

## LIDER CARISMÁTICO, ENTUSIASTA, PROACTIVO Y EMPÁTICO

### Contenidos

Carismático	<b>1</b>
Entusiasta	<b>5</b>
Proactivo	<b>6</b>
Empático	<b>9</b>

### INTRODUCCIÓN

Todas las empresas necesitan líderes que sean capaces de tomar las decisiones más adecuadas para su equipo en el momento preciso, dirigiéndolo hacia un mismo objetivo.

Mucho se ha hablado sobre los tipos de liderazgos más adecuados para distintos directivos en las organizaciones (natural, autocrático, "laissez-faire", transaccional...). Sin embargo, en esta ocasión, nos vamos a detener en un tipo de líder transformacional que tiene las siguientes características: carismático, entusiasta, proactivo y empático. Básicamente, así se define a quien tiene la capacidad de generar entusiasmo, haciendo posible que cualquier persona a su cargo dé lo máximo de sí misma en todo momento.

Ahora bien, ¿cómo se pueden identificar este tipo de perfiles en las organizaciones? Por supuesto, no existe una regla escrita, pero, por lo general, suele aglutinar cinco cualidades destacadas:

– Carismático.

Tiene claro que la mejor manera de llegar a los otros es a través de una actitud distendida y una sonrisa amable y confiada.

– Empático.

Tiene una disposición permanente a ponerse en el lugar de los otros y a ver las cosas desde distintas perspectivas.

– Proactivo:

Siempre propone, aporta y pone en marcha soluciones ante determinados conflictos o situaciones.

– Entusiasta:

Potencia las posibilidades de cada situación o proyecto de forma favorable para mejorar el clima del equipo.

– Impulsa a las personas:

No se conforma con aceptar a las personas que tiene a su cargo tal y como son, sino que potencia los talentos y las habilidades de cada uno de ellos.

En definitiva, si tuviéramos que enumerar las cualidades que debería tener un líder transformacional, se podrían resumir, primeramente, en ser capaz de sacar el mejor partido

a cada uno de sus compañeros; perfeccionista, innovador y poco convencional; sacrificado en su trabajo; proactivo, positivo y entusiasta; sabe generar confianza; y tiene una gran visión de futuro.

Evidentemente, contar con personas de esta naturaleza en cualquier organización es una ventaja, puesto que proporciona bastantes beneficios al equipo en el cual se integra. En primer lugar, gracias a esta figura, los trabajadores que estén en su entorno estarán más motivados, con lo que su rendimiento laboral también se verá afectado de manera positiva. Esto, a su vez, repercutirá en una mejora exponencial del clima laboral, y hará que alcanzar los objetivos será una tarea mucho más sencilla.

Por otro lado, un líder transformacional también sabe cómo aprovechar las sinergias de los trabajadores haciendo los procesos mucho más eficaces y enriquecidos. Además, las transiciones dentro de la organización serán más sencillas gracias a su presencia, ya que aporta su visión de futuro para adelantarse a los problemas y transmite su confianza, logrando que los trabajadores se sientan seguros. Y finalmente, es consciente de que debe dar ejemplo en todo momento, por lo que su entrega al trabajo es muy grande.

Claro que no todo son aspectos positivos. También surge algún inconveniente que conviene identificar para tenerlo en cuenta en caso de producirse. El primero resulta obvio. Una persona con estas cualidades puede llegar a crear dependencia en el resto de sus compañeros, debido al gran peso que representa dentro de su equipo. De hecho, si no se gestiona bien, puede incluso llegar a anular a otras personas. Y es que, debido a su carácter y personalidad, se pueden mitificar fácilmente sus logros y ser perdonado sus errores.

Por último, y relacionado con lo anterior, tampoco conviene volcarse en fomentar este tipo de liderazgo en demasía, sino hacerlo en su justa medida. No en vano, si se ponen excesivos esfuerzos alrededor de esta figura, y un día decide abandonar la organización, esto puede resultar un verdadero problema para la empresa.

