¿Cómo ser un buen líder de equipo?

GRUPO P&A

Índice

Habilidades que debes desarrollar 3

Prácticas que debes evitar 4

Relación con tu equipo y gestión de conflictos 5
- Recomendaciones de interacción 5
- Técnicas de resolución de conflictos 6

¡Toma ejemplo! 7

Habilidades que debes desarrollar

Según la Real Academia de la Lengua Española, un líder es la "persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora". Por tanto, el liderazgo lleva aparejados tres conceptos clave:

- **Un equipo que sigue al líder**
- **El respeto y reconocimiento del grupo hacia el líder**
- **La habilidad de servir de guía del líder**

Si falla alguno de estos elementos ya no estaremos hablando de líder. Podríamos hablar de una persona muy carismática, sin equipo al que dirigir; de un jefe o directivo, que se impone, pero no lidera; o de un superior con cargo, pero sin habilidades de liderazgo.

Entonces, ¿cuáles son las habilidades que debemos desarrollar para convertirnos en buenos líderes?

La organización de coaching empresarial y formación de liderazgo de los expertos Jack Zenger y Joseph Folkman ha elaborado un estudio sobre las cualidades que diferencian a los líderes de los jefes mediocres. Éste es el ranking resultante de la encuesta realizada a directivos y empleados:

1. **Habilidad de motivar a otras personas:** No basta con que tú creas en el proyecto, es imprescindible que sepas contagiar tu entusiasmo al resto del equipo para que el trabajo se realice con la mayor calidad posible.
2. **Honestidad:** Un jefe coherente y consecuente con sus palabras y acciones puede convertirse en un buen líder.
3. **Capacidad crítica y resolutiva:** Los miembros de un equipo esperan que la persona que los dirige sea capaz de enfrentarse a las situaciones desde una perspectiva crítica, analizando los pros y los contras con sabiduría, y pueda llegar a una solución apropiada que permita a todo el grupo superar el conflicto.
4. **Actitud proactiva:** Un jefe aportará propuesta, mientras que un líder no sólo hablará de objetivos sino que los hará realidad a base de perseverancia y trabajo.
5. **Capacidad comunicativa:** Para que el equipo te siga y te respete primero tiene que comprenderte. Una buena comunicación es clave para convertir un superior en un líder.
6. **Don de gentes:** Si eres una persona introvertida vas a tener que superar la timidez para llegar a ser un buen líder, puesto que contar con fluidas relaciones interpersonales (con los compañeros, clientes, proveedores y hasta la competencia) y disponer de una amplia red de contactos son signos del liderazgo.
7. **Experiencia:** Este rasgo sólo lo vamos a poder conseguir con el paso del tiempo, pero lo cierto es que un jefe con una reconocida trayectoria profesional tiene más opciones de convertirse en un líder respetado que un directivo que accede al puesto sin ese bagaje previo.
8. **Visión de futuro:** Un líder debe ser capaz de guiar al equipo por el buen camino y, por tanto, es necesario desarrollar una perspectiva estratégica que te permita vislumbrar cuál es el mejor sendero para conseguir las metas.
9. **Apuesta por la progresión:** Para ganarse el liderazgo hay que ser consciente de la importancia de evolucionar, de seguir desarrollándose y formándose para mejorar, tanto a nivel personal como de equipo. Si quieres convertirte en un buen líder, motiva a tus empleados para que progresen y se reinventen y apuesta por iniciativas que os hagan crecer a todos.

Prácticas que debes evitar

A pesar de los esfuerzos por aglutinar en nuestra persona todas las habilidades de un líder, existen determinados comportamientos que pueden acabar en unos minutos con el liderazgo que llevamos construyendo durante meses.

- **Nunca comentes los fallos de un empleado en público:** Si un trabajador se ha equivocado o consideramos que no está desempeñando correctamente sus funciones, debemos reunirnos con él en privado y comentarle nuestra percepción, permitiéndole también aportar sus argumentos. Reprenderlo delante de otros compañeros sólo aumentará su vergüenza e inseguridad.
- **Jamás pierdas el control de tus sentimientos:** Por muy estresado que estés o por malo que esté siendo tu día, debes evitar a toda costa perder la compostura. Un ataque de ira bajará los niveles de confianza de los empleados de forma súbita.
- **Prohibidos los comentarios ofensivos:** Cuida lo que dices, especialmente sobre temas espinosos como política, religión, orientación sexual... Aunque mantengas una buena relación con tus trabajadores, es posible que no los conozcas de forma tan personal y un comentario jocoso o hiriente sin mala intención puede enturbiar el buen ambiente.

"El desafío del liderazgo es ser fuerte, pero no rudo; ser amable, pero no débil; ser atrevido, pero no un matón; ser reflexivo, pero no perezoso; ser humilde, pero no tímido; ser orgulloso, pero no arrogante; tener humor, sin ser tonto."
Jim Rohn

Relación con tu equipo y gestión de conflictos

Ya sabemos qué cualidades debemos reunir si queremos dirigir desde una posición de liderazgo, pero también es muy importante desarrollar estas habilidades en nuestras relaciones con el resto del equipo y en las situaciones de controversia que surjan en la empresa.

