

LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO

En anteriores capítulos de este dossier hemos visto cómo la Formación Experiencial nos lleva a la incorporación de aprendizajes de una forma profunda y duradera, especialmente en el cambio de actitudes de la persona. Si en este caso nos centramos en las personas que cumplen las funciones de líderes en las organizaciones, la Formación Experiencial tiene un claro objetivo: **el desarrollo de las habilidades de liderazgo desde la experimentación directa.**

Las personas, gracias a la Formación Experiencial, pueden reflexionar sobre sus actitudes y conductas en su papel de líderes, identificando y analizando, principalmente, dos tipos de creencias de su faceta profesional.

• **Creencias limitadoras**

En el caso de un líder, podría pensar que las personas que tiene a su cargo no cambian o que es imposible que realicen su función con eficacia. El poder cambiar estas creencias conlleva que el líder sea capaz de desarrollar a las personas que tiene a su cargo, haciendo que mejoren profesionalmente, y que progresen en su plan de carrera.

• **Creencias posibilitadoras**

Si nos vamos a un ejemplo concreto de un hipotético líder, si éste piensa que las personas a su cargo son brillantes, tienen un gran potencial y vale la pena invertir tiempo y recursos para hacerlas crecer, es conveniente reforzar esta idea para que así sea.

Y es que, desde un modelo de **liderazgo integrador**, las competencias que debe desplegar un líder no hacen referencia únicamente a las relativas a un gestor o director, que se centra únicamente en **conseguir los resultados** establecidos por la organización. El líder persigue cuatro metas principales:

- **Conseguir los resultados** marcados.
- **Desarrollar a las personas** que forman parte de su equipo.
- **Respetar los valores** y la cultura de la empresa.
- **Gestionar y promover el cambio** en la organización.

> NIVEL INDIVIDUAL Y NIVEL SISTÉMICO

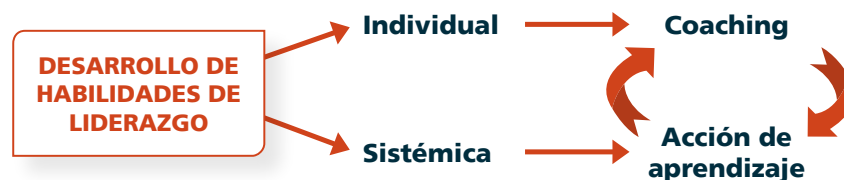
No debemos olvidar, por otro lado, que un líder lo es siempre dentro de un sistema, en el seno de un equipo de trabajo. Por ello, la Formación Experiencial ofrece un espacio de reflexión único para que el líder pueda identificar sus puntos fuertes, y también sus áreas de mejora, desde una doble perspectiva: individual y sistémica.

• De forma individual

Desarrollando procesos de acompañamiento personal o **coaching**, donde el facilitador o coach ayuda a la persona a hacer conscientes sus necesidades y áreas de crecimiento. Para ello deben establecerse previamente unos objetivos, ya que sólo entonces podrán hacerse conscientes los principales aprendizajes necesarios para lograr este objetivo.

• De forma sistémica

Desarrollando acciones en las que participa el equipo de trabajo del líder, y éste realiza un aprendizaje en referencia a la organización en la cual lleva a cabo su tarea como profesional.



> EL LIDERAZGO Y DAS CONSULTORES ASOCIADOS

En las acciones dirigidas al desarrollo de habilidades de liderazgo de DAS Consultores Asociados, esta doble perspectiva (individual y sistémica) constituye **un proceso único y global**. Se trata de acciones complementarias que ayudan al desarrollo de la persona desde una perspectiva humanista y vivencial. De hecho, no sólo son complementarias, sino que ejercen un efecto multiplicador en el proceso personal de desarrollo, produciéndose un feedback bidireccional.

En todo caso, sea cual sea el formato de la acción, la Formación Experiencial de DAS Consultores pone en evidencia que **el participante es el responsable último de su propio desarrollo**. Se convierte así en el agente activo en el proceso de aprendizaje, y eso constituye un valor diferencial de enorme interés.