Desarrolla las cualidades para ser una **buena líder**

Qué Cursar

ÍNDICE

Introducción 3

¿Qué entendemos por liderazgo? 4

Las habilidades imprescindibles para liderar 7

Personalidad y comunicación 10

Gestión del cambio: aptitudes ante la incertidumbre 14

Estrategias para el día a día 17

Cuatro modelos para retener el talento 19

Liderazgo a través del coaching 22

Síntesis 25

Introducción

En un **mundo complejo, interdependiente** y cada vez más inmerso en el cambio y la incertidumbre, pocos valores son tan decisivos como un liderazgo eficiente.

Este potencial, imprescindible en cualquier organización, es una cualidad esencial en cada etapa de nuestra carrera y en **todas las facetas de nuestra actividad profesional**. A veces cuesta definirlo, pero podemos ver y comprobar sus efectos positivos: se trata de un factor capaz de **impulsar el crecimiento y el desarrollo**.

Nos referimos a esa **energía que poseen los equipos** que cuentan con la persona adecuada como guía, y que puede ilustrarse con un ejemplo sencillo: a menudo **perdura en nosotros la influencia** de algún maestro o maestra que, en su día, despertó nuestro interés por alguna materia, incluso aunque hayamos olvidado las lecciones por completo.

Según un estudio de ***Harvard Business Review***, publicado en 2021, **las mujeres están cada vez mejor valoradas por sus competencias en liderazgo** y gestión del cambio. Esta capacidad, necesaria para **afrontar retos y motivar equipos**, depende de la interacción de diversos factores relacionados con **la experiencia y la actitud**. Y todos y cada uno de ellos pueden ejercitarse.

¿Qué entendemos por liderazgo?

Un rol indispensable

Tenemos claro que un barco requiere la figura del capitán, del mismo modo que sabemos que **todo grupo de trabajo tiende a elegir quién será su líder**. Si no hay nadie que tenga asignado ese rol, surgirá quien, de forma natural, acabará asumiendo las funciones necesarias.

Llamamos líder a quien ha desarrollado un conjunto de capacidades que permiten **influir, motivar, comprender, inspirar y guiar a un equipo** para lograr los objetivos fijados.

Ejercer una función directiva no equivale a convertirse en una buena líder. Un cargo no proporciona de forma automática la capacidad de practicar un liderazgo eficaz: se trata de **una aptitud que debe cultivarse** a través de la experiencia y una formación adecuada.

¿Cualquiera puede ser un líder?

Tal vez pienses que es una condición solo accesible para una minoría exclusiva de emprendedoras que alcanzan el éxito. Sin embargo, este enfoque se centra demasiado en la excepcionalidad frente a otros factores más importantes.

Lo cierto es que no hace falta poseer el estatus de **Christine Lagarde** (directora del FMI) o **Mary Barra** (CEO de General Motors) para ser considerada una gran líder. Además, **esta función puede ser decisiva en cualquier etapa de un proyecto**: no tiene por qué manifestarse exclusivamente en los puestos más altos de una empresa. Es importante tener claro que el liderazgo puede **ejercerse a cualquier nivel** y en todo ámbito en el que se dé la posibilidad de inspirar a quienes te rodean.

Las funciones del líder

El liderazgo no se reduce a la práctica de un «ordeno y mando» inflexible. Es mucho más eficaz **inspirar confianza** que lanzar advertencias. Hay que **transmitir valores** en vez de inspirar temor, **saber escuchar** en lugar de hacer oídos sordos, y **dar ejemplo** antes que dar órdenes.

Estos son algunos ejemplos que distinguen las funciones del liderazgo:

- Una buena líder es capaz de **anticiparse a los problemas** y plantear soluciones ante los imprevistos.
- No improvisa, sino que **construye su propio camino**.
- No teme al fracaso, por eso está siempre **dispuesta a experimentar**.
- No le asusta ser diferente, porque uno de los requisitos del éxito es saber identificar, antes que nadie, las **opciones más provechosas**.

