te ha salido?

La buena noticia es que las competencias emocionales, a diferencia de las competencias intelectuales, el llamado coeficiente intelectual, podemos desarrollarlas a lo largo de toda nuestra existencia. Además son las que mayor peso tienen en nuestro éxito en la vida.

Estamos muy acostumbrados a utilizar nuestro intelecto, nuestras habilidades lógicas, pero muchas veces no somos tan diestros en usar nuestras competencias emocionales porque no nos han educado para ello.

Ahora que tienes más claro de dónde partes emocionalmente, vamos a meternos de lleno en las competencias de Liderazgo.

## COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO

Para entender un poco mejor las dos etapas del trayecto que discurre por el terreno de las competencias emocionales, es importante distinguir entre Las Competencias Personales del Liderazgo que se refieren a cómo te relacionas contigo mismo. Y las Competencias Sociales del Liderazgo relativas al modo en que te relacionas con los demás.

Ten en cuenta que el desarrollo de las primeras es la base sobre la que después podrás asentar tus competencias sociales.

Y que éstas últimas mejorarán la eficiencia de tus relaciones y, por tanto, tu capacidad de liderar a otros

Empezamos la primera etapa del viaje. Como ya te he comentado, las competencias personales del liderazgo constituyen la base sobre las que se asientan las demás. Se trata de dos competencias que a su vez se dividen en una serie de subcompetencias específicas.

La primera de ellas la vamos a denominar **Conciencia de uno Mismo**. Esta competencia se divide a su vez en tres subcompetencias como son:

- La Conciencia emocional de ti mismo que te va a permitir ser consciente de lo que ocurre en tu interior, de modo que puedas reconocer cómo tus emociones influyen en tu rendimiento y en tu bienestar personal.
- La Valoración adecuada de ti mismo que te permitirá conocer tus fortalezas y debilidades, reírte de ti mismo, y saber cuándo y a quién pedir ayuda si lo necesitas.
- Y la Confianza en ti mismo que te facilitará lograr lo que te propongas, apoyarte en tus fortalezas y destacar por tu seguridad dentro del grupo.

La segunda de las competencias la conocemos como Autogestión o Autorregulación. Y está constituida **por seis subcompetencias**:

- El Autocontrol que te permitirá permanecer imperturbable ante situaciones críticas y encauzar adecuadamente cualquier emoción desagradable ya sea miedo, ansiedad, frustración, ira, etcétera.
- La Transparencia o expresión sincera de tus sentimientos, valores, creencias, pensamientos y acciones.
- La Adaptabilidad que te permitirá hacer frente a situaciones diversas y encontrarte a gusto cualquiera que sea el entorno.
- La Orientación al Logro que te impulsa a mejorar y a mejorarte aprendiendo y buscando maneras de mejorar las cosas.
- La Iniciativa para aprovechar las oportunidades que se te presenten, y crearlas tú mismo sino se te presentan.
- Y por último el Optimismo para afrontar situaciones adversas considerándolas más como oportunidades de aprendizaje que como contratiempos o amenazas.

Y ahora es el turno de la Segunda Etapa. La de las Competencias Sociales del Líder. Pero Recuerda sin una buena equipación, un mapa, y una adecuada preparación, el viaje puede ser un desastre. De modo es muy importante que fomentes y desarrolles tus competencias personales para estar en buena forma al adentrarte en la etapa de las competencias sociales.

Las Competencias Sociales son dos: **Conciencia Social y Gestión de las Relaciones**.

La Conciencia Social se divide a su vez en:

- Empatía o capacidad de conectar con lo que sienten los demás.
- Conciencia del Entorno para detectar y comprender las relaciones que se desarrollan a tu alrededor.
- Y el Espíritu de Servicio que te facilitará generar a tu alrededor un clima adecuado para generar buenas relaciones.

