

LIDERAR LA SEGURIDAD CON HUMILDAD

“...resalta atributos propios de un estilo de liderazgo de servicio donde más que mandar el líder facilita, coordina, crea condiciones”



Marco Antonio
Fernández Navarrete

Estimados amigos, hoy quisiera llamar su atención con un tema de máxima relevancia en post del éxito de nuestro **Programa de Desarrollo de Conciencia de Seguridad**. Me refiero a **“Liderar la Seguridad con Humildad”** en un nuevo contexto de sociedad en que las personas claman por sentirse inspirados y movilizados por altos ideales, que hagan de este mundo un lugar más seguro. El mundo cambia, el país cambia, nuestras Plantas también cambian, lo único que pareciera no cambiar es la esencia humana, ya que independiente de los modelos de gestión que las empresas empleen, el valor de la humildad será siempre fundamental para el desarrollo de la confianza en los equipos. Líderes más humildes, servirán mejor a los propósitos y desafíos de la organización, serán facilitadores y/o creadores de condiciones para nuevas posibilidades, teniendo como base para la acción el concepto de autoridad y no el poder. A continuación, me permito compartir con ustedes algunos elementos claves para una buena comprensión de este concepto, esperando abrir un diálogo constructivo y fecundo en torno al tema, y por sobre todas las cosas que permita a cada uno de nuestros líderes tomar su propia decisión de avanzar en torno a la responsabilidad de liderar con sabiduría y sencillez. Al fin y al cabo debemos ser conscientes que ha ninguno de nosotros se nos ha formado sistemáticamente como líderes, y por tanto, lejos de sentirnos culpables y/o amenazados, debemos sentirnos desafiados a expandir nuestra frontera de posibilidades personales y de los equipos que lideramos.

LIDERANDO LA SEGURIDAD CON HUMILDAD; ALGUNAS CLAVES PARA CONSIDERAR

Si entendemos “el arte de liderar” como la competencia de una persona para transformar la realidad de su entorno, creando vínculos y relaciones poderosas con los demás y haciendo que las cosas ocurran por medio de la conducción de las capacidades actuales y potenciales de otras personas en pos de objetivos establecidos, **Liderar la Seguridad con Humildad** resalta atributos propios de un estilo de liderazgo de **servicio** donde más que mandar el líder facilita, coordina, crea condiciones para que las personas expresen todo su potencial. Desde esta posición de servicio el líder consolida

una imagen de autoridad ante sus colaboradores, donde es el sentido de respeto y admiración hacia su líder y no el poder, el que moviliza las energías de los colaboradores hacia la acción. A continuación, hago precisión a algunas conductas relativas al liderar con humildad:

