



Los 5 niveles del liderazgo

Los pasos comprobados para maximizar nuestro potencial

John C. Maxwell

RESUMEN EJECUTIVO

El verdadero liderazgo no es cuestión de títulos o cargos. De hecho, obtener una posición es sólo el primero de los cinco niveles que debe alcanzar cualquier líder.

Si queremos ser algo más que el "jefe" al que todo el mundo sigue sin más opción, debemos dominar la habilidad de invertir en e inspirar a los demás. Debemos obtener resultados y crear un equipo capaz de realizarlos. Debemos ayudar a los demás a cultivar sus destrezas para que se conviertan en líderes por derecho propio.

Sólo entonces, y si contamos con las destrezas y la disciplina necesaria, llegaremos al pináculo del liderazgo.

Nivel 1: Posición

Generalmente el liderazgo comienza con una posición. Alguien entra al ejército como recluta y trabaja duro para convertirse en soldado. Alguien consigue un empleo y con este viene un título: operador, vendedor, camarero, dependiente, contador, gerente. La posición es el punto de partida de todos los niveles del liderazgo. Es el fundamento del liderazgo. Cualquier influencia se debe desarrollar desde este fundamento.

Hubo una época en la que dependíamos con creces de nuestra posición para poder liderar. Esto no es de sorprender, pues antes los puestos de liderazgo eran pasados de padres a hijos (y, a veces, hijas) dentro de una misma familia. Los príncipes se volvían reyes y sus decisiones eran leyes para bien o para mal. En la mayor parte de las naciones industrializadas, estos días quedaron atrás. Es cierto que todavía hay reyes y reinas. Pero en buena parte de estas naciones los monarcas gobiernan con el permiso del pueblo; los verdaderos líderes son electos. La posición nos da una oportunidad, pero por lo general trae consigo muy poco poder, excepto en los sistemas donde las penalidades por no cumplir los designios son exageradas.

No tiene nada de malo tener una posición de liderazgo. Cuando alguien recibe una posición de liderazgo, es por lo general porque alguien con autoridad vio el talento y el potencial de dicha persona. Y con el título y la posición vienen algunos derechos y un nivel de autoridad para liderar a los demás.

La posición es un buen punto de inicio. Pero como todos los niveles del liderazgo, tiene sus ventajas y desventajas.

Las ventajas de la posición

Si nos acaban de dar una posición de liderazgo por primera vez, hay algunas cosas que debemos celebrar:

- 1. Tenemos potencial para ser líderes:** la mayoría de las veces cuando alguien entra a una posición de liderazgo es porque le fue concedida por otra persona con autoridad. Esto quiere decir que esta persona con autoridad considera que el nuevo líder tiene algún potencial. Si este es nuestro caso, debemos demostrarles tanto a nuestro líder como a nuestro equipo que nos merecemos esta posición.
- 2. Reconocen nuestra autoridad:** así que debemos utilizarla para que el equipo avance. De este modo obtendremos aún más autoridad y, por tanto, creceremos como líderes.
- 3. Nos están invitando a crecer como líderes:** nuestro camino por los cinco niveles de liderazgo sólo será exitoso si continuamos aprendiendo y formándonos. Si creemos que la posición no hace al líder, nos costará mucho convertirnos en buenos líderes.
- 4. Debemos definir nuestro liderazgo:** ¿qué clase de líderes queremos ser? ¿Queremos ser unos tiranos? ¿Propiciar el crecimiento del equipo? Es importante también que pensemos en los hábitos y sistemas que implementaremos. ¿Qué haremos todos los días al llegar al trabajo? ¿Cómo trataremos a los empleados? ¿Cuál será nuestra ética de trabajo? Todo esto debemos definirlo nosotros mismos.

Nivel 2: Permiso

Cuando pasamos de la posición al permiso estamos dando verdaderamente nuestro primer paso hacia el liderazgo, porque liderazgo es influencia ni más ni menos. Los líderes que dependen de su posición casi nunca desarrollan un buen nivel de influencia. Si los subordinados hacen lo que se les indica, es simplemente por el sueldo, mantener sus empleos, evitar amonestaciones, etc.

En cambio, cuando el líder aprende a funcionar en el nivel del permiso, todo cambia. Las personas hacen más que simplemente cumplir las órdenes. De hecho, empiezan a seguir al líder. Y lo hacen porque realmente lo quieren hacer, porque el líder comienza a influir en los demás cuando profundiza sus relaciones. La posición no tiene nada que ver con esto.

Cuando las personas sienten que son queridas, incluidas, valoradas y que se confía en ellas, comienzan a trabajar

mancomunadamente con el líder y entre sí. Y esto puede cambiar por completo el clima laboral.

Pasar al Nivel 2 es importante porque este es el punto en el que los subordinados le dan al líder permiso para liderar. Las personas dejan de ser subordinados y se vuelven seguidores.