La clave está en la autenticidad

Las acciones de una líder tienen que estar en consonancia con sus palabras. Eso implica la disposición a **asumir responsabilidades**. Una líder tiene que ser **fiel a sí misma**, en lugar de tratar de encajar en un molde preestablecido. Copiar al detalle el estilo que le ha funcionado a otra persona no es ninguna garantía de éxito.

Una visión genuina y sincera, en cambio, permite **ejercer el liderazgo de forma consistente** y con objetivos precisos. Cada paso ha de surgir de forma natural.

Para ello es imprescindible **ser consciente de las propias capacidades**. Eso significa conocer bien nuestras habilidades y fortalezas y, por supuesto, también nuestras limitaciones.

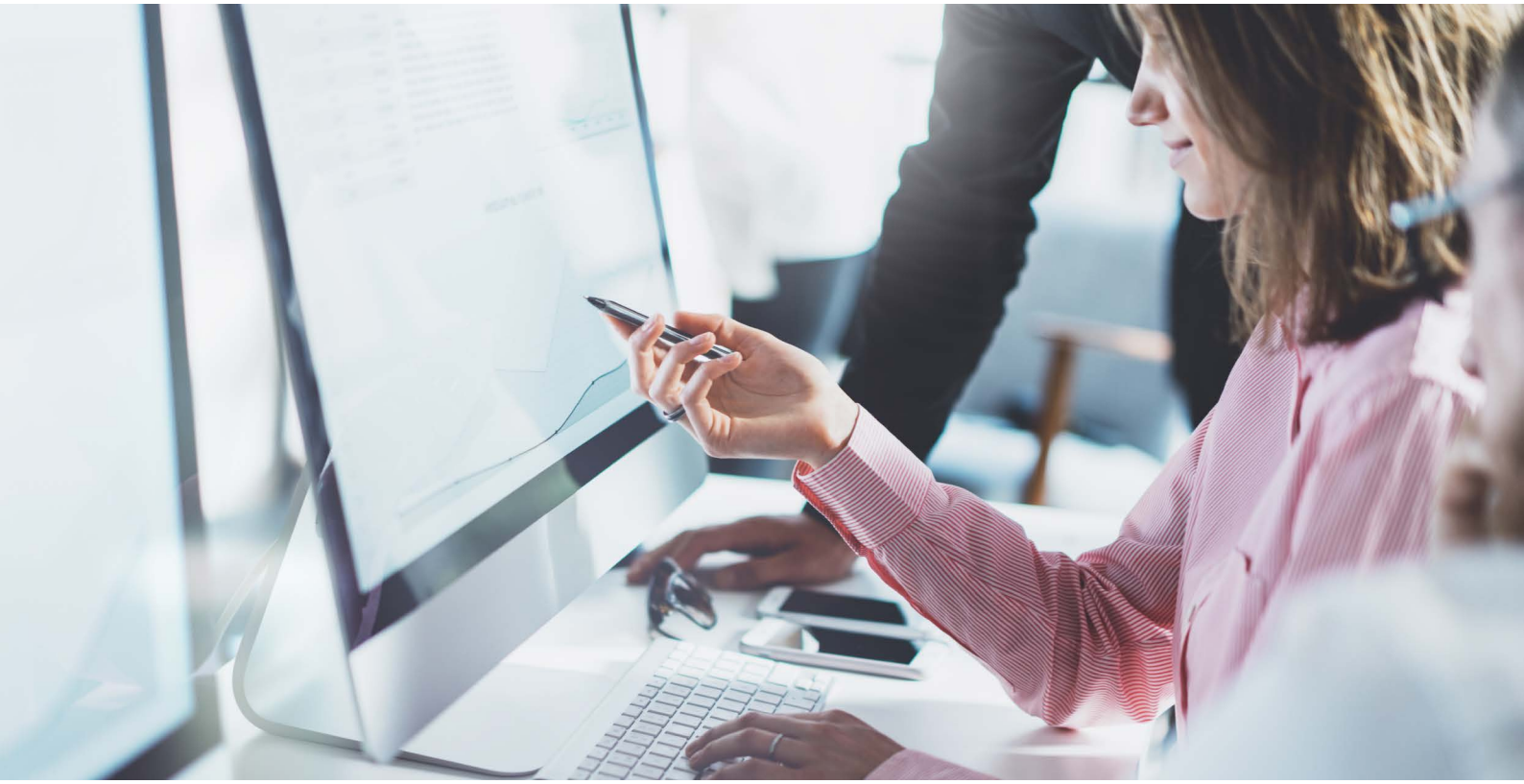
No estás sola

Sin un equipo que responda no existe liderazgo. Para que esto ocurra es necesario **construir un vínculo** con los colaboradores a quienes se pretende inspirar. Recuerda que la gran mayoría de los retos a los que se enfrenta una líder están relacionados con **la motivación de su equipo**.

ENLACES DE INTERÉS

- ¿Qué es una líder? 10 características del liderazgo femenino
- Infografía sobre liderazgo en el lugar de trabajo

Las habilidades imprescindibles para liderar



Llegar a ser un referente y convertirse en **una profesional a quien otros deciden escuchar** requiere esfuerzo y mucho trabajo previo.

Estas son las cualidades esenciales que deben desarrollarse para conseguirlo.

1 | Credibilidad

Una líder es alguien a quien no cuesta esfuerzo seguir. Asegúrate de que tus colaboradores saben que crees en ellos y en sus capacidades. Es tu mejor baza para **generar confianza**.

Si los miembros de tu equipo son conscientes de que están haciendo un buen trabajo, el resultado será sin duda un incremento en calidad. Recuerda que **asumir responsabilidades contribuye a mejorar las aptitudes**.