## EL LÍDER CARISMÁTICO.

De los tipos de líderes definidos hasta el momento, no hay duda de que el líder carismático es uno de los más valorados, sobre todo en aquellos contextos en donde los objetivos dependen de la relación que se establezca con terceras personas: la dirección de empresas o la gestión humana son algunos ejemplos de campos propicios para el empleo del carisma. Aunque no existe una definición exacta de «carisma», el término suele asociarse con la cualidad, innata o adquirida, de aquellas personas para establecer vínculos directos con los demás gracias a factores como su presencia, personalidad o carácter. Un líder carismático es, pues, aquel que conecta acertadamente con los otros, que saca lo mejor de cada uno y que, sobre todo, se adapta a los contextos y sabe maniobrar de acuerdo a las posibilidades que éste le brinda. Suelen ser espontáneos, desenvueltos, abiertos al cambio y transmisores de confianza y optimismo.

## **¿Cómo identificarlo?**

Visto con más detalle, el líder carismático cuenta con una serie de características que lo diferencian de otros líderes como el autocrático o el burocrático, perfiles en los que se pone el énfasis en la autoridad y las jerarquías institucionales. Sin embargo, el líder carismático también puede entenderse como una conjunción de liderazgos como el participativo, el emprendedor o el proactivo, tomando de cada uno ciertas facultades que luego, sumadas a una personalidad atractiva y a la facilidad para llegar a un público determinado, le otorgan su cualidad más representativa.

El líder carismático sabe que la mejor manera de llegar a los otros es a través de una actitud distendida y una sonrisa amable y confiada. La energía positiva es uno de sus rasgos más característicos.

Aunque nunca pierden el sentido de la realidad, su función consiste en potenciar las posibilidades de cada situación o proyecto y hacerlo desde perspectivas favorables para el clima organizacional. En algunos casos, incluso, ejercen la función de animadores de grupos. Su mira está puesta en el futuro inmediato.

Un líder carismático puede ser de gran ayuda para una empresa ya que si éste es capaz de cautivar a los trabajadores, estos estarán dispuestos a esforzarse aún más en su trabajo, pero para que esto sea posible un líder carismático debe contar con una serie de cualidades, como por ejemplo, deberá generar confianza entre los subordinados ya que de lo contrario no generará ningún efecto lo que diga o haga, debe estar capacitado para inspirar a los trabajadores a hacer un buen trabajo, lo que implica que debe tener capacidad de persuasión al momento de dar alguna indicación, no es conformista, ya que siempre está buscando la forma de mejorar y si es necesario utiliza medios innovadores para hacerlo, se sacrifica en pro de la empresa, asumiendo los riesgos que implica implementar cambios, siempre tiene una actitud positiva frente a las adversidades, si posee estas cualidades podrá desempeñar de manera exitosa su papel como líder.

Las ventajas de contar con este tipo de liderazgo es que quienes trabajen en esa empresa siempre se sentirán motivados por lo que están haciendo, haciendo del ámbito laboral algo agradable, esto se va a ver reflejado en rendimiento de cada trabajador, otra ventaja es que al momento de tomar decisiones no generará tanto conflicto ya que posee la habilidad de dialogar con las personas llegando a un acuerdo mucho más rápido, el trabajo en equipo es uno de los pilares de este líder.

### **Características del liderazgo carismático**

El carisma suele vincularse con una cualidad innata, propia de las personas extrovertidas que logran establecer relaciones con los demás gracias a los rasgos de su personalidad.

Por ejemplo, tener facilidad para convivir con los demás de forma acertada, adaptarse a diferentes situaciones y lograr beneficiarse de las relaciones establecidas.

Un líder carismático es capaz de entender a los demás, explotar las cualidades de los empleados y al mismo tiempo obtener mejores tratos para su empresa. Normalmente, los líderes carismáticos transmiten confianza y optimismo, por lo que los empleados y colegas se motivan y esfuerzan para conseguir los objetivos.