Por su parte la Gestión de las Relaciones se divide en **7 subcompetencias** como son:

- El liderazgo inspirador para movilizar a los demás en torno a un objetivo compartido.
- La influencia
- El Desarrollo Personal de los Demás que muestra un interés genuino en las personas que te rodean.
- Ser Catalizador de Cambios para situarte a la cabeza y encontrar el modo de superar las barreras que obstaculizan el camino.
- Gestionar Conflictos para sacar partido de todas las situaciones, escuchando todos los puntos de vista y contribuyendo a articular soluciones válidas para todos.

- Establecer vínculos y saber trabajar en equipo generando una atmósfera amistosa de colaboración

## ETAPA 1: COMPETENCIAS PERSONALES DEL LÍDER

Vamos a ir una por una profundizando un poquito más en ellas. ¿Te ocurre alguna vez que estás más ocupado en todo lo que ocurre fuera de tu piel que en lo que te pasa por dentro? Seguro que si, nos pasa a todos.

Pues bien, la clave para tomar conciencia de nosotros mismos está en mirarnos un poco más al espejo.

**Mirar dentro de nosotros.** Todos necesitamos sentirnos queridos, sentirnos seguros y sentirnos libres, y cuando alguna de estas necesidades sentimos que no está cubierta, se producen emociones como la tristeza, el miedo o el enfado. Si te das cuenta de ello, puedes darte eso que necesitas o bien pedirlo.

Para ayudarte tomar conciencia de ti mismo te proponemos un sencillo ejercicio de autoexploración que te permitirá embarcarte en el proceso de desarrollar la primera de las competencias del líder, la conciencia de uno mismo.

Para hacerlo, toma una hoja y copia los cuatro cuadros.

Encontrarás dos **elementos internos**:

La D de Debilidades son aspectos que limitan o reducen tu capacidad de desarrollo, y que debes controlar y/o superar.

La F de Fortalezas son capacidades, recursos, cualidades y ventajas que te pueden servir para explotar Oportunidades.

Y dos **elementos externos**:

La A de Amenazas se definen como elementos del entorno que puede impedirte el logro de algún objetivo o incrementar los riesgos.

Y La O de Oportunidades todo aquello que pueda suponerte una ventaja competitiva o que represente una posibilidad para mejorar tus expectativas.

Refleja en cada cuadro todas aquellas cosas que se te ocurran con respecto a tus propias debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, cuantas más mejor.

Lo realmente válido es tener el menor número de amenazas y debilidades y el mayor número de oportunidades y fortalezas.

Identificadas las amenazas y las debilidades, te será más fácil minimizar sus efectos negativos y potenciarlas para convertirse en oportunidades y fortalezas. Y ojo que son éstas últimas, en las fortalezas y las oportunidades reside tu fuerza, por tanto, cuídalas y utilízalas.

Recuerda, cuantas más cosas escribas, más provecho te proporcionará esta prueba.

Continuamos en la Primera Etapa del Viaje, la de las Competencias Personales.

Ahora nos adentramos en el terreno de **La Autogestión**.

Ésta hace referencia a la intensa motivación que todo líder necesita para alcanzar sus objetivos, a través de una gestión eficaz de las propias emociones.

*Cuenta una historia que un hombre quería colgar un cuadro. El clavo ya lo tenía pero le faltaba un martillo. Sabía que el vecino tenía uno. Así pues, nuestro hombre decidió pedir al vecino que le prestase el martillo. Pero le asaltó una duda: ¿Qué? ¿Y si no quiere prestármelo? Ahora recuerdo que ayer me saludó algo distraído. Quizás tenía prisa. Pero quizás la prisa no era más que un pretexto, y el hombre abriga algo contra mí. ¿Qué puede ser? Yo no le he hecho nada; algo se habrá metido en la cabeza. Si alguien me pidiese prestada alguna herramienta, yo se la dejaría enseguida. ¿Por qué no ha de hacerlo él también? ¿Cómo puede uno negarse a hacer un favor tan sencillo a otro? Tipos como éste le amargan a uno la vida. Y luego todavía se imagina que dependo de él. Sólo porque tiene un martillo. Esto ya es el colmo.*

*Así, enfrascado en sus pensamientos, nuestro hombre salió precipitado a casa del vecino, tocó el timbre, se abrió la puerta y, antes de que el vecino tuviera tiempo de decir «buenos días», nuestro hombre le gritó furioso: «¡Quédese usted con su martillo!»*

Y es que, como ocurre en esta historia, debemos controlar nuestros pensamientos para liderar nuestras emociones y que no nos jueguen malas pasadas.