Deja espacio a quien aporte valor y fomenta el trabajo en equipo. Ten en cuenta que uno de los resultados más gratificantes de tu labor es **la contribución al éxito de los demás.**

2 | Integridad

Es esencial que tu **sello personal** esté siempre presente en tus proyectos. Eres quien está al frente, la persona cuya opinión todos van a tener en cuenta. Para creer en el éxito de tu empresa, **los demás tendrán que creer primero en ti**.

Para conseguirlo, tienes que dejar claro que **tu actitud refleja los valores** de la empresa. Haz que estos valores se materialicen en el día a día. Si tus decisiones están en sintonía con dichos principios, eso **te proporcionará la legitimidad** que necesitas mostrar a tus empleados.

Tienes que conocer bien las cualidades que te hacen única. **¿Qué es lo que te define?** ¿Cómo puedes transformarlo en una ventaja competitiva?

3 | Empatía

Felicita a tu equipo cuando sea preciso. Cuanto más específico sea el reconocimiento, mejor. Destaca una acción concreta con la que estés especialmente satisfecha y menciona el nombre del empleado responsable. Por supuesto, también tienes que ser sincera al **señalar lo que necesita mejorarse**.

Por último, sé empática y atenta. **Muestra tu interés** por los demás y fomenta un clima en el que la comunicación fluya y todos puedan aportar ideas. Así podrás encontrar las mejores soluciones posibles.

4 | Visión

Una buena líder tiene **una idea precisa de hacia dónde se dirige**. Sobre todo, no tienes por qué mantener tus estrategias en secreto. **Comparte tu visión** de futuro con tu equipo y así todos tendrán presente en qué medida contribuyen a alcanzar los objetivos requeridos.

Establece una cercanía que permita **plantear ajustes y diseñar planes de actuación**. Si todo el mundo está al corriente de cómo tienes previsto llevar el negocio, será más fácil que **cualquiera pueda aportar valor**. De lo contrario, los empleados pueden sentirse desmotivados.