La personalidad del líder carismático suele ser atractiva para los demás porque tienden a ser amables, optimistas, alegres y proactivos.

Todas ellas son características que contribuyen a un buen clima laboral y a que los empleados sientan energía y entusiasmo por su empleo.

El liderazgo carismático se centra en la personalidad del líder y en su capacidad para inspirar confianza y respeto.

Muchas personas deciden seguir a los líderes carismáticos porque estos saben cómo explicar sus creencias de manera lógica y al mismo tiempo emotiva.

### **Lo más importante de los líderes carismáticos es:**

#### Sentido de comunidad.

Buscan crear una comunidad de personas que compartan un mismo ideal y en la que cada integrante pueda contribuir desde sus habilidades y conocimientos.

#### Habilidades de comunicación.

Las palabras de un líder carismático crean lazos, por lo cual un líder de este estilo siempre cuenta con una gran facilidad discursiva y motivacional.

Así mismo, tiene una gran facilidad para escuchar a las personas, entenderlas y brindar consejos oportunos.

#### Madurez.

Para generar confianza y seguridad, los líderes carismáticos se presentan como personas maduras y un tanto avanzadas para su tiempo. Estos líderes cuentan con la capacidad de análisis elevado, así como de inteligencia emocional. Rara vez son imprudentes, exagerados o impulsivos.

#### Humildad.

Pese a que los líderes de este estilo son más inteligentes que el promedio, la mayoría de las veces son personas humildes que aceptan sus limitaciones y creen que los demás tienen habilidades y conocimientos valiosos de los que pueden aprender.

Dan oportunidades. Los líderes carismáticos ven las habilidades de los demás y crean oportunidades en las que se puedan desempeñar. Son personas que brindan mucha ayuda a los demás, son positivos y consideran que con un poco de apoyo todos pueden alcanzar su máximo potencial.

### **Miran más lejos:**

No sólo acepta tal como son a las personas que tiene a su cargo, sino que también potencia los talentos o cualidades de cada uno de ellos. La idea es obtener el equilibrio perfecto entre rendimiento y satisfacción con las tareas que se realizan dentro de un proyecto.

### **Algunas ventajas del liderazgo carismático**

Es especialmente óptimo en la dirección de grupos pequeños o en situaciones donde el número de integrantes no sea muy elevado. De lo contrario, el efecto de su entusiasmo y carisma se diluirá.

Son fuentes directas de motivación y optimismo. En algunos casos, aunque los proyectos gocen de una excelente planificación, se echa en falta una buena dosis de energía positiva antes de emprender cualquier proyecto.

## ENTUSISTA:

Todo inicio de año está lleno de grandes oportunidades, aunque es frecuente encontrar personas con visiones negativas sobre el futuro, incluso con algunos argumentos que respaldan el negativismo, sin embargo, es poco probable que se logren generar buenas o nuevas oportunidades si no logramos tener una actitud positiva y convertirnos en verdaderos líderes de la transformación del presente para lograr un futuro mejor.

Peter Drucker decía que “la excelencia de un líder se mide por la capacidad para transformar los problemas en oportunidades”. Por ello la clave está en ver más posibilidades que limitaciones, en ver más oportunidades que amenazas.

Hace mucho tiempo que se considera que los CEO (Chief Executive Office) de las organizaciones deben estar enfocados en desarrollar la capacidad de influencia de los líderes de las organizaciones. Incluso existe una tendencia que le da un nuevo significado al término CEO, convirtiéndolo en el Chief Enthusiasm Officer, el Director General para el Entusiasmo.

Hoy los líderes deben tener alta sensibilidad por el desarrollo social e impulsar la sostenibilidad como parte de su modelo de gestión, para mitigar los riesgos y promover oportunidades de mercado.