Cuando estás ante una situación ambigua y ligeramente desagradable ¿Qué crees que te hace difícil elegir la parte menos dramática de esa realidad? o de otro modo ¿por qué nos ponemos siempre en lo peor? ¿Es eso ser realista? lo más importante es que observes los hechos correctamente y que no te dejes llevar por tus primeras impresiones.

Veamos un ejemplo de cómo construimos las emociones sobre la base de nuestros pensamientos.

En primer lugar se da una situación desencadenante a la que podemos llamar estímulo: por ejemplo saco un siete en el examen de selectividad.

A continuación aparecen lo que llamamos Cogniciones, esto es, pensamientos asociados a dicho estímulo. Éstos pensamientos variarán en función de mis expectativas, de mis deseos, de mis objetivos, etc. Si mi expectativa era estudiar medicina el 7 no representará lo mismo para mí, que si mi expectativa era estudiar psicología. Puedo pensar que el resultado es un desastre o que es estupendo, cuando realmente el estímulo es el mismo (un 7 en un examen).

Como resultado de dichos pensamientos, aparecerán una o varias emociones aparejadas. Emociones que, en función de cuáles hayan sido los pensamientos, pueden ser de tristeza, rabia o frustración, o bien, pueden ser de alegría, entusiasmo o motivación.

Dichas emociones conllevan unos Comportamientos: por ejemplo, me aislo y dejo los estudios que quería hacer, o comparto mi alegría con los demás y me voy de fiesta, etc.

Y por último como resultado de estos comportamientos hay unas Consecuencias para mí, más o menos satisfactorias en función de mis pensamientos, mis emociones y el comportamiento que he desarrollado a partir de ellas.

Con este ejemplo, que representa un círculo vicioso, quiero explicarte que si las consecuencias de tus comportamientos no te satisfacen, y dado que los estímulos o situaciones desencadenantes no siempre los podemos modificar, cuando no sea posible modificarlo, debes poner tu foco en modificar tus pensamientos, lo que conllevará una interrupción del círculo vicioso que acarreará consecuencias más beneficiosas para tí y para las personas que te rodean.

En el material complementario te incluyo un ejercicio llamado “Autogestión de las Emociones” para que practiques y elijas qué quieres sentir en cada momento.

## **ETAPA 2: COMPETENCIAS SOCIALES**

Estupendo, has superado la primera etapa de las Competencias Emocionales ¡Enhorabuena!

Ya estás en condiciones de seguir viaje hacia las competencias sociales

Te recuerdo que la Conciencia Social es la primera de las Competencias Sociales, y que a su vez se divide en Empatía, Conciencia de tu Entorno y Espíritu de Servicio.

De una forma más global puedo decirte que la Conciencia Social hace referencia a las habilidades que te permitirán sintonizar con lo que los demás experimentan en un determinado momento. De este modo podrás decir y hacer lo que resulte más apropiado sincronizando con las emociones de los demás y ajustando tus mensajes para generar buen rollo y comprensión.

Y llegamos a la Gestión de las Relaciones, la última parada de esta segunda etapa de tu viaje.

La Gestión de las Relaciones se centra en el conjunto de habilidades que te permitirán gestionar adecuadamente las emociones de los demás para movilizarlas en una dirección. Esta competencia tiene su base en tu autenticidad y confiabilidad. Si los demás perciben estas cualidades en tí, tendrás mucho terreno ganado.

