

EJEMPLOS PRÁCTICOS DEL LIDERAZGO OPTO

1. Actitud ejecutiva (*Executive Well-Being*)

Mide la resiliencia y la confianza social.

*Ejemplo –
nivel alto*

Amira es directora financiera (CFO) de una empresa global que gestiona equipos en varias zonas horarias. La organización se está preparando para salir a bolsa y la presión es cada vez mayor. Todo el mundo trabaja a máxima capacidad y se toman decisiones con rapidez. Amira sabe que su equipo necesita verla centrada, serena y con energía estable.

En lugar de forzarse sin pausa, decide modelar el autocuidado. Reserva tiempo en su calendario para pensar, sale a caminar brevemente entre reuniones y evita la tentación de responder correos en horas improductivas. Cuando uno de sus jefes de equipo propone saltarse el almuerzo para cumplir con un plazo, Amira responde con calma:
– “Rendimos más cuando estamos bien. Vamos a tomar un respiro y retomamos con más claridad.”

En una reunión clave, Amira nota que el ambiente se vuelve denso. Sugiere hacer una pausa:
– “Paremos cinco minutos. Haced un chequeo interno. Luego seguimos con más fuerza.” Su tono nunca es exagerado, sino tranquilo y firme. Esos pequeños gestos generan confianza.

La capacidad de Amira para mantenerse presente, centrada y estable ayuda a su equipo a afrontar el proceso sin agotamiento. Su actitud se convierte en un ancla. Con el tiempo, los líderes del equipo comienzan a imitar sus hábitos saludables.

*Ejemplo –
espacio de
mejora*

Erik es jefe de operaciones en una empresa logística de ritmo acelerado. Es conocido por su compromiso, su presencia constante y su actitud “siempre disponible”. Sin embargo, últimamente se le nota nervioso, indeciso y reactivo. En las reuniones parece esperar que otros tomen las decisiones. Trabaja 12 horas diarias, omite las pausas y responde correos a medianoche.

– “Dormir es para después”, suele decir, medio en broma.

Cuando una compañera le dice suavemente que el equipo está tenso, Erik se lo toma muy a pecho.

– “Así es el ritmo aquí. ¿Por qué el equipo no lo aguanta? ¿Y si mi jefe se entera?”

En lugar de abordar la situación, entra en una espiral de duda y ansiedad.

Internamente, Erik siente que no está bien asentado en su rol de liderazgo. Duda de sus decisiones, se preocupa por cómo lo perciben y ya no confía en su criterio. Su inseguridad repercute en todo el equipo.

Su informe de Liderazgo OPTO le muestra una puntuación baja en **Actitud ejecutiva**. Se da cuenta de que no se trata solo de estrés: no se siente seguro como líder. El informe señala que los líderes con una actitud ejecutiva sólida son puntos de apoyo: transmiten calma, dirección y estabilidad.

Erik comienza a cambiar pequeños hábitos. Reserva tiempo para reflexionar antes de tomar decisiones clave, se recuerda confiar más en su juicio y comparte con su equipo:
– “Me he estado cuestionando demasiado. Voy a trabajar en liderar con más claridad.”

A medida que recupera confianza y serenidad, el equipo también se estabiliza. Un compañero le comenta:
– “Se te nota más seguro. Y eso nos da tranquilidad a los demás también.”

2. Sociabilidad (*Sociability*)

Mide la capacidad social y la construcción de relaciones en grupo.

*Ejemplo –
nivel alto*

Diego es director comercial en una organización multicultural y de ritmo acelerado. Su equipo está distribuido en diferentes regiones y zonas horarias, pero él logra crear un fuerte sentido de conexión y pertenencia.

Dirige reuniones virtuales semanales con más de 25 personas. Comienza cada sesión con una breve pregunta para romper el hielo, como “¿Qué ha sido lo mejor de tu semana?”, antes de pasar a los temas operativos. Diego se asegura de que todos se sientan escuchados: reparte la palabra, fomenta la participación activa y utiliza el humor para aliviar tensiones.

Incluso en presentaciones ante clientes o reuniones internas amplias, se muestra natural y accesible. Habla con seguridad tranquila, conecta rápidamente con el público y representa al equipo con empatía.

Un compañero dice de él:

– “Hace que un grupo grande se sienta como una conversación cercana.”

Diego no solo se comunica bien: **cultiva relaciones que motivan y conectan**. Su sociabilidad genera un ambiente en el que las personas se sienten valoradas, incluidas y con ganas de contribuir.

*Ejemplo –
espacio de
mejora*

Helena es directora financiera, reconocida por su precisión y fiabilidad. Se comunica principalmente por correo electrónico y mantiene sus reuniones estrictamente enfocadas en la agenda. Aunque se le respeta por su experiencia, el equipo – especialmente el personal más joven– la percibe como distante y poco accesible.

En su informe de Liderazgo OPTO aparece una puntuación baja en **Sociabilidad**. Al principio se defiende:

– “No estoy aquí para hacer amigos, sino para obtener resultados.”

Pero el informe la hace reflexionar:

La sociabilidad no consiste en ser extrovertido, sino en estar presente, visible y disponible en la interacción diaria.

Helena decide introducir pequeños cambios. Inicia las reuniones pidiendo a alguien que comparta algo de lo que se sienta orgulloso. Comienza a tener breves charlas informales por los pasillos. En una reunión, se detiene y dice:

– “Antes de seguir... ¿alguien quiere aportar algo que aún no se haya dicho?”

Estos gestos parecen pequeños, pero modifican el tono general. El equipo empieza a participar más y con más naturalidad.