Hace dos años, en la inauguración del World Economic Forum en Davos, su fundador Klaus Schwab planteaba que: “Los líderes deben mantener un liderazgo responsable y sensible para comprender que estamos viviendo en un mundo marcado por la incertidumbre y los profundos cambios. Hoy en día el liderazgo no puede basarse sólo en privilegios, sino en esfuerzos sostenidos y sinceros para ganar confianza, un respaldo que sólo se puede obtener al servir a la sociedad de una manera que trascienda los intereses personales”

### **Ventajas de ser un líder entusiasta**

Los líderes tienen que inspirar y motivar a otros. ¿Cuáles son las ventajas de ser un líder entusiasta?

Aquellos que tienen éxito como líderes son entusiastas y optimistas. Ellos saben que ellos no podrían tener cada uno a bordo con todas sus ideas, que ellos no podrían tener todas las habilidades o el conocimiento que ellos necesitan. Ellos son sin embargo sumamente

positivos y saben que hay una solución con los obstáculos que surgen. El desafío para el líder entusiástico debe encontrar la solución con los obstáculos que encuentre.

Hay un número de verdaderas ventajas de ser a un líder entusiástico. Estos incluyen:

Ventaja 1: Otros lo siguen

Imagínese que usted tenía dos líderes. El primer líder es alguien que es optimista, positivo y enfocado sobre el alcanzar. El segundo líder es alguien que pasa la mayor parte de su tiempo enfocado en los problemas y circunstancias. ¿A cuál líder querría usted seguir más?

Ventaja 2: La gente entrega más

Piense en la gente con la cual usted ha trabajado, a veces ha conocido gente que realmente le inspiró. Su deseo de conseguir grandes resultados le motivó para entregar más de lo que usted pensaba que era posible. Usted consigue ese paso extra gracias a esa persona.

**Ventaja 3: Se hace un modelo a imitar**

En muchos casos el líder entusiasta se convierte en un modelo a imitar. Son personas a quién los demás aspiran a ser y alcanzar los resultados que ellos alcanzan. Este líder les muestra el modo en que se comporta y la actitud para conseguir resultados.

**Ventaja 4: Se construye una reputación**

Si es un líder entusiasta, encuentra el modo de vencer obstáculos y crear resultados, usted construirá una reputación como alguien que crea. Cuando usted consigue una reputación por ser a alguien que crea, conseguirá oportunidades de tomar nuevos desafíos y oportunidades.

**Ventaja 5: Se alcanza el éxito personal**

Si se comienza a ser visto como alguien que es entusiasta y tiene una reputación de conseguir resultados, el éxito personal y las recompensas seguirán. Cada éxito personal animará y motivará aún más a los demás y en muchos casos creará un efecto de onda.

## PROACTIVOS:

En este sentido, se resume de la siguiente manera: «prohibido quedarse en la queja». Es decir, el líder proactivo propone, aporta y pone en marcha soluciones ante determinados conflictos o situaciones.

La proactividad es la actitud en la que no se es víctima de las circunstancias, sino más bien se es libre de elegir las reacciones ante las personas y los acontecimientos. Una persona proactiva tiene la práctica de analizar lo que se puede controlar y lo que no, eligiendo así concentrar sus energías en las áreas sobre las que sí puede ejercer algún control. Esto se llama "círculo de influencias" y recomendamos enfocarse en él.

Los líderes proactivos tienen la habilidad de adelantarse a los acontecimientos, actuar en consecuencia y no esperar pasivamente a que las cosas sucedan. Se destacan por tener la capacidad de tomar decisiones e iniciativas para resolver algún inconveniente; emprenden acciones y hacen que las cosas sucedan, se mueven y mueven a los demás.

Uno de los aspectos que debe considerar todo líder es que la proactividad va de la mano con el éxito profesional y que cada día que pasa, las empresas intensifican más sus exigencias ante profesionales que sean capaz de anticipar y afrontar situaciones de crisis para que así se consigan resultados positivos.