Para atravesar esta etapa te pido que identifiques un par de situaciones en las que tu gestión actual de las relaciones no te permita lograr los objetivos que te propones, y que las redactes de forma que encajen en el siguiente formato.

*Si no fuera por ..... Yo podría....., hasta que ..... Yo no podré ..... Mientras tanto, yo .....*

Por ejemplo. Si no fuera por que no tengo un buen dominio del inglés, yo podría ampliar mi abanico de contactos, hacer prácticas en el extranjero y mejorar mi CV y mis redes sociales. Hasta que yo no domine el inglés, yo no podré hacer nada de esto y tendré pocas opciones de encontrar un trabajo adecuado a mis capacidades y que me guste.

¿preparado? Pues busca dos situaciones tuyas que sean reales, y que gustaría conseguir cambiar, y vamos a ello!!!!

Las dos frases que has redactado, con diferentes situaciones que te afectan, podemos denominarlas declaraciones reactivas.

¿Por qué reactivas? Pues porque depositan en el pasado, con la frase (si no no fuera por....) las causas de lo que ahora te ocurre, y esperan que éstas se resuelvan en el futuro (hasta que .... Yo no podré).

De modo que con este tipo de declaración no asumes en el presente ninguna responsabilidad para dar el cambio de que necesitas y lograr lo que deseas.

Son ejemplos de frases y pensamientos reactivos que tenemos en nuestro día a día, y que no llevan a postergar, sentirnos víctimas y no asumir el liderazgo sobre nuestra vida, nuestras relaciones, nuestro futuro, en definitiva. Ese que puedes construir con cada paso que das en el presente.

Por el contrario, a continuación vas a tomar esas frases para convertirlas en declaraciones proactivas. Y, ¿En que consisten las declaraciones proactivas??. en analizar el pasado y la información que te aporta, para, desde el presente, dar los pasos necesarios para construir tu futuro. De modo que te sientas el protagonista de tu vida capaz de influir en las personas y en las situaciones.

Para convertir tus declaraciones en proactivas, ahora te pido que retomes las dos situaciones que redactaste hace un rato y que las conviertas en dos declaraciones que encajen en el siguiente formato:

*Dado que ..... Y yo quiero conseguir ..... Lo que puedo hacer es .....*

Siguiendo con el ejemplo anterior. Dado que yo no tengo un buen dominio del inglés, y yo quiero conseguir hacer practicas en el extranjero para mejorar mi CV y mi red de contactos, lo que puedo hacer es encontrar el modo de mejorar mi inglés, a través de una academia o de un profesor nativo que me de clases particulares, y practicando en lugares de encuentro internacionales.

¿Conseguido? Pues ya tienes dos objetivos a poner en marcha!!!!!!!

Ya has Superado las dos primeras etapas de tu viaje. Esas que te acompañarán siempre para ayudarte a desarrollar tus competencias emocionales, tanto personales como sociales.

Y recuerda que si quieres ser el líder de tu vida, éste es un camino que te acompañará siempre.

### **ETAPA 3: ESTILOS DE LIDERAZGO**

Ya has superado las dos primeras etapas, y estás listo para embarcar en la tercera.

Ésta te va a permitir conocer los diferentes estilos de liderazgo y cómo se relacionan con las competencias emocionales que hemos visto.

Cada estilo de Liderazgo tienen una influencia diferente en el clima emocional de la empresa y en consecuencia en el rendimiento y en los resultados de la misma.

Los mejores Líderes y los más eficientes son aquellos que se sirven de las diferentes modalidades de Liderazgo y saben pasar de una a otra en función de las circunstancias.

Vamos a centrarnos en los diferentes estilos de liderazgo para que los conozcas mejor y puedas comenzar a practicarlos. Seguro que ya posees varias competencias emocionales muy válidas para desarrollar los diferentes estilos.

