

El Liderazgo de Alto Desempeño

Saber manejar conflictos y discusiones son dos de las principales prioridades que deben conocer los líderes. Poder escuchar e imponerse en el momento justo, tener sólidos conocimientos sobre negociación, y, principalmente, inspirar a sus seguidores, también resultan de vital importancia para el "Liderazgo de Alto Desempeño". En ese sentido, el especialista George Kohlrieser se explayó durante la segunda jornada del World Leadership & Self Management Forum, organizado por HSM.



Como punto de partida, Kohlrieser, expresó ante el auditorio cuáles son los pilares sobre los que se erige un líder. "Debemos ser centrados en todo momento, utilizar el ojo de la mente, presentar lo que nos molesta y comenzar a negociar", dijo. "A la hora de la negociación tenemos que estar motivados e inspirados. Además, hay que estar abiertos a la pronta resolución de conflictos y crear una buena energía", agregó.

"Algo muy importante para un líder es contar con una estrategia y tener bien en claro hacia dónde se va; aunque también debe poseer la flexibilidad para ajustarse a los cambios", sugirió.

Con estos tips, el experto describió sobre qué bases se debe arrancar para lograr ser líder y no caer en el intento. "Tenemos que tener la capacidad de lograr un diálogo", precisó.

A su vez, comentó a los atentos presentes sobre las condiciones para alcanzar el liderazgo de alto desempeño:

<ul style="list-style-type: none">• Eliminar las interferencias para llegar al desempeño pico• Bloquear los estados negativos	<ul style="list-style-type: none">• Cultivar los factores que mejoran el alto desempeño• Activar los estados positivos
--	---

En cuanto a los tipos de líderes, el profesor de la escuela de negocios europea, IMD, enumeró los estilos que pueden existir.

"Se puede ser democrático, coercitivo, autoritario, "marca pautas" o entrenador. Cada una de estas posibilidades tiene sus características, que se ajustan a las distintas personalidades", afirmó.

Luego de esto, expuso ante el auditorio sobre las bases para un liderazgo de alto desempeño:

<ul style="list-style-type: none">• Autoconocimiento• Autogestión	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades sociales• Conciencia social
--	--

Con respecto a los máximos escollos que deben saber sortear los líderes, Kohlrieser, expresó que uno de los más importantes es el conflicto, por lo que "todos deben saber qué hacer y qué no en una situación de este tipo". Según el expositor, el diálogo es de vital importancia en estas situaciones.

Para estos casos, lo primero que recomendó fue "poner el pescado sobre la mesa". Con esta frase identificó al momento de plantear la diferencia entre las dos o más personas que son parte del conflicto y encontrar una salida de manera racional y efectiva para todas las partes, lo que en otras palabras no significa más que dialogar con los otros para zanjar las dificultades o diferencias que pudieran tener.

El diálogo, para Kohlrieser, es la mejor salida a los problemas, pero, desde ya, existen varios inconvenientes que pueden hacer mella a la hora de dialogar. Según el académico, los obstáculos se dividen en primarios y secundarios. En el primer grupo están la pasividad, la ignorancia, la redefinición y el exceso de detalles, y en el segundo demasiada racionalidad, emoción y generalización, abstracción, falta de apertura y de honestidad. Sorteando estos impedimentos, la negociación entre el líder y quienes lo cuestionan tendrá 10 etapas diferentes:

<ol style="list-style-type: none">1. Crear un vínculo2. Separar a la persona del problema3. Identificar las necesidades y deseos propios4. Identificar las necesidades y los deseos del otro5. Diálogo	<ol style="list-style-type: none">6. Crear un objetivo7. Presentar opciones y propuestas8. Beneficios mutuos9. Acuerdo10. La relación continúa o finaliza en forma positiva
--	---

Por último, el autor del exitoso libro "Hostage at the Table: How Leaders Can Resolve Conflict, Influence, and Raise Performance", enseñó qué dicen las últimas investigaciones sobre el cerebro de los líderes de alto desempeño.

"El cerebro siempre puede cambiar. Ello dependerá de las relaciones con las que el individuo vaya creando. Además, la experiencia, el conocimiento, pueden reemplazar la predisposición genética, si no es propia de un líder", dijo. Y agregó para terminar: "Las nuevas experiencias pueden crear circuitos que reemplacen a las experiencias pasadas".