Un líder debe tener habilidades proactivas para crecer y buscar nuevas oportunidades, para anticipar problemas y tomar la iniciativa empresarial. Sin embargo, cuando la actitud proactiva se lleva a cabo de forma inadecuada, puede resultar contraproducente para el equipo.

La proactividad implica mantener una actitud activa frente al devenir diario, las personas proactivas tienen cualidades creativas, iniciativa para adelantarse a los acontecimientos y capacidad de adaptación a los cambios. No se acomodan en su zona de confort, sino que buscan nuevos retos, maneras de crecer como personas, como profesionales y como empresa.

A menudo, se confunde la proactividad con la impulsividad, con la exigencia desmedida hacia el equipo o, incluso, con la agresividad. Nada más lejos. Ser proactivo es una cualidad necesaria en el liderazgo, pero para que resulte eficaz y no provoque reacciones contrarias en el equipo, el líder debe tener en cuenta estos requisitos.

#### Incentivar, no exigir.

Cuando el equipo se siente apoyado en la toma de decisiones, se sabe valorado y no teme represalias por equivocarse, es fácil que la proactividad se contagie. El líder tiene iniciativas, pero también se muestra dispuesto a llevar a cabo las de los demás, escucha, confía, participa y reconoce los méritos ajenos.

#### Perseverar.

Ser proactivo no sirve de nada si no se acompaña de perseverancia. Buscar nuevas oportunidades, establecer objetivos y anticipar los problemas está muy bien, pero para poner en práctica las ideas emprendedoras es necesario planificar adecuadamente, diseñar formas diferentes de enfrentarse a los retos, perseverar y persistir hasta alcanzar las metas con constancia y disciplina.

#### Aceptar las diferencias.

Exigir a los miembros del equipo que sean proactivos es un error: no todo el mundo es capaz. Hay quien no sabe cuándo ni cómo tomar la iniciativa, ni se ve capaz de innovar, pero a cambio es bueno cumpliendo los objetivos marcados. El mejor equipo es el que no trabaja bajo presión. Para ello hay que establecer una comunicación abierta y un máximo respeto por las diferencias.

#### No temer el fracaso.

La proactividad está reñida con el miedo al fracaso. Los líderes proactivos no son temerosos. Saben que su papel es abrir camino, pero lo hacen con la seguridad de que detrás de ellos viene su equipo. Juntos se sienten capaces de afrontar riesgos.

#### Controlar las emociones.

No es fácil anticiparse a lo que puede suceder o no y buscar soluciones antes de que aparezcan los problemas, por eso las personas proactivas deben educar sus emociones de manera precisa para asumir el control de sus decisiones, transmitir entusiasmo a los demás, resultar inspiradoras, alimentar el optimismo, aprender de las críticas, generar confianza.

La sabia gestión de las emociones es la clave para liderar de forma proactiva sin caer mal a tu equipo, y la proactividad, como todo sabemos, está asociada al éxito.

La proactividad es ese plus que tienen los mejores trabajadores de cada empresa, pero sin duda es un elemento diferencial para quienes son o deben ser los líderes de la organización. Es esa capacidad de tomar decisiones e iniciativas para resolver algún inconveniente y ser más eficientes en el trabajo. A veces, la postura más sencilla es realizar la función asignada desde un plano reactivo, pero el reto está en ser proactivo.

Se deben tener en cuenta 7 claves que te convertirán en un líder proactivo.

### *Organiza*

No hay nada más efectivo que organizar tus actividades para saber dónde y cómo puedes llegar a cumplirlas de manera efectiva. Esto te ayuda a tomar decisiones apropiadas para llegar a cumplir la mayor cantidad de actividades en el menor tiempo posible, consiguiendo el éxito deseado en cada una de ellas.

