

### Strategic Management

Alineación Estratégica  
Misión, Visión & Valores  
Procesos de Cambio  
Desarrollo Organizacional

### Talent Management

Management Audit  
Jóvenes Profesionales  
Competencias  
Potencial  
Performance & Desempeño  
Clima & Cultura  
Reemplazos & Sucesiones  
Planes de Carrera

### Talent Development

Liderazgo  
Educación Corporativa  
Desarrollo de Equipos  
Empresas Familiares  
RH para PyMEs  
Coaching

### Tecnología

Lead 360 ©  
HR-Track©  
HR Technologies

### Reputación Corporativa

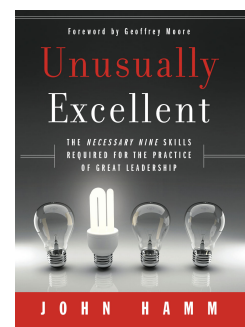
Posicionamiento Reputacional  
Riesgo Reputacional  
Stakeholders Management  
Comunicación Corporativa  
Manejo de Crisis  
Responsabilidad Social  
Gestión Sustentable  
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880  
Piso 1, Oficina 2  
Buenos Aires  
Argentina

(+5411) 4328-1565

[www.delta-smc.com](http://www.delta-smc.com)



**“Unusually Excellent”**  
**John Hamm**  
**Jossey Bass © 2011**  
**260 páginas.**

Publicaciones:

Impreso ✓

EBook ✓

#### Strategic Management

Alineación Estratégica  
Misión, Visión & Valores  
Procesos de Cambio  
Desarrollo Organizacional

#### Talent Management

Management Audit  
Jóvenes Profesionales  
Competencias  
Potencial  
Performance & Desempeño  
Clima & Cultura  
Reemplazos & Sucesiones  
Planes de Carrera

#### Talent Development

Liderazgo  
Educación Corporativa  
Desarrollo de Equipos  
Empresas Familiares  
RH para PyMEs  
Coaching

#### Tecnología

Lead 360 ©  
HR-Track©  
HR Technologies

#### Reputación Corporativa

Posicionamiento Reputacional  
Riesgo Reputacional  
Stakeholders Management  
Comunicación Corporativa  
Manejo de Crisis  
Responsabilidad Social  
Gestión Sustentable  
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880  
Piso 1, Oficina 2  
Buenos Aires  
Argentina

(+5411) 4328-1565

[www.delta-smc.com](http://www.delta-smc.com)

## Contexto

Existen más de 300 millones de referencias en Internet (en idioma inglés) cuando uno consulta acerca de liderazgo. No es fácil *separar la paja del trigo*, y aún así, poder encontrar algo *diferente*.

Como otros buenos autores, John Hamm ha logrado compilar en una obra, un modelo de liderazgo sencillo, simple y claro. Y pone como ejemplo, que para jugar bien al golf, las instrucciones claves son similares para los recién iniciados y para los profesionales; el resto es cuestión de práctica. Y no se equivoca.

## El modelo de las 3 “C”: Credibilidad, Competencia y Consecuencias

### Credibilidad

La autoridad, es un *voto* que la gente le otorga a un líder. A veces por su reputación, por su prédica, o por las expectativas que ese líder despertó en un seguidor. En otras palabras es ganarse el derecho a liderar. Y para ello, tres habilidades son claves:

- **Ser Auténtico:** porque la gente valora la integridad de sus actos. Y por integridad, se entiende una coherencia entre pensar, sentir, decir y hacer. Se podría decir que la integración de esos cuatro conceptos hace al *Ser*.
- **Ser Digno de Confianza:** los estudios revelan que la mayoría de las personas prefieren un líder confiable que uno creativo o inteligente.
- **Ser Convincente:** porque las personas siguen ideales y le entregan su voto de confianza a aquéllos que logran llegar a su mente, pero siempre a través del corazón. Un líder entusiasmo y genera en nuestra mente la idea de hacer algo grande juntos.