5 | Actitud positiva

Tienes que dar ejemplo y mantener alta la moral de tu equipo. Es esencial fomentar las **dinámicas positivas**, centrándote en destacar los aciertos frente a los errores. Transmite a tus empleados que, aun ante los retos más difíciles, estarás dispuesta a seguir adelante y a **buscar la mejor solución posible para todos**. No dudes a la hora de creer que tus objetivos son alcanzables, por difícil que parezca, y conseguirás que los demás crean en lo mismo que tú.

Demuestra que te sientes satisfecha de estar donde estás. No dejes que la pasión por tu trabajo se quiebre en los momentos complicados y ten siempre presente que **el entusiasmo sincero por lo que haces es tu mejor argumento**.

6 | Aprendizaje continuo

Tienes que estar siempre dispuesta a aprender. El mundo de hoy no deja lugar para el estancamiento ni para la falta de interés por adquirir conocimientos. Es imprescindible **saber adaptar los objetivos** a las exigencias de un mercado en constante evolución.

La experiencia demuestra que cuando cumples tu compromiso con el aprendizaje continuo, **un equipo estará más dispuesto a seguir tus pasos** para mantenerse al día.

En definitiva, **recuerda lo que tú esperabas de tus superiores**. ¿Qué les convertía en buenos líderes? ¿Qué crees que deberían haber mejorado? Céntrate en estas cualidades y aplica lo que has aprendido en tu recorrido profesional.

ENLACES DE INTERÉS

- Cómo ser un buen líder: los mejores consejos que leerás hoy
- El futuro exige liderazgo femenino en las empresas

Personalidad y comunicación

La comunicación es una de las claves del éxito. Las buenas iniciativas tienen que potenciarse de forma adecuada para que sirvan como modelo a seguir.

Comunicar para inspirar

Dada la amplia red de contactos con la que tendrás que interactuar (empleados, inversores, clientes, socios, asesores...), es imprescindible disponer de un **repertorio amplio de recursos comunicativos**.

Para ser una buena comunicadora tienes que adaptar tu estilo a cada interlocutor, **formular tu mensaje de forma clara** y **escoger el tono más adecuado** para cada momento. Además, hay que saber **obtener la información decisiva** a través de la interacción con los demás, por lo que esta habilidad solo puede perfeccionarse si se impulsa el *engagement* con un grupo amplio y variado de personas.

Una líder tiene que **humanizar su estilo** comunicativo, y para ello es imprescindible contar con coeficientes altos en **inteligencia emocional** y en capacidad de adaptación.

Escuchar para comprender

Saber escuchar es una habilidad imprescindible pero no siempre se pone en práctica. Tienes que tener en cuenta la voz de tu equipo en relación con todos los aspectos del negocio que estás liderando.

Cuanto más éxito adquieres, más fácil es que los demás acepten tu opinión sin cuestionarla. Por eso **necesitas ser humilde** y esforzarte en **prestar atención a tu entorno**. De lo contrario, puede que tu negocio se estanque o incluso vaya cuesta abajo.

Cuando escuchas a los demás **descubres otras perspectivas**. Sobre todo, puede que aprendas algo que nunca se te hubiera ocurrido por ti misma.

Piensa que **tus colaboradores son un reflejo representativo de cómo es la sociedad** en la que estás integrada. Ellos pueden ser de gran ayuda a la hora de decidir el futuro de la empresa en todos los frentes: desde la creación de nuevos productos y servicios hasta la búsqueda de métodos para ampliar tu público potencial.

Practica **la escucha activa**: es, tal vez, la habilidad más importante que podemos aprender. **Centra toda tu atención en la persona** que tienes enfrente, no en tus opiniones sobre el tema en cuestión. Guarda silencio y ofrece respuestas que muestren a tu interlocutor que estás comprendiendo su mensaje.

Haz las preguntas necesarias para asegurarte de que todo te queda claro. Una vez adquirida, la escucha activa se convierte en una gran herramienta para conocernos mejor a nosotros mismos y al mundo que nos rodea.