### *Actúa*

Esta persona nunca se quedará de brazos cruzados ante una situación complicada. Tiene las agallas de actuar aunque no sea en su área de trabajo, por supuesto, siempre respetando sus límites. Pero su actuación suele ser acertada y tiende a ser efectivo en todo lo que hace y, en caso contrario, asume el error en primera persona.

### *Se conoce a sí misma*

Una persona proactiva sabe cuáles son sus habilidades y sus defectos. El autoconocimiento le da la ventaja de saber cuáles son sus límites y hasta dónde puede llegar por sí misma. A pesar de lo raro que pueda sonar esto: mantiene una conversación interna constante que le ayuda a actuar cuando debe hacerlo.

El líder mantiene una conversación interna constante que le ayuda a actuar cuando debe hacerlo.

### *Es creativo*

No se trata sólo superar las adversidades. El líder proactivo se supera desarrollando una serie de medidas creativas, a veces innatas, que una persona reactiva no podría llegar a lograr ni con toda la determinación que pueda tener. Pero lo más importante es que tampoco se fía de su creatividad, sino que fomenta su disciplina para tener todo listo a tiempo.

### *Es feliz*

Esta persona busca siempre la felicidad y la encuentra. No tiene sobrecargas de trabajo, debido a que es organizada; no sufre estrés acumulado y puede vivir su vida personal sin tener la cabeza en otro lado. Hace su propio camino hacia la felicidad procurando que las cosas pasen y no esperando que sucedan por obra divina. Se convierten en el arquitecto de su propia vida, en el arquitecto de su felicidad.

### *Motiva a los demás*

No sólo supera sus adversidades sino que también ayuda a que otros también superen las suyas. Con su actitud de líder, contagia todas esas buenas vibraciones dándole el empuje final a sus compañeros.

El líder no sólo supera sus adversidades; también ayuda a que otros también superen las suyas.

### *Mueven el mundo*

Estas personas mueven al mundo por la simple, y a la vez compleja, razón de que toman el control en sus manos. Tienen una confianza en sí mismos envidiable y no se dejan llevar por otras personas porque saben que sólo ellas tienen en su manos el resultado de su destino.

**EMPÁTICOS:**



Estos líderes no sólo piensan en los demás, sino que además piensan como lo harían los demás. Tienen una disposición permanente a ponerse en el lugar de los otros y a ver las cosas desde distintas perspectivas. Su misión es clara: servir a los otros.

Como su nombre lo indica, el liderazgo empático se apoya en la empatía para conseguir que las personas persigan un fin común dentro de una organización. Esta clase de liderazgo requiere un conocimiento profundo del grupo, habilidades blandas para liderar y la capacidad innata o aprendida de ponerse en los zapatos de los demás.

Esta clase de guía se presenta como una alternativa potenciadora del talento humano que contribuye a la innovación, calidad de los procesos y mejora de la productividad.

Visto como valor agregado, el liderazgo empático busca atender las necesidades individuales dentro de la gestión de equipos para instaurar un modelo de negocios sostenible y rentable.

Cada vez más apreciado por el desarrollo de la inteligencia emocional (IE) y su carácter pedagógico, se ha vuelto una constante en empresas modernas que quieren crear equipos de trabajo de alto rendimiento. Ante una mayor diversidad de generaciones y competencias en la oficina, este estilo gerencial te permitirá las habilidades y defectos de tu equipo y discernir cuál es la mejor forma de funcionamiento en temas relacionados con la cooperación e integración de los miembros y la comunicación, tanto interdepartamental como en tu equipo de trabajo.

Más allá de comprender cómo lo ven los demás, cómo se sienten y descubrir la mejor forma para orientarlos y ayudarlos a desempeñar mejor sus tareas, usar la empatía puede ser crucial para entender hacia dónde se dirigen los mercados. Como herramienta, persigue el aumento del rendimiento, propicia la integración laboral, y ayuda a saber escuchar a los demás y controlar los sesgos mentales que alteran la armonía en los espacios organizacionales.