Cuatro de estos estilos (el Visionario, el Coach, el Afiliativo, el Democrático) alientan el buen clima emocional que promueve en rendimiento, mientras que los otros dos (el Timonel y el Autoritario) son útiles en situaciones muy concretas pero hay que aplicarlos con cuidado.

Las investigaciones han demostrado que en igualdad de condiciones los líderes que obtienen mejores resultados son los que provocan un efecto emocional positivo entre su gente. Ya que se ha demostrado que el clima emocional incide directamente en el rendimiento de las personas.

El estilo **del Líder Visionario** permite alinear a las personas hacia el logro de un objetivo común, dejando suficiente espacio para la innovación y la experimentación.

Cuando dispones de una imagen clara del objetivo que deseas alcanzar, tienes mucho más claro lo que debes hacer para lograrlo. Esto te aportará una motivación extra para asumir las tareas necesarias para lograr tu objetivo, ya que éste va más allá que las tareas en sí mismas, y éstas cobran mayor sentido.

Para desarrollar este estilo de liderazgo, te recomiendo que te centres fundamentalmente en 5 competencias:

La conciencia de ti mismo y la confianza que te permitirán sentirte seguro y conocedor de hasta dónde puedes llegar.

La empatía porque solo somos capaces de articular una visión inspiradora cuando comprendemos el punto de vista de los demás.

La transparencia que supone eliminar las barreras y que todas las personas se sientan incluidas en el proyecto.

Y la Inspiración para movilizar a los demás.

El estilo del **Líder Coach** no se centra tanto en los objetivos como en el desarrollo personal. Este tipo de liderazgo fomenta la confianza y la comprensión entre las personas. Y ¿cómo se hace? Pues conectando nuestras aspiraciones profesionales con nuestras aspiraciones personales, de modo que las primeras se vuelven mucho más motivadoras para la persona en la medida en que resultan coherentes y deseables.

Para desarrollar tu estilo como Líder Coach, pon tu foco en desarrollar la Conciencia de ti mismo, la Empatía y la Escucha. El mensaje que un Coach transmite es “Yo creo en ti, por eso me preocupo y espero que des lo mejor de ti”

Y yo te pregunto ¿Tú crees en ti? No es fácil creer en los demás sino creemos en nosotros mismos. De modo que a trabajarse la confianza en ti mismo.

El estilo del **Líder Afiliativo** es compartir abiertamente sus emociones y valorar a las personas y a sus sentimientos por encima del logro de tareas u objetivos. El Liderazgo Afiliativo se caracteriza por tratar de satisfacer a los demás y promover la armonía de las personas, de modo que fortalece las relaciones y la fidelidad de los demás.

Para desarrollar este estilo es muy importante centrarse en competencias tales como el trabajo en equipo y la colaboración, así como la empatía, y la gestión de los conflictos.

El estilo del **Líder Democrático** se centra en estimular el compromiso de todos mediante la participación. Resulta muy útil cuando se necesita recabar información de expertos en determinados temas y cuando se requiere un gran compromiso para la puesta en marcha. Si bien, puede generar dificultades e invertirse mucho tiempo en el proceso de toma de decisiones.

Para desarrollar este estilo te conviene prestar atención a tus competencias de trabajo en equipo, gestión de conflictos, e influencia. Sin olvidarte de la Escucha ya que ésta última constituye la fortaleza clave del líder participativo.

El estilo del **Líder Timonel** se caracteriza por querer hacer las cosas mejor y más rápido, lo que le lleva a pretender que todo el mundo haga lo mismo. Su uso, útil en el corto plazo, puede resultar opresivo y dificultar el logro de un rendimiento sostenido.

El desarrollo de este estilo se centra fundamentalmente en la orientación al logro y la iniciativa como competencias predominantes. Éstas te ayudan a aprovechar todas las oportunidades para mejorar tu rendimiento y el de tu equipo cuando lo tengas.