A continuación, algunos consejos de lo que debemos hacer cuando nos encontremos en la situación de tener que ganarnos el permiso de los empleados:

1. Conectarnos con nosotros mismos antes que con los demás: ante nada debemos conocernos y gustarnos nosotros mismos. Nosotros somos la primera persona a la que debemos evaluar. La tarea de desarrollar nuestras relaciones debe comenzar con nosotros mismos.
2. Desarrollar un liderazgo que tome en cuenta a los demás: los líderes no deben depender de reglas de liderazgo. Tampoco deben depender de sistemas ni tratar de imponer su punto de vista. Más bien deben darle un toque personal a sus relaciones. Deben escuchar, aprender y liderar. Deben profundizar las relaciones.
3. Implementar la regla de oro: "No le hagas a los demás lo que no quieras que te hagan a ti". Esta es una enseñanza que se encuentra en casi todas las culturas y religiones. Es la mejor guía que hay para aprender a vivir.
4. Animar a los demás: cada cierto tiempo hay que darles un espaldarazo a los empleados.
5. Buscar un equilibrio entre preocupación y candor: si queremos ser líderes, debemos ser directos con los empleados. Debemos estar dispuestos a hablar de los temas más espinosos. La preocupación sin candor crea relaciones disfuncionales. El candor sin preocupación crea relaciones distantes.

Nivel 3: Producción

El nivel de la producción es donde el liderazgo realmente despegar y aumenta su velocidad. La producción separa los verdaderos líderes de quienes simplemente están ocupando un lugar de liderazgo. Los buenos líderes siempre logran que las cosas sucedan. Obtienen resultados. Pueden marcar una gran diferencia en la organización. No sólo son productivos individualmente sino, además, son capaces de lograr que el equipo sea productivo. Esta capacidad les da a los líderes del Nivel 3 confianza, credibilidad y una mayor influencia.

Otro beneficio del liderazgo del Nivel 3 es que atrae a otras personas altamente productivas. Las personas más productivas atraen a otras personas productivas. Sienten respeto mutuo. Disfrutan colaborar. Todo esto permite que la organización crezca.

Los líderes pueden llegar al Nivel 1 por una infinidad de razones: potencial, relaciones, política, etc. Las personas que tratan a los demás de buena manera o que se esfuerzan por aprender habilidades sociales pasan al Nivel 2. Pero algunas personas

nunca pasan de este nivel al Nivel 3, porque no logran generar resultados. Cuando este es el caso, la persona carece de disciplina, ética de trabajo y capacidades para ser productiva.

Si queremos pasar al Nivel 3, debemos considerar lo siguiente:

- La ley del respeto: solemos seguir líderes que sean más fuertes que nosotros mismos. A diferencia de los resultados del Nivel 2, que son intangibles (moral, confianza, etc.), los resultados del Nivel 3 son claramente tangibles. Las personas ven una mejor organización, un incremento de la productividad y mayores ingresos. El resultado de todo esto es que terminan percibiendo nuestras fortalezas y se dan cuenta de lo que somos capaces de hacer. Así es como establecemos nuestra credibilidad. De este modo, las personas no nos seguirán únicamente porque las tratamos bien sino, además, porque le presentamos resultados al equipo y a la organización.
- La ley del magnetismo: atraemos a quienes se parecen a nosotros mismos. Cuando llegamos al Nivel 3 y creamos un equipo altamente productivo, empezamos a atraer a otras personas productivas. Esto permite que nuestro equipo se vuelva aún más productivo.
- La ley de la ilustración: hacemos lo que vemos. Por lo general, los líderes son muy visibles, sobre todo si lideran con el ejemplo. En este sentido, todo el mundo nota sus acciones. No hay nada que motive más que el ejemplo. Cuando las personas ven que el líder produce resultados, saben que esto es lo mismo que se espera de ellas.
- Ley de la victoria: los líderes consiguen la manera de que el equipo gane. Los mejores líderes de Nivel 3 buscan la manera de ganar. Y siempre la consiguen.
- Ley del impulso: este es el mejor amigo de cualquier líder. Los buenos resultados crean impulso. Y contar con impulso genera los mejores resultados.
- Ley de las prioridades: los líderes saben que actividad no es lo mismo que logros. Los líderes del Nivel 3 hacen lo correcto en el momento indicado y por las mejores razones.
- Ley del sacrificio: el líder debe renunciar a ciertos privilegios y recursos para poder seguir adelante.
- La ley de ganarse la aprobación de los demás: esto se logra con las relaciones que hemos creado y los resultados que hemos logrado.

Nivel 4: Desarrollo de personas

Los líderes efectivos entienden que lo que los llevó al nivel actual de liderazgo no será suficiente para el próximo nivel. Entienden que, si quieren seguir mejorando como líderes, deben estar dispuestos a crecer y a cambiar, y que cada nivel de liderazgo requiere de un cambio de paradigma.

En el Nivel 3, se hacía énfasis en la productividad personal y corporativa. Pero, para llegar a los niveles superiores, los líderes deben dejar de ser productores y convertirse en desa-

rolladores, porque las personas son el activo más preciado de cualquier organización.