*¡Ser empático no significa ser débil!*

Ser una persona empática no está relacionado con mostrar debilidad de carácter. ¡Todo lo contrario! Si en cambio asumimos que tenemos la capacidad de ser sensibles o vulnerables para procurar un bien mayor, estamos contribuyendo a un cambio positivo. En la mayoría de situaciones, comprender a la persona que tienes delante puede ser una gran fortaleza.

Cuando se trata de la empatía, no hay que limitarse a comprender lo que hace falta para estar en la piel de otro. En realidad, se trata de una respuesta afectiva con la cual muestras un entendimiento más profundo del estado emocional de alguien que no eres tú. Esto permite comunicarte de forma asertiva, evitar la agresividad y favorecer una respuesta prosocial.

Asimismo, el liderazgo empático se hace cada vez más necesario ante la necesidad de comprender mejor las diferentes personalidades que confluyen en una organización. Como

herramienta, sirve para leer mejor a los demás, reconocer qué podría estar afectándolas y ver con mayor claridad qué expresan con su comunicación verbal/no verbal.

Lejos de exhibir flaqueza, el mánager que utiliza la empatía tiene una mejor disposición para:

- influenciar la convivencia saludable
- promover la tolerancia
- fomentar solidaridad en el equipo

Esta clase de sensibilidad representa un bastión para la cooperación, el compromiso, la motivación y la confianza. Todo lo cual contribuye a construir empresas más humanas y sostenibles.

En definitiva, el líder empático denota resiliencia y aprovecha su inteligencia emocional para la buena toma de decisiones.

Esto le permite:

- Reforzar los vínculos individuales y colectivos.
- Distinguir las motivaciones o intenciones ocultas.
- Impulsar el feedback bidireccional.

¿Por qué es importante el liderazgo empático en la actualidad?

No hay duda de que muchas empresas modernas quieren dejar a atrás los modelos gerenciales del pasado para avanzar hacia un liderazgo empático. Esto se explica en parte por los nuevos valores que manifiestan las nuevas generaciones que ocupan los espacios de trabajo. Lejos de querer un jefe autoritario, esperan más reconocimiento, orientación y participación.

En esta nueva realidad, la inspiración, compromiso, satisfacción y productividad de los colaboradores depende en gran medida de la conexión laboral. Esto obliga a los dirigentes actuales a dejar de lado las ínfulas de superioridad para concentrarse en la gestión de equipos, la resiliencia, la empatía y una serie de habilidades blandas que promuevan el máximo rendimiento laboral.

**Modelo VUCA**

Teniendo en cuenta la importancia del liderazgo empático y los retos de los mercados actuales, hay que disponer de diversas herramientas. La razón es que la era digital y los nuevos modelos de trabajo remoto siguen planteando dilemas significativos para cualquier negocio. Una forma de lidiar con estas complejidades es conociendo el modelo VUCA.

Este modelo corresponde a varios términos en inglés: Volatile, Uncertainty, Complex, Ambiguous. Surge a partir de la Guerra Fría por hacer referencia a una de las situaciones más complicadas desde diferentes perspectivas, económicas, políticas y sociales. Explicado con más detalle, lo entendemos así:

**Volatilidad:** en un contexto empresarial, la velocidad de los cambios ha aumentado de forma considerable. Como ejemplo en los mercados y la competencia. Otro ejemplo, es la

crisis del coronavirus que ha dañado seriamente sectores tradicionalmente fuertes como el turismo.

**Incertidumbre:** mayor dificultad para poder anticiparse a los cambios y hacer predicciones basadas en datos históricos.

**Complejidad:** un estado de confusión general que complica aún más el panorama. Dentro de una organización, consiste en no saber a ciencia cierta la causa y efecto relacionados con muchos asuntos ya que en ellos subyacen distintas capas que no dejan tener un panorama general y simplificado del problema.