Una colega le comenta en privado:

– “Te sientes más cercana. Y eso marca la diferencia.”

Helena comprende que **la sociabilidad no se trata de hablar mucho, sino de generar una cultura en la que las personas se sienten cómodas contribuyendo.**

3. Apoyo Firme (*Grounded Support*)

Mide la calma interior, la empatía y la disposición a apoyar a los demás.

*Ejemplo –
nivel alto*

Tomás es jefe de ingeniería en una empresa tecnológica en rápida expansión. Su equipo trabaja a contrarreloj en el lanzamiento de un producto, y el ritmo es intenso. En una reunión de seguimiento, Tomás nota que Laila –una colaboradora normalmente activa– se muestra retraída y cortante. El resto del equipo también parece distraído.

En lugar de ignorarlo, Tomás termina la reunión antes de tiempo y contacta con Laila en privado:

– “He notado que hoy algo no iba bien... ¿cómo estás?”

Al principio, Laila duda, pero termina compartiendo que se siente abrumada por problemas personales y laborales. Tomás escucha con atención. No interrumpe ni propone soluciones inmediatas. Solo dice:

– “Gracias por confiar en mí. Veamos cómo podemos ajustar las cosas... y cómo cuidar al equipo para evitar que se queme.”

*Ejemplo –
espacio de
mejora*

Esa misma semana, invita al equipo a una conversación abierta sobre la carga mental. Comparte una experiencia propia de desgaste emocional de hace unos años y propone cambios: plazos más realistas y un sistema informal de apoyo entre compañeros. El ambiente cambia radicalmente.

La disposición de Tomás a parar, escuchar y normalizar las emociones **fortalece la confianza**. No solo gestiona tareas: **ve y respalda a las personas detrás del trabajo**.

Nina es líder de producto, altamente estratégica y orientada a resultados. Se le admira por su claridad mental y decisión, pero su equipo la ve como emocionalmente distante. En reuniones va directamente a los datos. Cuando alguien expresa frustración o fatiga, responde:

– “Tenemos que terminarlo, no hay más.”

Tras obtener una puntuación baja en **Apoyo Firme** en su informe OPTO, Nina se detiene a pensar:

– “Me importa mi equipo... pero puede que no lo esté demostrando de forma efectiva.”

El informe le hace ver que la empatía no es solo amabilidad: se trata de generar un entorno donde las personas se sientan escuchadas y seguras.

Empieza a probar cosas nuevas. Inicia las reuniones preguntando: “¿Cómo va la semana?” Programa breves conversaciones individuales –no sobre resultados, sino para conectar. Cuando un desarrollador menciona que está desbordado, Nina escucha de verdad... y adapta las prioridades.

No todo cambia de la noche a la mañana, pero se nota el efecto. El equipo se abre más, y la colaboración mejora.

Nina aprende que **la empatía no es tener todas las respuestas, sino estar lo suficientemente presente como para hacer las preguntas correctas**.

4. Autorregulación (Self-Regulation)

Mide la estabilidad emocional, la autodisciplina y el control de las reacciones.

*Ejemplo –
nivel alto*

Lina es gerente de planta en una fábrica con altos volúmenes de producción y entregas urgentes. Cuando una avería retrasa un pedido clave, el ambiente se llena de tensión. Los técnicos discuten, los supervisores se alteran, y el estrés se desborda.

Lina entra en la sala con una expresión tranquila. Evalúa la situación y reúne a las personas clave para una reunión rápida:

– “Respiremos. Vamos a repasar qué sabemos hasta ahora – sin culpas. Estamos en

*Ejemplo –
espacio de
mejora*

modo solución.”

Su voz es serena, sus gestos pausados. El ambiente se calma de inmediato.

Días después, en una reunión interdepartamental, un alto ejecutivo cuestiona sus decisiones con tono agresivo. En lugar de ponerse a la defensiva, Lina asiente y responde:
– “Gracias por plantearlo. Permíteme explicarte el razonamiento detrás de esa decisión.”
Su compostura transforma el conflicto en diálogo constructivo.

La autorregulación de Lina permite a su equipo mantener el foco y el profesionalismo incluso bajo presión.

Su liderazgo no se nota por lo que dice en voz alta, sino por la claridad y control emocional que proyecta cuando otros lo pierden.

Raymond es director creativo, lleno de ideas audaces y gran energía. Pero bajo presión, se vuelve impulsivo. Cuando los proyectos se complican, interrumpe reuniones, eleva el tono y cambia constantemente de dirección. El equipo no se siente agotado por el trabajo, sino por su imprevisibilidad.

Su informe de Liderazgo OPTO muestra una puntuación baja en **Autorregulación**. Al principio se ríe:

– “¿No es esto solo pasión?”

Pero luego, un colega le dice en voz baja: “Nunca sabemos qué versión tuya va a venir hoy”, y Raymond empieza a reconsiderarlo.

Comienza a registrar sus desencadenantes emocionales en una app. Antes de cada reunión, se propone: *escuchar con curiosidad, no con control*. Practica respirar tres veces antes de responder a comentarios difíciles. En una llamada tensa con un cliente, se detiene a tiempo:

– “Necesito un momento para pensar. Hagamos una breve pausa.”

Raymond empieza a experimentar un liderazgo menos caótico y más estratégico. El equipo también lo nota.

Una persona comenta:

– “Ahora es más seguro hablar contigo.”

Con pequeños cambios de comportamiento, Raymond construye la autorregulación que le permite **brillar creativamente sin dejar una estela de tensión a su paso**.