



EL QUE NO ARRIESGA, NO GANA

Cualquier persona puede hacer lo que se suele hacer seguir la misma rutina de siempre, pero los extraordinarios son los que dan un paso más allá. Son las personas que osan desafiar el status quo, los que se animan a enfrentarse con los detractores o los augurios pesimistas. Estas personas, audaces, lanzan y se arriesgan para cambiar la situación, sin tener miedo a las consecuencias.

La audacia, en su aspecto positivo, es una virtud que lleva a una persona al convencimiento de que, pese a las posibilidades y riesgos, puede alcanzar una determinada meta. Por lo tanto, un líder audaz es una persona que es capaz de emprender acciones poco comunes sin temer las dificultades o el riesgo que implican. Un líder audaz nos demuestra su atrevimiento, y nos conduce a situaciones estables y rígidas, donde el riesgo no es afrontado.

*“Quiero un teléfono móvil sin teclas”, dijo Steve Jobs.
-“Estas loco”, le contestaron las personas que le rodean, “eso es imposible”.
Hasta aquel entonces el teléfono móvil que triunfa era la BlackBerry, un teléfono
con multitud de teclas, casi como un ordenador. ¿Quién iba a comprar un teléfono
sin teclas?*

El líder audaz son generalmente los fundadores o creadores de la institución o compañía. En muchas ocasiones poseen la pasión y el genio para hacer realidad los sueños que otros creen inalcanzables. También:

- Son personas que apuestan su patrimonio y reputación personal al éxito de los cambios significativos que realizan en el modo en el que operan sus organizaciones. Muchas veces crean productos, servicios o causas que de otra manera no hubieran existido jamás. Son temerarios y apuestan todo para conseguir sus sueños y metas.
- Tienen grandes habilidades comunicativas e intelectuales. Creen firmemente en que pueden cambiar el mundo y usan todas sus técnicas persuasivas para convencer a sus colaboradores que ellos también pueden hacerlo.
- Son personas apasionadas y obsesionadas con las metas que se proponen.
- El Líder audaz conoce su valor personal y no se preocupa por lo que los demás piensen de su equipo.



CARACTERÍSTICAS DE UN EJECUTIVO AUDAZ

Existen ciertas características de liderazgo que no pueden faltar en las personas audaces para que logren sus objetivos:

1) Primero acepta y luego planea cómo hacerlo

Este tipo de personas tiene una confianza increíble en sí mismos, con buena razón. Si se comprometen con un trabajo, encuentran la forma de cumplirlo o mueren en el intento. ¿Por qué? Confían en sus habilidades, y confían de la misma forma en la gente que trabaja con ellos. Si tú eres así, crees que hay una forma de resolver todos los problemas.

2) Piensa diferente al resto del mundo

La gente audaz aborda los problemas comunes con una variedad de creativas soluciones. Como ejemplo, en lugar de diseñar un anuncio corporativo que nadie leerá para mejorar la comunicación, una persona audaz creará un anuncio visual del CEO que dé la bienvenida a tu nuevo empleo y te dé las noticias más recientes.

3) Habla sin temor

Cuando la gente audaz tiene una opinión diferente, la comparte. Pero recuerda, no son argumentativos, porque eso los haría igual al resto del mundo.

4) Comparte tus habilidades

Las personas audaces nunca se avergüenzan de enseñar a otros. Pon energía e innovación a tu método de enseñanza y la gente siempre querrá aprender de ti.

Habilidades + Confianza en ti mismo + Ganas de compartir = Emprendedor audaz.

5) Vive bajo tus propias reglas

Respetan la autoridad, pero no demasiado. Ya sea que su propósito sea ser una fuerza creativa en el mundo, quebrantar la tecnología o retar a otros a examinar sus propias vidas, la gente audaz no está dispuesta a comprometer sus principios y creencias para tener la aprobación de los demás.

6) Nunca, jamás, te rindas

Malcolm Gladwell, periodista y escritor, popularizó la idea de que te toma 10 mil horas dominar una habilidad. Pero la clave real para dominar una habilidad es tener la fuerza de voluntad de hacer lo mismo esas 10 mil horas.

Las personas con fuerza de voluntad son anti diletantes. No cambian de hobby y ocupación; eligen algo y se apegan a ello. Son tenaces, perseverantes y se rehúsan a renunciar. Este tipo de personas no sólo trabajan más tiempo y más duro, aunque esto es una de las principales características. Mantienen un enfoque en la meta y rechaza a todo lo que se interponga en su camino.

7) Ignoran a los críticos

Existen muchas razones para escuchar a los críticos: para dar una buena impresión, para estar siempre en una zona de confort, para estar seguros, para no hacer el ridículo, etc.

Pero como Dale Carnegie, empresario y escritor, dijo "La persona que llega más lejos es generalmente la que está dispuesta a atreverse y hacerlo. Los botes anclados nunca llegan lejos de la costa" Los críticos intentarán influir en ti o asustarte intentando que te apegues al status quo. Pero un colaborador audaz no los escucha.