Recomendaciones de interacción

Obviamente, las destrezas del líder y su comportamiento con los empleados van en consonancia. No obstante, podemos seguir una serie de consejos a la hora de tratar con los trabajadores:

- **Propicia la autonomía:** No te conviertas en un jefe autoritario y obseso del control. Un líder debe motivar a su equipo para que éste funcione por sí sólo, no realizar él todo el trabajo o supervisar hasta el más mínimo detalle. La confianza debe discurrir por una calle de doble sentido.
- **Activa la comunicación:** Un líder dirige, es cierto, pero esto no significa que no deba escuchar las propuestas y opiniones de los empleados y hacerlos partícipes de los proyectos o ideas.
- **Sé accesible:** Si queremos lograr el respeto de nuestro equipo, primero tendremos que mostrar respeto hacia ellos y eso implica desarrollar una relación cercana y amable, donde los trabajadores se sientan valorados.

> "Sólo aquellos que se atreven a tener grandes fracasos terminan consiguiendo grandes éxitos." Robert F. Kennedy

COMPORTAMIENTO DEL LÍDER	RESPUESTA DEL EQUIPO
Fomento de la autonomía	Aumenta la creatividad Mejora la autoestima Incrementa el sentimiento de pertenencia a un grupo
Comunicación continua y recíproca	Reduce el riesgo de conflictos o malentendidos Propicia la actitud proactiva e implicación de los empleados Genera la sensación de sentirse valorado en el equipo Facilita la consecución de proyectos más competitivos
Accesibilidad y cercanía	Mejora el clima de trabajo y las relaciones interpersonales Facilita el flujo de comunicación Disminuye las controversias Promueve la confianza mutua y el respeto

Técnicas de resolución de conflictos

Los problemas van a llegar antes o después y es en los momentos difíciles cuando un jefe demuestra su auténtico liderazgo.

En el siguiente cuadro podemos ver las diferentes técnicas de gestión de conflictos en función de la implicación o protagonismo que deberemos tener y cuándo es mejor aplicar unas u otras.

TÉCNICA	SITUACIÓN	DESARROLLO
Facilitación	Conflictos de nivel bajo y medio que afectan a varias personas	El líder propiciará que los implicados entablen entre sí una conversación en la que identifiquen el problema y planteen sus necesidades o requerimiento.
Mediación	Conflictos de nivel medio que afectan a varias personas y en los que las negociaciones se han quedado en un punto muerto	El líder creará el ambiente adecuado para que los implicados lleguen a un consenso, guiándolos durante este proceso
Indagación	Conflictos de carácter técnico	El líder tratará de recopilar toda la información sobre el problema y hacer recomendaciones para la solución, pudiendo contar con aportaciones objetivas de especialistas en la materia.
Arbitraje	Conflictos de nivel medio y alto entre varias partes	El líder será el encargado de escuchar los argumentos y peticiones de los implicados y diseñar bajo su criterio la solución a la controversia.

"Los gerentes ayudan a que las personas a verse como son. Los líderes ayudan a las personas a verse mejor de lo que son."
Jim Rohn

¡Toma ejemplo!

Por suerte, hay determinadas empresas donde el grado de satisfacción de la plantilla y la productividad de las mismas están muy por encima de la media y que nos allanan el camino hacia el éxito. ¿Por qué no tomar ejemplo de las técnicas que aplican en nuestra organización?

La organización Great Place To Work elabora anualmente un ranking con los mejores lugares para trabajar a nivel internacional y en función del número de empleados. En el último informe de 2015, Brain & Company, Cigna Healthcare, EMC Computer Systems, Grupo Mars y Novartis Farmacéutica ocupan el primer puesto en España en sus respectivas categorías.

¿Qué prácticas han otorgado la medalla de oro a estas compañías? En términos generales, estas empresas implantan una cultura del trabajo innovadora, basada en las siguientes políticas de recursos humanos:

- **Conciliación familiar, fomentando el teletrabajo y la flexibilidad de horarios.**
- **Procesos de selección de personal y promoción de los empleados transparentes y abiertos a la participación de todo el equipo.**
- **Organización de actividades lúdicas para los trabajadores, como actividades deportivas, colaboración con proyectos solidarios, sesiones de relajación, celebración de cumpleaños...**
- **Facilidad de acceso a formación.**
- **Monitorización del estado de ánimo de la plantilla de forma constante y detección posibles problemas.**
- **Creación de zonas de descanso comunes que propicien las relaciones interpersonales entre los trabajadores.**
- **Priorización del trabajo por objetivos sobre un horario laboral estanco.**
- **Activación de procesos de comunicación internos que permitan a la plantilla plantear sus sugerencias y opiniones libremente.**

www.grupo-pya.com