- El líder expresa **respeto** en todo momento hacia su colaborador, reconociendo su validez como “otro yo” válido a quien tratar con consideración y afecto. Liderar con humildad es comprender el sentido de trascendencia que tenemos todos los seres humanos más allá de nuestras singularidades. *“Duro con la tarea, blando con la persona”*.
- El líder desarrolla la virtud de la **modestia**, gestionando su ego con la mayor discreción posible para garantizar una comunicación eficaz con sus colaboradores. No hay soberbia, ni arrogancia en las actitudes del líder, esto incide directamente sobre la voluntad de aporte de ideas de sus colaboradores.
- El líder es **respetuoso de la diversidad**, potenciando las diferencias en el equipo de manera situacional y circunstancial. No hace comparaciones entre sus colaboradores. Cada persona es un mundo de creencias empoderantes y limitantes que como líderes debemos conocer y gestionar de manera situacional, si es que queremos obtener lo mejor de cada uno.
- El líder **evalúa sistemáticamente** el desempeño de los integrantes de su equipo con objetivos personales precisos, claros y cuantificables. No hace juicio de sus colaboradores. Tiene datos objetivos del desempeño de sus colaboradores y sobre ellos construye un plan de mejora individual, incrementando así el sentido de justicia y equidad en el equipo.
- El líder **pide disculpas** a sus colaboradores, de ser necesario, reconociendo sus defectos y errores como una forma de normalizar las relaciones humanas en el equipo. Una de las acciones con mayor proyección de autoridad, es cuando un líder pide disculpas personales o al equipo. Pedir disculpas en un gesto de *“grandeza primaria en el ser humano”*, al fin y al cabo todos somos defectos y virtudes en una misma persona.
- El líder **gestiona el error** de sus colaboradores como estrategia de desarrollo y crecimiento del equipo. No sanciona, ni recrimina culpas a sus colaboradores. Solo de esta forma creará un clima propicio para que las personas resuelvan su “no saber” y hagan las preguntas que el aprendizaje requiere.
- El líder **delega atribuciones** en sus colaboradores, comprende que él no puede hacerlo todo, ni es auto-suficiente. El líder tiene conciencia de sus capacidades y limitaciones. Confiar en las capacidades disponibles en el equipo es crucial para aumentar su alcance de logros y resultados, delegando e integrando capacidades para la generación de sinergias.
- El líder tiene un **trato equitativo** con todas las personas que conforman su equipo, evitando los favoritismos y preferencias. Cautelar el sentido de equidad en el equipo se hace cada día más relevante, toda vez que, nuevas generaciones con perfiles conductuales diferentes van ingresando al mercado laboral. Tratar a todos por igual ya no es opción, pasa a ser una obligación, si es que queremos mantener la armonía en el equipo en que coexisten distintas generaciones.
- El líder **dice lo que piensa** e insta a sus colaboradores a hacer lo mismo, evitando mal entendido y tergiversaciones de las comunicaciones. Desecha el estilo de comunicación *“políticamente correcto”*, pero cuida la asertividad preocupándose del momento y la forma en que dirá lo que piensa. El líder es honesto y directo, pero no por ello un desatinado.

- El líder **gestiona con conciencia de calidad** en su desempeño, lo hace impecablemente a la primera, sin esperar retribuciones, e insta a su equipo a hacer lo mismo. La calidad en el desempeño es parte de la forma de ser del líder, visión que promueve en su equipo por medio de ejemplo y la consecuencia en la actuación. El líder tiene solidos principios éticos que lo impulsan permanentemente hacia la excelencia.
- El líder asume el rol de “**líder coach**” (**entrenador**), transfiriendo su experiencia y conocimientos a sus colaboradores con generosidad y genuino espíritu de ayuda y colaboración. El líder forma a su equipo y lo prepara para ser receptores de nuevas atribuciones en forma permanente. El líder no solo gestiona las competencias del equipo, sino que lo prepara para el desarrollo y expresión de sus potencialidades. Esto último es un factor crucial en el desafío de dar sostenibilidad a nuestro negocio.
- El líder está **presente y al alcance** de sus colaboradores cuando es requerido. **“Tan lejos como te pueda proteger y tan cerca como no te reste autonomía de desarrollo”**. Nuestros colaboradores nos quieren ver con ellos y en espacios de conversación personal sistemáticos que hagan posible el *feedback* recíproco.
- El líder es por excelencia **un coordinador de acciones**, hace sus pedidos con contexto, dando sentido a sus instrucciones, especifica su pedido detalladamente, acepta sugerencias, chequea la ejecución, recibe el trabajo y hace las correcciones pertinentes. El líder no usa intermediarios para dar instrucciones al personal de dependencia directa. El líder practica el ciclo del mejoramiento continuo en su gestión cotidiana.
- El líder **inspira** a su equipo con un comportamiento auténtico y honesto en su accionar. No utiliza apariencias ni caretas en sus relaciones con su equipo. El líder es consecuente, practica lo que dice. El líder es una persona de Honor desde las convicciones en las que habita.
- En síntesis, liderar con humildad **es ser una buena persona y un buen gestor de posibilidades.....**