

Autoestima y liderazgo

La autoestima es la capacidad que tenemos las personas de querernos a nosotros mismos. En la medida que una persona se quiere también es segura de sí misma y puede aceptarse tal cual es, como también puede aceptar que los demás tengan cualidades las cuales no le resulten peligrosas e inhibidoras.

Cuando uno nace trae una suerte de colchoneta afectiva, la que es paupérrima y se va aumentando con la socialización que nos dan nuestros primeros agentes de socialización (nuestros padres o las personas que nos criaron) y luego se sigue dando a través de los otros agentes de socialización tales como nuestros profesores, parientes, amigos, entre otros.

La herencia o el ambiente son dos temáticas muy poderosas para estructurar la personalidad de una personas .Las personas nacen con ciertas características que son heredad tales como el color de ojos y también el temperamento entre otros muchas más características. Sin embargo si un niño nace con un temperamento fuerte y extrovertido pero en su crianza se le castigan sistemáticamente sus conductas desenvueltas, tales como dar una opinión o ser amistoso o tomar la iniciativa, entre otras... lo más probable es que la dotación genética con la que nació no sea actualizada por el ambiente y aprenda conductas antagónicas a las seguras de sí mismo o desenvueltas.

Si esta socialización ha estado acompañada de estímulos positivos, refuerzos, explicitación de nuestros logros y, sine qua non ,la incondicionalidad del amor ; esta colchoneta afectiva va creciendo hasta llegar a convertirse en una suerte de box spring afectivo.

Cuando se tiene una base afectiva sólida en la vida las personas son capaces de tolerar reveses, fracasos y pérdidas de una manera resiliente ; por otro lado cuando a una persona segura de sí misma le va bien y tiene éxito en la vida también es capaz de tomar esta bonanza de una manera equilibrada in que se le suban los humos a la cabeza ya que esa persona sabe lo que vale y no se le va la vida por algo externo.

Líder asertivo

Un líder asertivo funciona desde la seguridad y no desde la superioridad; por cierto no olvida que muchas veces debe rayar la cancha, decir que no, llamar la atención o pedir un cambio de conducta a un subordinado, pero este tipo de conductas las realiza de manera directa y respetuosa a la vez.

Para que un líder sea asertivo debe saber comunicarse y para que además sea empático debe contar con una buena autoestima.

Un líder debe impulsar e inyectar de motivación a sus personas e invitarlas a seguirlo sin perder de vista las diferencias individuales de su equipo. Por tanto es muy relevante que los jefes sepan cuáles son las grandes motivaciones de cada uno de los miembros de su equipo.

Las clasificaciones con respecto a las diferentes motivaciones que presentan las personas son muchas. Una teoría simple pero a mi juicio bastante ejemplarizadora es la teoría de MC. Clelland; Dice que las personas tienen motivaciones o necesidades adquiridas socialmente las cuales afectan el desarrollo o desempeño de tareas de tareas: Estas motivaciones o necesidades son; motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación.

Motivación al logro

Se refiere al esfuerzo por sobresalir la lucha por el éxito. Lleva a establecer metas elevadas pero realistas, exigirse excelencia en la evaluación de los resultados, elaboración de trabajos bien realizados, aceptando responsabilidades, donde existe muy poca necesidad por afiliarse.

Motivación al poder

Es la necesidad de influir, controlar y manipular a otras personas y grupos, obteniendo así reconocimiento por parte de ellas. También está asociada con la idea de adquirir prestigio y status, y predomina la mentalidad política.

Motivación a la Afiliación

Deseo de relacionarse con las demás personas, formar parte de un grupo, entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los integrantes de la organización. También hace referencia a la necesidad de ser aceptado por los demás y la preferencia de trabajar en lugares en donde haya bastante interacción personal.

En general las personas convivimos con toda estas motivaciones pero el énfasis se distribuye de manera diferente en cada una.

Qué importante entonces el que un líder asigne a su gente, dentro de lo posible, tareas para las cuales ellos estarán más deseosos de realizar y seguramente lo harán de mejor manera.

Por ejemplo a una persona que se motiva con el poder sería muy provechoso asignarle funciones de organización, control y director de tareas. En tanto a una persona que se rige por el logro se le asignarán tareas que conlleven acuciosidad en sus desarrollo como también trabajos de investigación y profundización de temáticas a desarrollar.