Los buenos líderes del Nivel 4 invierten su tiempo, energía, dinero y pensamiento en cultivar a otros líderes. Ven a cada persona y sopesan su potencial de crecimiento y liderazgo independientemente de su título, posición, edad o experiencia. Cada persona es un posible candidato.

Si hemos logrado llegar al Nivel 4, estamos por encima del 90% del resto de los líderes. Pero todavía hay un nivel que tal vez esté a nuestro alcance. Menos de 1% de los líderes llegan a este nivel. Si queremos prepararnos para dar el último salto, debemos adoptar las siguientes creencias:

1. El objetivo más importante del liderazgo no es conseguir seguidores o hacer el trabajo sino cultivar líderes: cuando tratamos de que otras personas se vuelvan líderes, terminamos por cambiar sus vidas. Cambiamos la manera en que ven el mundo. Cambiamos sus capacidades. Incrementamos su potencial. Cambiamos la manera en que interactúan con los demás. Si se vuelven buenos líderes, los ayudamos a mejorar no sólo sus vidas sino, además, las vidas de cualquiera que ellos toquen.

2. Para desarrollar líderes, debemos crear una cultura de liderazgo: nunca lograremos llegar al Nivel 5 si no desarrollamos una cultura de liderazgo. Es importante que los empleados entiendan que a la compañía le interesa el desarrollo de las personas.

3. Desarrollar líderes es un compromiso de por vida, no un compromiso laboral: los líderes del Nivel 4 cultivan personas. Los líderes del Nivel 5 cultivan líderes durante su vida. Y los líderes que cultivan también terminan cultivando líderes. Es un estilo de vida que practican por doquier.

Nivel 5: El pináculo

Hay muy pocos líderes que logren llegar al Nivel 5: el pináculo. El liderazgo a este nivel no es sólo la culminación de liderar correctamente en los otros cuatro niveles sino que, además, requiere de un alto nivel de destrezas y un cierto nivel de liderazgo natural.

Cultivar otros líderes para que lleguen al Nivel 4 implica mucho tiempo. Esto es lo que hacen los líderes del Nivel 5. Los individuos que llegan al Nivel 5 son tan buenos líderes que logran crear un legado en sus organizaciones. Los líderes que están en el pináculo se distinguen del resto. Parecieran llevar consigo el éxito a donde quiera que vayan.

A continuación, algunos consejos para cultivar otros líderes capaces de llegar al Nivel 4:

1. Debemos ser siempre humildes y seguir aprendiendo: el peor error que podemos cometer al llegar al Nivel 5 es creer que ya hemos llegado a la meta y que poseemos todas las respuestas.

2. Mantener el enfoque en nuestras fortalezas: si hemos llegado al pináculo, quiere decir que poseemos una destreza que nos permitió llegar hasta este punto. Debemos identificar dicha destreza y escribir un plan para sacarle el mayor provecho en los años venideros.

3. Crear un círculo interno que nos mantenga atados a la realidad: y que nos permita disfrutar del viaje.

4. Hacer sólo lo que sabemos hacer: esta debe ser nuestra prioridad.

5. Crear un clima de desarrollo de liderazgo: este es uno de los elementos más importantes del Nivel 5.

6. Hacer espacio en la cima: de lo contrario, empezaremos a perder el nuevo talento.

7. Cultivar a los mejores líderes: cualquiera que tenga madera de líder.

8. Preparar nuestra sucesión: entre los mejores líderes.

9. Preparar nuestro legado: se dice que Alfred Nobel leyó su propio obituario en el periódico (publicado por error) y que esto lo llevó a dejar de fabricar armas y comenzar a premiar a los científicos y estadistas preocupados por la paz y el desarrollo.

10. Usar nuestro éxito como una plataforma para algo mayor: ¿qué oportunidades tenemos de marcar una diferencia en este mundo?

Este Resumen ha sido parcialmente patrocinado por:



Directorio y Buscador de Negocios
en Hispanoamérica



Lo mejor de las revistas de negocios



Recursos Humanos y Empleo

<p>Título original: The 5 Levels of Leadership</p> <p>Editorial: Center Street</p> <p>Publicado en: Octubre de 2011</p>	<p>Resumido.com, respetando la propiedad intelectual y los respectivos derechos de autor de las diferentes publicaciones citadas, no pretende reproducir el contenido de las mismas ni parcial ni totalmente, ni el modo en el que su contenido se presenta aquí. Por el contrario, ofrecemos la oportunidad de que dichas obras no sólo sean conocidas sino adquiridas en beneficio de sus respectivos creadores; motivo por el cual, Meltom Technologies se reserva el derecho de excluir cualquier título, cuando se presuma la vulneración de derechos subjetivos, particulares o directos del mismo.</p>
<p>¿Le gustó el Resumido? Compre el libro en: http://www.resumido.com/es/libro.php/732</p>	