



Opinión

Alfredo Diez
Especial para N&E

El líder empático: una nueva mirada

“Antes de ser líder, el éxito sólo se trata del crecimiento propio. Una vez que te vuelves un líder, el éxito se define por el crecimiento de otros” Jack Welch, ex director de GE.

Los directivos de hoy no tienen tiempo para controlar a sus empleados, por ello tienen que delegar tareas y crear una cultura de responsabilidad. Deben ver la empresa como un lugar donde la gente puede y debe desarrollarse, no solo como profesionales, sino como personas.

Así, la pregunta que se hacen muchos es: ¿Por qué los líderes siguen siendo ineficientes en la interacción con sus empleados? ¿Por qué sigue habiendo líderes autoritarios?, ¿Por qué un modelo de liderazgo sirve para un individuo, y el mismo, no funciona con el individuo de al lado?

Una respuesta es que no existe un modelo de liderazgo que se adapte al comportamiento del subordinado, único modo sostenible y efectivo para liderar. Es para responder a esa necesidad que ha surgido un nuevo liderazgo que no sólo es una técnica, procedimiento o modelo, sino una forma de entender a las personas, las relaciones y las organizaciones. Este nuevo modelo de “liderazgo empático” supone el dominio de dos habilidades. Una es la capacidad de reconocer el perfil de comportamiento del subordinado, y la



Lionel Messi. Tiene un carácter distinto al de Cristiano Ronaldo.

otra la de adaptarse al mismo. Así entonces, los diferentes perfiles del empleado influirán en la forma que se tiene de liderar. El modelo plantea una adaptación a los tipos de comportamiento consciente e inconsciente descritos por Carl Jung en su mundialmente reconocida teoría DISC.

El líder deberá dejar de ser la persona que es, con su carácter, ideas, y pensamientos, para transformarse en un camaleón. Si, en un camaleón, aquel animal verde que cambia de color para adaptarse al entorno. De la misma manera el líder empático deberá adaptarse a su liderado.

Porque no es lo mismo liderar a una persona estructurada y fría, que a una simpática y amigable. Tampoco es lo mismo liderar a una competitiva, exigente, arrogante y extrovertida que a una sensible, calmada, modesta e introvertida. En fin, no es lo mismo liderar a Cristiano Ronaldo que a Lionel Messi, no se si me explico.

Liderazgo adaptativo

El gran aporte que representa este modelo es cambiar el paradigma de liderazgo imperante hoy en las organizaciones transitando el camino de un perfil autocrático, piramidal



Cristiano Ronaldo. No es lo mismo liderarlo a él que a Lionel Messi.

y paternalista, a uno horizontal, de diálogo y democrático. Un nuevo modelo donde el líder escuche y pregunte al subordinado porque realmente le interesa la persona detrás del trabajador.

Este liderazgo adaptativo es el que muchos líderes en Estados Unidos y Europa están implementando con gran éxito. No solo mejora el clima laboral, sino también los resultados económicos de la organización.

El aporte que representa este nuevo paradigma es el de influir en las organizaciones de manera que comiencen a entrenar a sus directivos en disciplinas de gestión de perso-

nas para alcanzar el anhelo de todo líder: crear equipos eficientes. Tratando a cada subordinado desde su individualidad y de un modo adecuado a su perfil de comportamiento es como podrá el líder del futuro expandir el potencial de su gente, lo que supone transformar a un grupo de trabajadores en un equipo de alto rendimiento.

El autor es International Business Coach. Conferenciante y escritor. Instagram: [alfredo10coach](https://www.instagram.com/alfredo10coach) email: alfredodiez77@gmail.com www.alfredodiez.com