



Esta semana hemos tenido la oportunidad de reunirnos con profesionales de RRHH que amablemente aceptaron nuestra invitación para pasar una mañana compartiendo sobre [cómo es el líder que necesitamos en nuestra organización](#).

Hemos hablado de Liderazgo hasta la saciedad. Hoy existen decenas de respuestas a preguntas como: ¿Qué es liderar?, ¿Es lo mismo liderar que gestionar? ¿Qué claves hay a la hora de dirigir equipos? ¿Son personas diferentes los líderes o son como el resto de los mortales?, ¿Qué hacen los que consiguen que los demás les hagan caso?; quizá demasiadas preguntas y demasiadas respuestas.

El tema es vital. Podemos afirmar que [la calidad de una Organización corresponde a la calidad de los líderes con los que cuenta](#).

Durante la jornada tratamos a fondo cómo dar respuesta a la pregunta clave: [¿Cómo podemos medir la calidad del Liderazgo de nuestra Organización?](#) y compartimos un modelo sencillo y práctico para conseguirlo.

Concluimos que [establecer un modelo de liderazgo debe ser un proceso de cambio planeado en cuatro fases](#):

- Fomentar una actitud favorable.
- Institucionalizar.
- Desarrollar competencia suficiente.
- Dotar de los apoyos necesarios.

Algunas de las ideas clave que surgieron a lo largo de la jornada fueron:

- Más que un “líder salvador” necesitamos un [estilo de liderazgo homogéneo](#).

- Si el principal activo en la empresa son las personas, ¿por qué hay compañías que no se preocupan de cómo se lideran esas personas?
- La contribución más valiosa de los líderes es la [gestión de la cultura de la organización](#).
- Los líderes deben crear [oportunidades para que el talento se convierta en resultados](#).
- [Tan importante como tener y desarrollar buenos líderes es contar con una cultura de liderazgo asentada](#).
- Los managers hacen las cosas bien (*do the thing right*), los líderes hacen las que cosas que [deben hacer](#) (*do the right thing*).

---

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Ángels Mora](#)

**Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.**

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).