¿CÓMO RECONOZCO UN EQUIPO AUDAZ?

Brian Cole Miller, consultor y autor de "Nice Teams Finish Last", plantea que existen equipos agradables pero que a veces lo son en demasía y otros que son feroces que en ocasiones también se exceden y que ambos representan dos extremos del trabajo en equipo, siendo los equipos audaces los que se encuentran en un punto medio. El autor propone que existen siete verdades sobre los equipos audaces que contribuyen a que alcancen éxitos:

- **Los miembros del equipo ofrecen feedback de la actuación de los demás, tanto positivo como constructivo.** Son conscientes de que éste último tipo es crítico para mejorar, pero que se debe hacer de una forma que no resulte ofensiva sino colaboradora. Los integrantes del equipo deben ser directos y honestos unos con otros. Las críticas deben surgir desde el deseo de ayudar.

- **Conceden importancia tanto a la forma en que sus miembros trabajan juntos como a la tarea en la que se tienen que centrar.** Los resultados son importantes ya que son su razón de ser, pero tienen la capacidad de decidir la forma de alcanzarlos. El equipo considera todos los puntos de vista antes de decidir y pasar a la acción y estimula la participación y la expresión de las ideas de todos sus miembros. Los abogados del diablo son bien recibidos y analizan problemas potenciales para preparar planes de contingencia para hacerles frente si éstos se presentan. Procuran estar alerta y preparados para no ser sorprendidos.

- **Establecen prioridades en la carga de trabajo para que sus miembros puedan trabajar de forma responsable.** Equilibran su deseo de responder afirmativamente a las peticiones que se les hacen con la realidad de los recursos de los que disponen. Son conscientes de que tienen que responder eficientemente de la utilización de todos los valiosos recursos que se les han asignado.

Antes de aceptar un trabajo valoran de forma realista su capacidad de asumirlo. Evitan encontrarse en una situación de sobrecarga de trabajo que pueda conducir al burnout y les haga ineficaces.

No dejan que las nuevas prioridades eclipsen los compromisos previos. Sólo redefinen sus prioridades cuando es estrictamente necesario. Cuando tienen que rechazar alguna propuesta se ocupan de facilitar alternativas que permitan alcanzar los resultados por otros caminos.

- **Las decisiones se toman respetando la diversidad de experiencias y de enfoques del equipo.** Se respetan los conocimientos y la experiencia de todos sus miembros y no se desprecian. La opinión de los recién llegados es bienvenida porque aportan ideas que los demás, con ideas más asentadas sobre los temas, pueden no percibir. Hacen las preguntas "idiotas" que sólo aquellos que no son expertos pueden hacer y que en ocasiones son las más necesarias. Al participar en la toma de decisiones todos sus miembros se comprometen más con los proyectos.

- **Fomentan un debate sano antes de decidir una línea de acción.** Los conflictos se abordan nada más surgir para evitar que se conviertan en un cáncer. Se interpretan como una parte de cualquier relación sana y se estimula que todos los miembros del equipo se muestren honestos y transparentes y puedan expresar sus sentimientos y lo que esperan de los demás. Afrontan los conflictos con compasión, procurando evitar las ofensas y dañar la confianza. Aceptan las debilidades humanas y trabajan para alcanzar soluciones duraderas.

- **Tienen la capacidad de equilibrar la necesidad de planificar con la de ser flexibles.** Al participar sus miembros en el proceso de planificación comprenden mejor la necesidad de ser flexibles cuando surge la necesidad, siendo conscientes de lo que es verdaderamente importante y estando dispuestos a realizar elecciones inteligentes y los cambios adecuados, no los que puedan responder a evitar circunstancias desagradables o impopulares. Es el equipo y no el individuo el que toma la decisión de cambiar el rumbo y las modificaciones que son necesarias para hacer efectivo el cambio.

- **Son eficientes tanto a corto como a largo plazo.** Los resultados a corto plazo son importantes y los miembros luchan por alcanzarlos. Se centran en hacer las cosas a tiempo manteniéndose dentro del presupuesto asignado. Pero no sacrifican el futuro por el presente. Resuelven los problemas en el momento para poder continuar y si se encuentran muchos obstáculos que les impiden avanzar reconsideran su estrategia para poder seguir adelante.

¿CÓMO SER UN LÍDER AUDAZ?

En objetivos muy retadores y grandiosos. Situaciones donde se requiera mucha creatividad e innovación. Equipos de trabajo muy preparados, formados, proactivos y con ganas de hacer las cosas diferentes.

...TODO TIENE UN LÍMITE.

CONSECUENCIAS DEL TIPO DEL LIDERAZGO AUDAZ.

Obstinación y desconexión de la realidad. En ocasiones, pueden ser muy autoritarios en la toma de decisiones. Altos niveles de exigencia que crea situaciones de estrés que pueden llegar a quemar a los colaboradores.

