

LIDERAZGO DE SERVICIO

LECCIÓN 4: LIDERAZGO Y CONTEXTO



“La prueba fundamental del liderazgo es esta: cuando las personas se van de nuestra organización, ¿son mejores que cuando entraron?”

James C. Hunter

GENERAR UN CONTEXTO DE DESARROLLO

El líder de servicio provee a sus subordinados de los recursos necesarios para que lleven a cabo su trabajo con efectividad. Esto implica generar un contexto adecuado para la realización de funciones, desarrollo de habilidades de los colaboradores.

CONDICIONES Y RESULTADOS DE UN CONTEXTO ADECUADO

Generar un contexto adecuado comprende 2 aspectos:

Físico: Consiste en proveer el espacio físico adecuado para trabajar, herramientas, mobiliario y tecnología.

Humano: Se refiere al ambiente, las relaciones y la libertad para externar preguntas, opiniones y reconocer errores.

Para comprender mejor la relación del liderazgo y el contexto, se puede utilizar la figura del agricultor, quien siembra una semilla que sabe dará fruto, luego se dedica a realizar las

acciones necesarias para su crecimiento: abonar la tierra, regar, quitar malezas y eliminar plagas, etc. De igual manera, el líder debe tener un punto de partida: creer en los talentos y el potencial de sus colaboradores para dar resultados; partiendo de esta concepción, debe enfocarse en generar un contexto para que puedan desarrollarse. Esto implica cuidar al equipo de acciones desgastantes: acoso, chisme, menosprecio y ocultar información; también incluye asegurarse de reconocer el esfuerzo y logros del equipo, favorecer la libertad de expresión y el respeto de las diferentes opiniones.

La confianza junto a las herramientas adecuadas, favorecen el cumplimiento de responsabilidades. Generar las condiciones adecuadas de crecimiento:

- Afianzará el compromiso de los colaboradores, su iniciativa y el desarrollo de sus habilidades.
- Detonará la creatividad, la innovación y la sinergia.

LA RESPONSABILIDAD DEL LÍDER Y CUATRO FUNDAMENTOS A APLICAR

Favorecer un contexto adecuado en el equipo de trabajo, comienza en el liderazgo; el líder es quien marca la pauta del equipo, su ambiente, estilo y consecución de metas.

Es el líder quien determina el ambiente y condiciones de trabajo en las que los colaboradores invertirán la mayor parte de su vida adulta, afectando (positiva o negativamente) su calidad de vida profesional. Ser jefe necesita un nombramiento, ser líder el compromiso de desarrollar las habilidades relacionales, dar

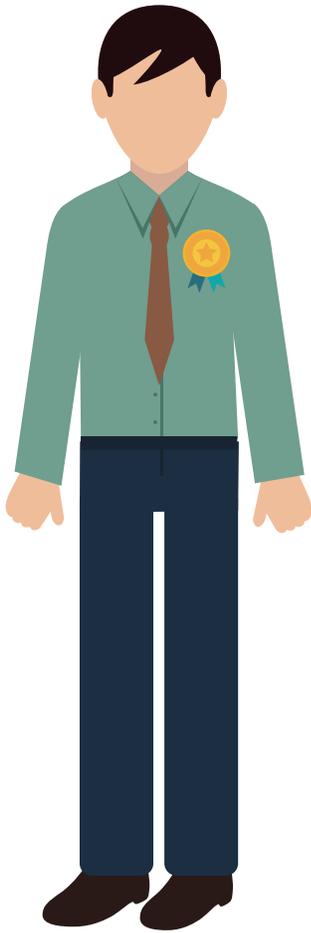
el ejemplo, ser congruente y disciplinado.

Para generar un contexto de servicio que habilite el desarrollo de los colaboradores, el líder debe:

1. Tener un deseo sincero de convertirse en un líder de servicio. Requiere de disposición para cambiar y reconocer que el servicio no nos hace personas débiles o con falta de carácter, al contrario, genera respeto.



TODOS JEFES PUEDEN CONVERTIRSE EN UN LÍDER QUE INFLUYE EN LOS DEMÁS, AL GENERAR UN AMBIENTE DE SERVICIO, CORDIALIDAD Y EFECTIVIDAD.



2. Ser ejemplo. Convertirse en líder de servicio no demanda perfección, pero sí esfuerzo para actuar congruente con el cambio que se desea lograr, también carácter sólido y ser el primero en mejorar.
3. Ser autocríticos y aceptar la crítica. Es necesaria una apertura a críticas y opiniones (aunque cuestionen a la persona y su estilo de liderazgo), no considerar como rebeldía las opiniones diferentes y superar la tendencia al control excesivo.
4. Practicar. Requiere la repetición consciente de todas las cualidades relacionadas al liderazgo de servicio, hasta que se convierta en un nuevo hábito, ya que esta competencia solo será adquirida, desarrollada e internalizada por medio de la práctica. Aplicado en la operación diaria de trabajo, equivale a no temer reconocer un error, disculparse y volver a trabajar para liderar desde el servicio.