A una persona que le guste la afiliación se le darán tareas en donde le toque interactuar con otras personas y pueda desarrollar sus capacidades de comunicación, negociación como también de ayuda frente a los demás.



Un líder debe motivar constantemente y para esto no debe perder el norte o meta a la que le interesa llegar.

Las capacidades de superar las tensiones indebidas, el estrés, el saber satisfacer sus propias necesidades son conductas muy relevantes al momento de trabajarse como personas, ya que si ellos no se trabajan a sí mismos cómo podrán hacer que los demás se trabajen a sí mismos.

Los líderes son personas que constantemente están siendo modelos para otras personas. De ahí la gran importancia de que sus discursos verbales vayan acompañados por lo que efectivamente hace en su práctica cotidiana, es decir, sean congruentes al momento de decir y hacer frente a los demás.

Muchas veces detrás de un líder agresivo se encuentra una persona que no ha podido solucionar sus frustraciones y por tanto anda por la vida con una suerte de nube negra encima de su cabeza, contaminando todo clima en interacción con las personas.

Lo complejo del tema es que casi ningún subordinado se atreve a decirle a su jefe lo que piensa de su comportamiento y esto contribuye a que el líder muchas veces sea ciego ante sus propias debilidades.

Ser líder en nuestros días es un gran desafío el cual conlleva dentro de otras múltiples características y obligaciones ser una suerte de maestros para otras personas y saber “leer” lo que los que trabajan para ellos necesitan.

Dentro de las habilidades más necesarias con las que debe contar un líder están las habilidades blandas; y dentro de ellas la capacidad de saber comunicar asertivamente, trabajar en equipo y dar a los demás el reconocimiento que se merecen por sus logros se cuentan las más imprescindibles.

Así como se requiere de un líder de las habilidades de tipo social, emocional y comunicacional; es condición necesaria que un persona que guía a otras en la búsqueda de un objetivo sea una persona que tenga una autoestima buena y estable.

Autoestima y Mundo del trabajo

La autoestima influye de manera relevante en el logro de los objetivos relacionados con la actividad que se ejerce laboralmente.

Una persona que cuenta con buena autoestima está constantemente ejerciendo una conducta positiva frente a los demás y se siente a sí mismo con una persona valiosa independientemente de las condiciones externas que lo rodeen.

La persona con baja autoestima tiene que estar probando constantemente que son valiosas y merecedoras de reconocimientos externos ya que de lo contrario se sientes inferiores ante sus propios ojos y ante la mirada de los demás.

Una persona con buena autoestima no tiene miedo de contar dentro de su equipo de trabajo con personas inteligentes y calificadas ya que no está en su norte el estarse comparando ni sintiendo miedo al pensar que si tiene a un subordinado muy hábil, éste podrá a corto plazo desplazarlo de su liderazgo.

El líder asertivo se siente contento y motivado de contar con las mejores personas dentro de su equipo y piensa que de esta manera todos pueden sumar, y que la sinergia surge de la sumatoria de las buenas personas.

Un líder con buena autoestima no se deja llevar por la rutina, ni vive frustrado porque las cosas no le salen bien sino todo lo contrario si algo no resulta persevera y también es capaz de pedir ayuda sin sentir que esa actitud lo rebaja o es poco digna de una persona de su nivel jerárquico.

La autoestima se puede mejorar

Que alentador es saber que la autoestima se puede trabajar e ir aumentando en tanto nos centremos de una manera sistemática a revisarnos internamente de la manera más honesta posible.

Cuando se realiza un trabajo de reflexión personal se vienen a la mente nuestras características positivas y negativas. Es importante Entonces saber cuáles son nuestras fortalezas y cuales nuestra debilidades y ser realistas en idear maneras se cambiar las características que nos están perjudicando para nuestra evolución sobre todo como persona.

Este trabajo personal puede hacerse solo o bien a través de un proceso terapéutico clínico como también a través de la realización de un coaching.

La mejor señal para saber cuándo se necesita una terapia es cuando se ha hecho esfuerzos por cambiar alguna conducta y este esfuerzo no ha resultado o ha funcionado por poco tiempo.