

El Líder Vulnerable

Por Jack Keogh

Un estilo de liderazgo basado en la vulnerabilidad promueve el tipo de confianza que tanto necesita la empresa contemporánea. Sugiero un estilo de vulnerabilidad que abarca lo que hace falta para cultivar un ambiente de seguridad. Un ambiente donde podemos ganar la confianza, crear la confianza, reforzarla y demostrarla dentro de la empresa y, de manera particular, dentro de nuestro equipo.

La Confianza

Hay maneras más obvias de crear confianza, como son el ser fiel a tu palabra, cumplir con tus compromisos, ser coherente en tu gestión, promover el coaching y la comunicación, ser respetuoso y prestar apoyo. Todas estas son maneras reconocidas y saludables para lograr que los demás se confían de ti – pero solo llevan a cierto punto. Para lograr el tipo de confianza que lleva a los equipos a triunfar, para desarrollar el tipo de lealtad que es inquebrantable, la única manera de fomentar este tipo de cultura es saber hacer palanca de tu vulnerabilidad personal. Esto requiere que sepas demostrar tu vulnerabilidad delante de tus compañeros y de tu equipo. Cabe mencionar, que el lugar más obvio donde debes demostrarla y fomentarla es con tu propia *familia*. En última instancia, estoy diciendo que el líder contemporáneo necesita *saber ser humano*.

No digo que debes hacer algo que te dañe a ti mismo ni a tu gente. Para ser vulnerable es necesario aceptar tu humanidad a fin de lograr una comunicación más *auténtica* con tu equipo.

Equipo de Alto Rendimiento

Si quieres llevar a tu equipo a un nivel de *alto rendimiento*, tu capacidad de demostrar vulnerabilidad es fundamental. La confianza mutua de un equipo es la capacidad del líder y de los miembros de demostrar su vulnerabilidad a fin de lograr una mejor conexión entre sí. La confianza, basada en la vulnerabilidad, permite al equipo demostrar sus errores, sus faltas, problemas, sentimientos, y preocupaciones que a menudo se mantienen dentro, embotelladas y escondidas, por temor de expresar, lo que podría ser mal interpretado como un signo de debilidad.

Cuando un empleado posee la inquebrantable convicción de que las intenciones de su líder son buenas y sin agenda oculta, reduce y, en muchos casos, elimina la necesidad que la gente siente de vigilarse, de protegerse delante de su jefe y de los demás miembros de su equipo. Sabiendo, confiando que la vulnerabilidad no se utilizara en contra de ellos, promueve una mayor sensación de *confianza mutua*. Asimismo, su vulnerabilidad se convertirá en un instrumento de *desarrollo personal*.

Característica del Líder Global

Se que esta noción pueda sonar contra-intuitiva, pero es una de las paradojas del liderazgo global: demostrar la vulnerabilidad personal no equivale a debilidad, sino a mayor fuerza. Una de las *características del líder* que sabe conducirse eficazmente en el ambiente global es que hoy día el líder tiene que *saber que no tiene todas las respuestas*. Como directores y gerentes nos han formado para resolver problemas y tomar decisiones. Sin embargo, el ambiente internacional nos presenta con conflictos culturales. Recuerda que también se dan conflictos entre las generaciones y entre los diferentes estilos de personalidad – que a su manera también son culturales.

Muy a menudo, estos conflictos culturales se presentan como *dilemas* – situaciones donde ambos puntos de vista puedan ver igualmente validas. *Los dilemas no ser resuelvan – se reconcilian*. Para saber lograr la reconciliación y triunfar en este nuevo ambiente global necesitamos saber *aceptar nuestra humanidad*, perder el temor a demostrar nuestra vulnerabilidad para triunfar como un líder sin temor y auténticamente valiente.