**Ambigüedad:** las soluciones estandarizadas son cada vez más cosa del pasado, debido a la volatilidad, incertidumbre y complejidad, tanto a nivel empresarial como económico (globalización) y técnico (incremento de la integración de las nuevas tecnologías en nuestras vidas). Por esto se hace cada vez más necesario un liderazgo basado en la inteligencia emocional y la empatía. Con líderes que estén dispuestos a adaptarse rápidamente, aceptar cambios y dirigir a sus equipos hacia un estado de pensamiento positivo, proactividad y aprendizaje continuo.

### **Características de un líder empático**

Tanto en la gestión de equipos como para establecer un clima laboral positivo, el líder empático requiere de ciertas características esenciales para conseguir un impacto trascendental. Como es de suponer, no basta solamente la empatía afectiva y mental y la inteligencia emocional para tener una influencia positiva sobre los demás. Dentro de una organización, esta clase de líder se distingue por ser:

#### Humilde

Aunque un líder empático tenga un rango jerárquico que le confiere mayor autoridad, este hecho no lo hace sentirse superior al resto de los colaboradores. De hecho, entiende que su rol es tratar a las personas que le rodean de igual manera, respetando su papel dentro de la empresa, sus convicciones y cualidades.

En su humildad, el mánager con empatía entiende que no existen diferencias entre sus propias habilidades personales y profesionales con las del resto del grupo. Si bien su poder de decisión y gestión tienen mayor peso, se aleja de actitudes arrogantes y soberbias para mejorar la cohesión colectiva.

#### Cálido

Cuando muestra esta emoción con los colaboradores, estás tratando de expresar afecto directo y comprensión. Esto implica que actúas de forma cálida con el propósito de relacionarte mejor con el grupo al tiempo que les haces ver que este comportamiento favorece la dinámica de trabajo.

Mostrar este tipo de sensibilidad no representa una debilidad ante los demás, sino un acto de valentía que no todos pueden asumir. Antes de pensar en ello como una herramienta personal o profesional, se trata de proyectar una preocupación genuina por las necesidades de quienes están a tu mando.

#### Apasionado

Cuando adoptas el papel de líder empático, tus acciones están dirigidas por el pensamiento positivo, la motivación continua y un gran sentido del entusiasmo. Esto significa que estás

involucrado de lleno con lo que haces o dices, mostrando siempre un dinamismo que provoque el compromiso del resto del grupo.

En función de que la organización muestre cierta coherencia en la persecución de sus objetivos, esta pasión debe ser algo contagioso. Por eso tu principal labor es saber cómo transmitirla, inyectando una buena dosis de energía creativa en los empleados. De esta forma podrás fomentar la proactividad y el compromiso del personal.

#### Tranquilo

Partiendo de la inteligencia emocional, no puedes permitir que tus despliegues afectivos tomen el control de las relaciones con el grupo. Hay que mostrar cierto nivel de control sentimental para evitar que tu gestión se descarrile. Mientras que la calidez es importante, también son los límites racionales de las relaciones grupales.

En este sentido, un líder empático no se deja abrumar en momentos complicados o estresantes. Si quieres ser un ejemplo para tus dirigidos, debes mostrar el debido aplomo en situaciones difíciles. Esto se logra evaluando con calma las posibles soluciones y tomando en cuenta los aspectos técnicos e individuales necesarios.

#### Ecuánime

Ante todo, el líder empático no puede darse el lujo de perder autoridad frente al equipo o el personal que gestiona. Está claro que vas a necesitar empatía, calidez y una buena dosis de vulnerabilidad para tener un mayor impacto, pero no por ello estás relegando tu papel de encargado de las decisiones. Por eso debes ser capaz de alejarte cuando haga falta.

Por norma general, el líder debe poner los intereses de la organización frente a las necesidades del grupo. Aunque los empleados tengan un rol fundamental en la obtención de los objetivos, no es su labor consentirlos cada vez que puedas. Siendo justo y objetivo, debes imponer las acciones que hagan falta para el éxito de la empresa.