Si además te ocupas de desarrollar tu empatía y tu capacidad de trabajar en equipo, evitarás algunas de las carencias de este estilo de liderazgo.

El estilo del **Líder Autoritario** es un estilo coercitivo que trata de controlarlo todo al detalle. Aunque es un estilo que debes utilizar con mucho cuidado, puede ser útil para proporcionar una orientación clara en un situación de caos o emergencia, o con personas conflictivas con las que no haya funcionado ningún otro estilo.

Para usar este estilo es importante que desarrolles tus competencias de iniciativa, orientación al logro e influencia. Y si además cultivas tu conciencia de ti mismo, tu capacidad de autocontrol u tu empatía, contrarrestarás los efectos negativos de este estilo de Liderazgo.

Ya sabes que cuantos más estilos de liderazgo seas capaz de desplegar, más eficaz serás en todo lo que desees emprender. Los datos de que disponemos en función de los estudios realizados, nos indican que las personas que dominan al menos cuatro de dichos estilos, sobre

todo los cuatro primeros, son capaces de desarrollar un clima de rendimiento excelente a su alrededor.

Y supongo que te preguntarás, todo está genial, pero ¿cómo saber qué estilo de liderazgo debe aplicar? La clave no está en aplicar los estilos en plan autómatas, sino en fluir. ¿Qué quiero decir con esto? Me refiero a que observes a los demás, tanto individualmente como en grupo, interpreta las señales que envían y adopta el estilo que creas más adecuado. Quizá te equivoques en algunos casos, quizá no, seguro que te equivocarás. Del error se aprende. Y sobre todo, desarrolla tus competencias emocionales. Cuando más desarrolles tu conciencia social más fácil te será entender las señales que envían los demás.

Ya tienes bastante claro qué es un líder y qué competencias emocionales debes desarrollar para convertirte en el líder de tu propia vida y de ese modo, poder liderar a otros. Tu CONCIENCIA DE TI MISMO que has trabajado a través del DAFO, la capacidad DE AUTOGESTIONARTE, esto es, de elegir lo que quieres sentir en cada momento, de automotivarte, de pensar en positivo, Tu CONCIENCIA SOCIAL, esto es, tu capacidad de empatizar con los demás y de ponerte a su disposición, y por último, tu GESTION DE LAS RELACIONES a través de tu proactividad, tu capacidad de influir a otros, de generar relaciones, etc.

También conoces los diferentes estilos de liderazgo y las ventajas de aprender a manejarlos todos para aplicar el más adecuado a cada situación.

#### **ETAPA 4: FORJARME COMO LÍDER**

Pues bien, has llegado a la última etapa de este viaje, la de forjarte como líder.

¿Puedes aprender a ser un líder? Partas de donde partas, todos podemos aprender a ser líderes. Eso sí, sé primero tu propio líder, y luego podrás liderar a otros. Ya te lo he dicho antes “difícil es dar lo que no tenemos”.

Te dejo con un ejemplo de alguien que a pesar de todo, finalmente logró liderar su vida.

No te voy a decir que es fácil puesto que requiere tiempo y ganas, pero el beneficio que vas a obtener no es solo que merezca la pena, sino que es un reto estimulante cuyos beneficios son todos para ti. Puedes llegar a convertirte en la persona que deseas Ser. Sabes lo que dicen por ahí: cuidado con lo que sueñas no vaya a convertirse en realidad ¿te atreves a soñar??

Para lograr ser tu propio líder de un modo exitoso y duradero, vamos a recorrer esta última etapa. En el camino de forjarte como líder harás cinco extraordinarios descubrimientos.

El primero ¿quién quieres ser? Corresponde con tu Yo ideal, ese o esa que te gustaría ser.

El segundo descubrimiento ¿Quién eres?, ¿Cuáles son tus debilidades y fortalezas? (ya hemos andado un poquito de ese camino)

Seguimos andando para encontrar el tercer descubrimiento Tu agenda de aprendizaje ¿Cómo puedes desarrollar tus fortalezas al tiempo que corriges tus debilidades?

