

LIDERATGE

ALFREDO DíEZ*

(*) Alfredo Díez és Business Coach, especialista en intel·ligència emocional, habilitats directives i desenvolupament potencial. Mètode Harvard de negociació. Professor de lideratge personal de l'expert i especialista universitari en lideratge de la Universitat de Lleida.



Dos models de lideratge, dos camins cap a l'èxit

Aquesta temporada promet ser apassionant. Guardiola i Mourinho posen en joc i sobre la gespa els seus particulars models de fer equip i arribar a l'excel·lència.

Dos homes units per un mateix nom i separats pels seus models de lideratge. Dos escoles, dos mirades, dos formes d'entendre l'èxit. Un, sostenible en el temps, l'altre, tant sí com no. Un, de fidel a la seua filosofia: jugar bé i guanyar; l'altre, fidel al seu objectiu: només guanyar. En aquesta dualitat podem veure reflectida la nostra filosofia de vida i de joc corporatiu.

Són moments tan apassionants com allçonadors i representen una gran oportunitat de repensar els models de lideratge que volem avui per a les nostres organitzacions.

Avui dia, moltes empreses apressades per la necessitat d'obtindre rendiment immediat, aposten per un *model Mourinho* de curt termini. D'altres, les menys, fa anys que treballen el planter d'empleats, preparant-los en una *visió Guardiola* per als nous i difícils desafiaments globals, que els exigiran habilitats que fins ara no havien estat necessàries, fins i tot ni tan sols conegudes.

El lideratge silenciós i sostenible de Pep Guardiola representa el model de líder necessari a l'empresa d'avui.

Aquestes són algunes de les claus que tot directiu ha de tindre en compte si desitja aplicar aquest estil de lideratge:

1. Alinear la missió personal: Fer compatibles els objectius dels individus amb els de l'organització.
2. Excel·lència en la comunicació: comunicant de forma assertiva transformo un grup d'empleats en un equip únic i sòlid.
3. Intel·ligència emocional: els directius han de ser capaços de comprendre i gestionar les seues emocions i les del seu equip.
4. Pràctica intensa: entrenament en habilitats per al desenvolupament de l'excel·lència on els desafiaments són oportunitats.
5. Motivació: l'energia de la ignició com a motor dels grans èxits grupals. Saber motivar.
6. Pensament sistèmic: quan les persones descobreixen que les seues accions no són aïl·lades sinó que formen part d'un engranatge, són un equip.
7. Treball per objectius: el lideratge és una disciplina ri-

gorosa pel que fa a la relació que han de tindre les persones amb els resultats.

8. Aprenentatge generatiu: crear equips de treball que aprenguin a aprendre és una de les competències d'un bon líder.

9. Responsabilitat integral: en tot entrenament de lideratge, els equips i les persones augmenten la seua consciència de responsabilitat.

10. Visió de *coach*: veure els subordinats en la seua potencialitat, no en la seua realitat.

Només combinant aquest amb altres models de lideratge segons les circumstàncies i les persones de l'equip, és com aquestes claus podran donar-nos solucions als milers de desafiaments als quals s'enfrontaran les organitzacions en la pròxima dècada.

La clau llavors estarà en desenvolupar una mirada generativa i avantguardista. Arriscar-se a trencar els models preexistents. Evadir els paradigmes que ens tenen ancorats en una mirada única. Només així obrirem aquest enorme ventall de possibilitats, només així podrem descobrir les claus del lideratge del segle XXI.

"Si tractes algú com és, continuarà sent així; si el tractes com pot ser, serà la persona que pot i que ha d'arribar a ser." Goethe.

ICE-UdL

EXPERT I ESPECIALISTA
UNIVERSITARI EN LIDERATGE

"La formació dels líders de la nova era"

www.ice.udl.cat/fc/activitats
<http://postgrauenlideratge.blogspot.com>

