

SONIA YEBRA GARCÍA

16 DE JUNIO DE 2015

¿CÓMO EJERCER UNA INFLUENCIA PERSONAL AUTÉNTICA EN LOS DEMÁS?

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del
Autor y Know Square S.L.

Mucho se ha escrito sobre la capacidad de liderazgo en las organizaciones, temática que parece haberse puesto de moda recientemente, más aún en nuestro país donde tradicionalmente ha regido la cultura del “orden y mando”.

Sin embargo, los juristas de la Antigua Roma ya teorizaron acerca del liderazgo y nos dejaron como legado la diferenciación entre potestas y auctoritas para ayudarnos a entender las habilidades que cualquiera de nosotros puede desarrollar para convertirse en un verdadero líder.

Desde la perspectiva de la organización de una empresa, el líder investido de potestas es obedecido por los demás en su calidad de jefe o responsable de un determinado área, mientras que el líder investido de auctoritas es respetado no por su cargo, sino por sus cualidades, aptitudes y actitudes personales.

Si la “potestas” hacía referencia al poder que se tenía en relación con un cargo socialmente reconocido, la “auctoritas”, en contraposición, era una forma de legitimación social que procedía del saber y se otorgaba a ciertas personas con capacidad moral para emitir opiniones que eran valoradas por la comunidad.

En los momentos actuales, muchos han conseguido puestos de poder en sus trabajos, la inmensa mayoría mostramos tarjetas de visita con rótulos vistosos y rimbombantes: directores generales, gerentes, *managers*, *businessconsultant*, palabras que en su ampulosidad pretenden dejar boquiabiertos a propios y a extraños, mucho más si la empresa a la que representamos está en el Ibex 35 y con ello puede que logremos conseguir potestas, es decir, dar órdenes que lleven implícita obediencia sólo por el título de nuestra tarjeta, pero la potestas no conlleva el éxito en el mando. Mientras que estar imbuidos de auctoritas provocará que los equipos nos escuchen, nos sigan, compartan nuestro conocimiento y promuevan el respeto por la sociedad y su bienestar.

Visto así podría entenderse que la auctoritas es un “don”, un talento intrínseco a la persona que nace con ello y si no has tenido esa suerte, ah... ¡Se siente!, lo que nos llevaría a delegar la excelencia profesional en manos de la divina providencia, cuando lo cierto es que la excelencia profesional, como todo, es cosa nuestra y que la auctoritas puede ser adquirida, -aprendida-, es una habilidad que puede llegar a convertirse en competencia, es decir, en una pauta de excelencia si sabemos cómo.

En esta nueva ola repleta de gurús de la efectividad y del desarrollo profesional y personal se habla mucho del talento, de que todos tenemos uno, o dos a lo sumo, pero

que tener, lo tenemos, aunque aún no lo hayamos identificado. Y sí, es cierto e incluso bastante lógico, porque el talento no es ni más ni menos que una serie de cualidades o atributos intrínsecos a las personas que nos dan fuerza y seguridad en algún campo en concreto.

Así, que el tan manido y temido, -por si acaso no lo tuvieras-, “talento” hay que bajarlo a la tierra, hacerlo humano y considerarlo, simplemente, “nuestra zona de control”, esa en la que nos movemos con soltura, nos sentimos cómodos y confiados con nosotros mismos.

Daniel Goleman (1998) en “La práctica de la inteligencia emocional” preconiza que el éxito de una persona no depende únicamente del coeficiente intelectual o de sus estudios académicos, sino que lo que más importa es el nivel de inteligencia emocional, tener consciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás y conocer nuestras habilidades para afrontar los retos de la vida, así como las habilidades sociales.

A partir de la obra de Goleman, la competencia emocional en el ámbito de la empresa es definida como *“una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente”*.

Goleman afirma que las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son vitales si las personas queremos aprender las competencias necesarias para alcanzar la mejor versión de nosotros mismos.

Según Martha Alles en su “Diccionario de competencias”, fue David McClelland el propulsor de este concepto y de su utilización en la gestión de los Recursos Humanos.

Y por dar una definición de competencia emocional, tomo prestada la descripción de Spencer y Spencer: ***“Competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”***.

Por tanto, parece que en camino hacia la influencia hacia los demás ya manejamos varios conceptos:

- Auctóritas en lugar de Potestas. Entendiendo por auctóritas aquella que procede del saber, de la valía, y que hace que los equipos nos escuchen, nos sigan y compartan nuestro conocimiento.
- Talento, cada uno el suyo, como aquella zona de control en la que nos sentimos seguros y confiados de nosotros mismos

- Conocer nuestra competencia emocional preferente, que nos identificará aquellos atributos innatos en mi persona que, potenciados, me llevarán a alcanzar la excelencia profesional y a ser la mejor versión de mí mismo.

Autóritas, talento y competencia emocional son en realidad la misma cosa, o mejor dicho, son los eslabones que conforman nuestra “zona de control”, esa zona en la que estamos solos porque es nuestra propia esencia, los rasgos que nos llevan a poner el foco en nuestros objetivos, en lo que queremos y no en lo que no podemos. Tomando conciencia de aquellos atributos que pueden llevarnos a la excelencia, profesional y personal, es cuando empiezas a comprender lo que significa “la zona de control”.

Trabajar desde nuestra “zona de control” nos llevará a potenciar aquellas cosas que mejor sabemos hacer, seremos auténticos en nuestro mensaje porque le estaremos dando nuestra propia voz y así es como empezamos a aportar valor a nuestro trabajo, a nuestras relaciones, lo que sea, porque estaremos desarrollando y potenciando nuestras competencias emocionales innatas. Entonces, sin darnos cuenta nuestro foco estará centrado en crecer, en desarrollarnos, en ser algo más.

Al levantarnos por la mañana con el deseo de aportar valor auténtico, desde nuestra zona de control, se produce algo increíble en la sociedad y es que sin darnos cuenta empezamos a influir en los demás, primero en aquellos que tenemos más cerca y éstos, a su vez, al notar la aportación de valor real, auténtica, crearán sinergias naturales que nos permitirán contactar con personas y proyectos nuevos. Porque cuando la aportación de valor nace del corazón, es real y la haces llegar a los demás, entonces influyes de manera auténtica y se produce la empatía, que genera sinergias.

La fuerza que se mueve en nuestra “zona de control” aporta valor, influye en los demás, aporta colaboración y, sin esfuerzos ni desgastes, de forma natural, genera movilización de personas y proyectos.

Las competencias emocionales identifican nuestros talentos, los talentos nos dotan de auctóritas, competencias emocionales, talentos y auctóritas hacen que influyamos en los demás, cualidad esencial para el liderazgo.