### Competencia:

Si bien la credibilidad es lo que incorpora a un líder al juego, es la competencia que éste tenga lo que lo mantiene en él. Y las 3 habilidades claves son: gente + estrategia + ejecución.

- **Llevar Talento al Equipo:** buscar, seleccionar, integrar y desarrollar son algunas de las tareas que un buen hace cuando está dispuesto a construir o mejorar su equipo.
- **Pasar de las Ideas a los Planes:** Según Jack Gabarro –uno de los más famosos especialistas en Desarrollo Organizacional- el 80% de las grandes ideas de cambio fracasa porque se confía más en la idea que en plan para llevarla a cabo. Si bien el mundo está cambiando casi constantemente, un mínimo planeamiento estratégico es necesario.
- **Transformar Acciones en Resultados:** Comunique con claridad lo que quiere lograr, el plazo y las normas para medirlo. Los datos adecuados sobre el desempeño deben permitirle saber con precisión dónde se encuentra en relación con el logro de sus objetivos: “Medir lo importante es quizás el mejor uso de la autoridad del liderazgo para dirigir el campo de la ejecución”.

#### Strategic Management

Alineación Estratégica  
Misión, Visión & Valores  
Procesos de Cambio  
Desarrollo Organizacional

#### Talent Management

Management Audit  
Jóvenes Profesionales  
Competencias  
Potencial  
Performance & Desempeño  
Clima & Cultura  
Reemplazos & Sucesiones  
Planes de Carrera

#### Talent Development

Liderazgo  
Educación Corporativa  
Desarrollo de Equipos  
Empresas Familiares  
RH para PyMEs  
Coaching

#### Tecnología

Lead 360 ©  
HR-Track©  
HR Technologies

#### Reputación Corporativa

Posicionamiento Reputacional  
Riesgo Reputacional  
Stakeholders Management  
Comunicación Corporativa  
Manejo de Crisis  
Responsabilidad Social  
Gestión Sustentable  
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880  
Piso 1, Oficina 2  
Buenos Aires  
Argentina

(+5411) 4328-1565

[www.delta-smc.com](http://www.delta-smc.com)

Hamm propone otras 3 características clave:

- **La comunicación del líder: diálogo abierto y sincero:** La mayoría de los líderes están dispuestos a hablar de la Visión y la Misión, bajar línea de la estrategia de la empresa y a comunicar resultados. Pero pocos se animan a que les hagan las preguntas difíciles o a tener *rebeldes por naturaleza* dentro de sus equipos. Debe existir diálogo (no monólogo) y poder aceptar las críticas y los pedidos.
- **La toma de decisiones de un líder: decisiones basadas en valores:** A un líder se lo juzga por lo que hace, no por lo que dice. Sean *simples* o *complejas, agradables* o *desagradables, fáciles* o *difíciles*, son las decisiones y sus consecuencias lo que los demás tienen en cuenta a la hora de evaluar, tomando como base el modelo de creencias y valores del líder.
- **El Impacto: la transferencia de influencia del líder al seguidor:** Es aquí –quizás– donde ocurre uno de los procesos de liderazgo transformacional más grandes, y es la *transmisión del legado*. Los líderes estratégicos planifican un futuro a largo plazo, haciendo que el sueño y la visión superen al miedo de la incertidumbre.

Transferir la influencia es poder multiplicar el efecto de cambio en los demás, es habilitar al resto a participar del proyecto, a ser protagonistas y a que puedan aprender a equivocarse también.

#### Sintetizando.

El modelo propuesto por Hamm es atractivo por su simpleza y sencillez; características que no mellan su importancia, ni la profundidad de los elementos citados que lo componen.

Estas 3 “c”: Credibilidad, Competencia y Consecuencias son en esencia una rápida regla nemotécnica o brújula mental para tener en claro cuáles son las bases de un liderazgo *inusualmente excelente*.