Un poco más adelante, harás el cuarto descubrimiento: experimentar y practicar tus nuevas conductas, pensamientos y sentimientos para llegar a dominarlos.

Y por último, llegarás al final del camino para descubrir tus apoyos, esas relaciones que te dan confianza para hacértelo más fácil.

Vamos a centrarnos en los tres primeros pasos del proceso . ¿no te suena haberlos visto antes?

Pues claro que si, los trabajamos en la Competencia Desarrollo personal. Vimos las herramientas necesarias para crear tu plan de desarrollo. Si no lo recuerdas, puedes volver a ver sus explicaciones. Te aconsejo que ahora actualices ese plan que creaste, y lo modifiques si lo consideras necesario en base a todo lo que has ido aprendiendo hasta este momento. Para ello, reflexiona de nuevo sobre tu yo real y tu yo ideal. Una vez que lo tengas claro, vamos a ver el cuarto paso.

Ya tienes tu plan, tu mapa del Tesoro, ahora te toca ponerlo en práctica. La práctica es tu cuarto descubrimiento en esta etapa del viaje.

Es importante que tengas en cuenta que generar nuevas competencias emocionales requiere activar un radar para que detectes tus viejos hábitos y los puedas sustituir por otros más beneficiosos para ti, practicando y practicando, hasta que se conviertan en tus respuestas automáticas.

Resulta imposible aprender competencias derivadas de la inteligencia emocional, como lo son las que forman el liderazgo, de un modo exclusivamente teórico. La práctica es la que permite consolidar nuevos comportamientos que generan nuevas vías neuronales y nuevas respuestas ante las situaciones que antes no sabías resolver adecuadamente.

Piensa que los grandes atletas pasan mucho tiempo practicando y muy poco tiempo en competición. Pero es la práctica la que les permite competir en condiciones de alzarse con el triunfo.

La mejor manera de aprender es hacerlo mientras que haces otras cosas, de modo que aprovecha todos los ámbitos de tu vida, la familia, los amigos, las clases, para practicar y fortalecer ese nuevo hábito que has decidido lograr a través de tu objetivo.

Ten en cuenta la importancia de buscar ámbitos y relaciones que te ofrezcan un entorno seguro en el que poder practicar, ensayar y equivocarte, sin miedo a ser enjuiciado de forma crítica. De modo que puedan apoyarte en ellos para lograr tu objetivo. Éste es tu quinto descubrimiento ¿en quién o quiénes puedes apoyarte para conseguirlo??

En esta última etapa de tu viaje, has esbozado tu sueño, tu yo ideal, con lo que has hecho tu primer descubrimiento, después has cobrado conciencia de tu yo real, ese que has autoevaluado y sobre el que te han dado feedback los demás a través del ejercicio feedback

360 características de un líder inteligente, con lo que has hecho tu segundo descubrimiento. En tercer lugar has desarrollado un plan de acción personal (tu tercer descubrimiento) y has visto la necesidad de ejercitarte en tus nuevos hábitos para consolidarlos (cuarto descubrimiento), y por último, has descubierto la importancia de rodearte de personas que te alienten y apoyen en ese cambio que quieres afrontar para ser tu propio líder.

¡Enhorabuena por que has cubierto la última etapa de tu viaje!

En esta competencia de liderazgo hemos visto:

- Qué es la capacidad de liderazgo
- Qué competencias engloba el liderazgo
- Hemos visto las competencias Personales y las competencias sociales en profundidad
- Cuáles son los estilos de liderazgo que hay
- y con todo ese conocimiento hemos visto cómo forjarnos como líderes.

Recuerda que si no quieres que el camino que has recorrido se llene de matorros y se vuelva intransitable, debes cuidarlo, pasear por él, quitar malas hierbas, y sembrar todo aquello que desees.

Muchas gracias y hasta pronto. Y por cierto, ¡adiós a las excusas!