Transparencia

En una época en que la confianza en cualquier modelo de liderazgo sufre un desgaste considerable, hay que apostar por la transparencia y **procurar que tu actitud concuerde con tu código ético**. El mundo empresarial exige que quienes marcan el camino a seguir sean **los primeros en predicar con el ejemplo**.

Aunque te sientas a tus anchas en la zona de confort que representa tu estilo comunicativo (sobre todo, si tu equipo también está acomodándose), eso no significa que estés progresando.

Cualquier líder, sea cual sea su sector, debe revisar de forma continua la manera en que transmite su mensaje.

Cercanía

Todavía existen líderes que optan por dirigir desde una cómoda distancia, sin pisar el terreno de juego. **¿Cómo se puede guiar sin conocer el trabajo a fondo?** Es imprescindible conectar con los equipos de la forma más directa posible. El entorno laboral, sin olvidar el teletrabajo, requiere empatía y trato cercano.

En los últimos tiempos hemos estado más aislados que nunca, y la ausencia de interacción personal tiene sus efectos sobre el bienestar.

Un empleado necesita **sentirse comprendido**. Quiere saber que se le escucha y que se requiere su continuidad en la empresa. Así se desarrolla un ***feedback* constructivo** y se favorece un entorno abierto a la comunicación.

Receptividad

Cada persona es un mundo y **la diversidad aporta valor** a cualquier entorno. Por eso tienes que estar dispuesta a descubrir y asimilar nuevas formas de ver la realidad.

Hay que saber valorar la diversidad y realizar los cambios necesarios para **adaptarse a todas las necesidades**. Las empresas se enriquecen cada vez que aprendemos a escuchar e **integrar perspectivas diferentes**.

Gratitud y reconocimiento

Un dato científico a tener en cuenta: cuando reconocemos las virtudes de los demás y mostramos agradecimiento e interés, se activan las regiones de nuestro cerebro relacionadas con la dopamina, el **neurotransmisor implicado en la sensación de bienestar**. Esta conexión se retroalimenta y favorece así que establezcamos interacciones positivas con los demás.

Si nos esforzamos de forma consciente en normalizar esta actitud, estaremos favoreciendo el desarrollo de vínculos más estrechos, basados en la **reciprocidad y la actitud positiva**.

Comunicación multiplataforma

En un entorno en el que conviven distintas modalidades de comunicación (en persona, online o en forma híbrida), y a través de diversos canales, hay que **saber adaptarse a cada registro**: un mismo mensaje puede requerir diferentes ajustes de formato, vocabulario o contexto: no es lo mismo una comunicación por mail que una videollamada.

En este sentido, el auge del teletrabajo ha generado nuevos desafíos que conviene tener en cuenta. La propia dinámica de la interacción digital establece **barreras en la comunicación**, además de que implica un mayor desgaste mental para todas las partes implicadas.

Carácter

Un buen talante contribuye a que **el día a día sea mucho más agradable**, tanto para los líderes como para sus equipos. Al fin y al cabo, hay que salir adelante gracias a la colaboración que tiene lugar durante periodos prolongados.

Todo lo que ocurre en el trabajo pasa a formar parte de su propia dinámica. Pasamos tanto tiempo en contacto que formamos parte de las vidas de los demás, por lo que unas **palabras de cortesía o una sonrisa** pueden marcar la diferencia.

ENLACES DE INTERÉS

- ¿Por qué necesitan los líderes mejorar la comunicación?
- 3 lecciones del liderazgo femenino para considerar en 2022

Gestión del cambio: aptitudes ante la incertidumbre

Una líder tiene que **identificar tendencias disruptivas** y saber reaccionar a tiempo. Hoy en día, **la adaptabilidad no es un requisito excepcional**: se ha convertido en la norma.

Estas son las aptitudes esenciales.

