

**RESEÑA:****“EL LÍDER RESONANTE CREA MÁS”**

**Daniel Goleman, Richard Boyatzis and
Anie McKee**

Texto que enfatiza la importancia de que el líder distinga, direcciona y use adecuadamente las emociones. Destaca cómo la inteligencia emocional es una habilidad que se puede desarrollar y que es más importante que la planificación para los grandes líderes. Aspecto en el que no estoy de acuerdo con el autor, sino que debería mencionar que las dos habilidades son vitales para un líder o directivo, pues de nada sirve tener un proyecto o idea brillante si no se saben transmitir a los equipos las metas con la motivación y emoción necesarias para consolidarlas.

Las razones por las que se decidió reseñar el texto son varias, enunciaré solo cuatro que están relacionadas con el tema de la inteligencia emocional en la dirección y su importancia. Primero, el directivo debe conocerse a sí mismo para conocer las habilidades y capacidades de su personal. Segundo, el líder y directivo debe tener amplia capacidad auto motivadora para motivar e impulsar el desarrollo de su equipo de trabajo. Tercero, debe saber manejar las emociones adecuadamente, en el justo momento y con la persona adecuada. Cuarta, la inteligencia emocional es una de las habilidades interpersonales que se puede desarrollar, aspecto que recomendó la Organización Mundial de la Salud (OMS), para prevenir el estrés en los directivos y ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades directivas.

Los asuntos o temas sobre los que versa la obra, son tres.

- a. El poder de la inteligencia emocional, donde el lector podrá entender y analizar como el liderazgo primal y el resonante son importantes en la administración, así como los estilos disonantes de liderazgo y dónde y cuándo se aplican.
- b. La Forja del Líder. En este apartado se responde a la pregunta ¿Cómo convertirse en un líder resonante? La motivación para el cambio y el cambio duradero del liderazgo.
- c. Tercera, la creación de organizaciones emocionalmente inteligentes. Aspecto que aborda la realidad emocional de los equipos, su visión ideal y la creación del cambio sostenido.

El texto surge en el año 2002, época en que el humanismo en la dirección resurge. En este caso, el manejo de las emociones relacionadas con el arte de dirigir y liderar personas, son ingredientes necesarios para el directivo, porque los fenómenos de globalización, mundialización y multiculturalismo impactan en las organizaciones, por ello se requieren líderes y directivos que aprendan a ejercer su liderazgo con inteligencia emocional.

El texto está escrito en una forma sencilla, clara y además asimilable, por lo que lo puede leer un académico, investigador, estudiante, directivo, líder, empresario e, incluso, el adolescente en formación y desarrollo de sus habilidades directivas.

El libro es el resultado de años de estudio sobre el tema de la inteligencia emocional y el liderazgo; Daniel Goleman, cabe destacar, se le considera como el padre de la inteligencia emocional. En este texto tanto la inteligencia emocional como el liderazgo son relacionados y, además, se abordan formas de cómo ejercerlo en las organizaciones del siglo XXI. Esta obra es una investigación que recoge de manera sistemática la experiencia de miles de directivos en el desempeño de sus responsabilidades. Además, presenta ejemplos de estudios de caso de directivos y el impacto en el momento que ejercen su estilo de mando.

El texto tiene relación con otras obras que están orientadas a la dirección y el liderazgo, así como la inteligencia emocional (IE) contra la coeficiente intelectual (CI) y sus aportaciones en las organizaciones. Los autores mencionan que el antecedente del libro son dos artículos publicados en Harvard Business Review, titulados *What Makes a Leader ¿Qué hace un líder?* y *Leadership That Gets Results*. El liderazgo que consigue resultados.

La obra, además, tiene una amplia valía en el tema del liderazgo y el manejo de las emociones, ya que presenta casos prácticos y antecedentes de situaciones en las cuales los líderes reflejan el efecto de sus emociones en el ejercicio de la dirección y el liderazgo, y con ello el impacto que se ve reflejado en los estados de ánimo de los colaboradores o directivos.

Es recomendable su lectura debido a que da oportunidad al lector de ir aplicando cada una de las teorías a través de diversas sugerencias y recomendaciones que van describiendo los autores durante el texto. Este aprendizaje se dará conforme el lector sea capaz de reconocer su propia inteligencia emocional.

La adquisición de esta obra es una gran inversión para toda la familia y en el sistema educativo es recomendable que lo lean los docentes y alumnos. De acuerdo con los autores, el líder resonante se da cuando existe una vibración sincrónica, cuando dos personas sintonizan en la misma longitud de onda emocional, es decir, existe cierta sincronía.

El líder discordante o disonante, se da cuando el directivo genera estrés o síndrome de Burnout, lo que desalienta a las persona y les obliga a cambiar de trabajo. Otra de las modalidades que se describen en el texto es acerca los liderazgos disonantes más sutiles que se sirven del encanto personal, del barniz social superficial y hasta del carisma para engañar y manipular a los demás. Este es el tipo de liderazgo que se puede apreciar en los políticos. En el capítulo cuatro aborda el repertorio del liderazgo, haciendo énfasis en seis estilos, principalmente. En el capítulo cinco se mencionan los estilos disonantes, los cuales, dicho sea de paso, se recomienda aplicarlos con cautela.

En el último capítulo de la obra los autores mencionan la importancia de la realidad emocional de los equipos, por lo que el líder que desee crear un equipo emocionalmente inteligente debe de comenzar aumentando la confianza que tiene de sí mismo.

Fue muy difícil hacer una reseña o síntesis de esta obra tan importante porque cada tema, cada página, le deja al lector una enseñanza y aprendizaje a través de teoría y estudios de casos donde se conoce la causa-efecto del manejo de las emociones de los directivos, así como el impacto en el equipo de trabajo, la institución o empresa.

Berta Ermila Madrigal Torres

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Universidad de Guadalajara