

BITÁCORA DE LA CLASE 1 – LIDERAZGO 3D - DESCUBRE

El lenguaje como herramienta de liderazgo

Fundamentación

El propósito de esta primera clase es comprender cómo la forma en que hablamos refleja y modela la cultura del equipo.

El lenguaje no es solo un medio para comunicarnos, sino una herramienta poderosa que crea realidad, moldea vínculos y define resultados.

Cada conversación que sostenemos impacta en la confianza, el compromiso y la coordinación dentro de los grupos humanos.

Desde la Ontología del Lenguaje, Rafael Echeverría sostiene que “la calidad del liderazgo se define en la calidad de las conversaciones”.

Cuando un líder comprende que el lenguaje genera acción, comienza a usar sus palabras con intención y conciencia.

La conversación se transforma en una herramienta estratégica de gestión emocional, motivacional y organizacional.

Liderar, entonces, no es hablar más, sino hablar mejor: decir lo que habilita acción, preguntar lo que abre posibilidad, y escuchar lo que construye sentido compartido.

El lenguaje, entendido de esta manera, deja de ser un medio de descripción y se convierte en un espacio de creación.

Las 5 dimensiones del lenguaje en el liderazgo

Cómo lo que decimos define lo que vemos, lo que hacemos y quiénes somos.



El lenguaje genera realidad

- No somos observadores neutrales: interpretamos el mundo a través del lenguaje.
- Lo que decimos (y cómo lo decimos) da forma a lo que creemos posible.



El lenguaje coordina acciones

- Toda organización humana se sostiene en promesas, pedidos y ofertas.
- Cuando conversamos, no intercambiamos información, sino que coordinamos compromisos.
- El lenguaje es la base de la efectividad y la confianza en los equipos.



El lenguaje crea identidad

- A través de las palabras construimos quiénes somos.
 - El modo en que hablamos de nosotros mismos define nuestro ser en el mundo.
- “Somos las conversaciones que sostenemos y las que evitamos.”



El lenguaje genera emociones y estados de ánimo

- Las palabras que usamos predisponen la acción o la parálisis.
- “Esto es una oportunidad” → genera apertura.
- “Esto es un problema” → genera carga y resistencia.
- Un líder consciente cuida su emocionalidad y la de su equipo desde cómo conversa.



El lenguaje abre o cierra posibilidades

Cada declaración que hacemos dibuja un futuro distinto. Por eso, el liderazgo se expresa en declaraciones que habilitan acción, no en órdenes.

“No lideramos con lo que sabemos, sino con lo que declaramos posible.”

El lenguaje que crea realidad

Cada vez que hablamos, actuamos. Las palabras no son neutras: producen efectos emocionales, generan acuerdos o conflictos, y determinan el tipo de cultura que habitamos.

Cada promesa cumplida o incumplida, cada pedido mal formulado o mal escuchado, construye o deteriora confianza.

El lenguaje se convierte, así, en el principal recurso de gestión del liderazgo.

Ejemplo: cuando un líder dice “esto no se puede”, está cerrando posibilidad.

Cuando dice “veamos cómo podríamos hacerlo”, está creando posibilidad.

Las palabras abren o cierran puertas; un líder consciente elige cuidadosamente cuáles abrir.

El lenguaje es acción.

Hablar, pedir, ofrecer, declarar, agradecer, reconocer o reclamar son actos lingüísticos que producen realidad.

Cada conversación genera un resultado emocional y un nivel de coordinación diferente.

Por eso, el desarrollo del liderazgo comienza por la observación del propio lenguaje.

Los actos lingüísticos del liderazgo: pedidos, ofertas y promesas

Las conversaciones efectivas no se sostienen en la buena voluntad, sino en actos lingüísticos bien formulados.

Tres de ellos —pedidos, ofertas y promesas— son la base de la coordinación y del cumplimiento de compromisos.

- Pedido: se realiza cuando alguien expresa una necesidad o solicitud concreta a otra persona.

Un pedido claro incluye: quién lo hace, a quién se lo hace, qué se pide, para cuándo y bajo qué condiciones de satisfacción.

- Oferta: surge cuando alguien propone cumplir una acción a favor de otro.

Una oferta válida debe incluir las mismas condiciones de claridad que un pedido: contenido, plazo y condiciones.

- Promesa: ocurre cuando una oferta es aceptada.

La promesa crea un compromiso entre las partes, sustentado en la confianza mutua.

Los líderes que dominan estos actos generan acuerdos sólidos y evitan conflictos innecesarios.

Los que los ignoran, generan malentendidos, frustración y pérdida de confianza.

Un equipo no fracasa por falta de talento, sino por falta de coordinación lingüística.



PROMESAS

Cuando ante un pedido o una oferta lo sucede una declaración de aceptación, se constituye una promesa

Son condicionadas a la respuesta del oyente, SI/NO.

PEDIDO + Declaración de SI = PROMESA
OFERTA + Declaración de SI = PROMESA



La gestión del acuerdo y el compromiso

Gestionar un acuerdo no es imponer, sino coordinar.

Implica escuchar las necesidades del otro, declarar con claridad lo que se ofrece y establecer condiciones explícitas para el cumplimiento.

Cuando las conversaciones se vuelven precisas, el liderazgo se fortalece.

Para que un acuerdo sea efectivo, deben cumplirse cuatro condiciones básicas:

1. Orador y oyente: ambos deben compartir el mismo sentido de la conversación.
2. Condiciones de satisfacción: ambas partes deben saber qué significa “cumplido”.
3. Tiempo: el compromiso debe tener un plazo definido.
4. Seguimiento: revisar y sostener la confianza una vez cumplido o incumplido el acuerdo.

El liderazgo conversacional se centra en gestionar estos compromisos.

Cada pedido no atendido o promesa incumplida genera pequeñas rupturas de confianza.

Restablecerla requiere transparencia, humildad y disposición a reparar.

Como señala Echeverría: “En el cumplimiento de las promesas se construye la ética del liderazgo.”

RECLAMO

Ante una promesa no cumplida, generalmente surge la QUEJA, en lugar de hacer un RECLAMO

QUEJARSE

Se basa en un montón de juicios del otro

El otro trae la “historia” para defenderse del “ataque”

Se debilita la relación

No cambia la realidad

Genera resentimiento



PIDO NUEVAMENTE

RECLAMAR

Se centra en el hecho

Está comprometido al resultado

Cuida la relación

Puede cambiar la realidad

Nos libera de la carga



El rol del líder como generador de sentido

El líder 3D no solo administra tareas: administra conversaciones.

Su principal función no es decirle a la gente qué hacer, sino generar contextos donde otros comprendan el propósito y se comprometan con él.

Usa el lenguaje para alinear, inspirar y sostener confianza.

En un entorno complejo, el líder genera sentido al:

- Escuchar activamente antes de emitir juicios.
- Nombrar lo que otros no se animan a decir.
- Reconocer logros y aprendizajes.
- Crear conversaciones de posibilidad cuando el clima emocional se vuelve negativo.

El liderazgo que transforma no impone visión, la conversa.

El líder 3D se vuelve un creador de cultura: cada palabra que dice y cada silencio que elige construyen el clima emocional del equipo.

El liderazgo no se mide por la cantidad de decisiones que tomamos, sino por la calidad de las conversaciones que generamos.

Cuando comprendemos que el lenguaje no solo describe la realidad, sino que la crea, entendemos que cada palabra puede ser una herramienta de transformación.

“El lenguaje no solo refleja el mundo. Lo construye.”