Flexibilidad

La capacidad de adaptarse al entorno y **encontrar respuestas competitivas** es la medida del éxito. El mundo evoluciona y no puedes dejar pasar ninguna oportunidad de progresar. Necesitas tener una **mentalidad receptiva a las nuevas ideas** y estar siempre atenta a la variable que puede conducirte al éxito.

Es importante tener **buenos reflejos** para estar al corriente de qué estrategias dan resultado y valorar si van a seguir haciéndolo. Necesitas tener motivos bien fundados para cambiar tus procesos, del mismo modo que debes tener muy claro por qué quieres mantener las cosas como están.

Atención

Tienes que **ser la primera en identificar** en qué estado se encuentra la dinámica interna de tu empresa. Los cambios funcionan bien cuando los miembros de un equipo están motivados.

Tienes que saber dirigirte a tus colaboradores de forma que siempre estén **dispuestos a afrontar un cambio inminente**. Eso permite corregir estrategias sobre la marcha y asegurarse de que las innovaciones se implementen de la forma más adecuada.

Gestión de las propias emociones

El cambio constante **puede ser una fuente de estrés**. Eso puede hacerte vulnerable a la ansiedad, la discordia o la inseguridad.

La habilidad de **regular tus reacciones y respuestas ante situaciones críticas** es fundamental. Aprende a respirar en momentos de estrés y a cambiar de perspectiva cuando te enfrentes a un reto.

La inseguridad es contagiosa. Si no dominas este aspecto de tu personalidad, puedes transmitir a tu equipo actitudes negativas.

Resiliencia

La capacidad de **superar situaciones de crisis y reinventarse** es una cualidad indispensable. Crea oportunidades para tu equipo a través de la colaboración y el intercambio de ideas. De este modo, tus colaboradores se fortalecerán en el uso de las estrategias que permiten **progresar en terreno desconocido**.

El cambio constante es la nueva normalidad. Por eso es imprescindible focalizar todo esfuerzo en el **desarrollo positivo**. Tienes que conseguir que tu equipo **ponga el foco en los avances** antes que en los problemas.

Curiosidad

Tienes que **cuestionar continuamente lo que siempre se ha dado por supuesto** y ser capaz de ajustar tu perspectiva en tiempo real. Una mente curiosa te puede proporcionar **soluciones inesperadas** en momentos de incertidumbre. A veces, creer que conocemos todas las respuestas es lo que nos impide avanzar. Por eso hay que estar siempre abiertos a nuevas opciones y a aceptar el *feedback* de los demás.

Introspección

Una pausa para la reflexión siempre tiene efectos positivos. Si ante un reto difícil adoptamos una actitud defensiva, puede que no sepamos ver la solución más adecuada a largo plazo.

Cuando estamos en modo reactivo dejamos de usar el córtex prefrontal, que es la zona del cerebro donde se procesa el **pensamiento complejo** y se toman las decisiones cruciales. Por eso tomarse un descanso nos ayuda a **pensar de forma más productiva**.

Saber comunicar los beneficios del cambio

Tener las ideas claras no siempre es suficiente. Hay que saber vencer **la resistencia frente al cambio** que, en muchas ocasiones, impide avanzar a un equipo. Los resultados solo se alcanzan cuando todos los implicados adaptan su actitud y su mentalidad a las condiciones que requiere un nuevo reto.

Para que un empleado esté dispuesto a asumir una situación nueva o diferente debe estar convencido de que **el cambio, en primer lugar, le aportará beneficios**. Y en segundo lugar, tiene que ser consciente de que **puede lograrlo con éxito**. Si sabes transmitir estas dos ideas con claridad, tu equipo y tú ya estaréis a medio camino de superar cualquier obstáculo.

ENLACES DE INTERÉS

- Forbes Talks | Adaptabilidad, comunicación y confianza: la receta para el liderazgo poscovid
- 30 mujeres de negocios a las que hay que seguir la pista

Estrategias para el día a día

Generar confianza

Tienes que **ganarte la confianza** de tus colaboradores. No basta con darla por supuesta. Solo así se puede mantener la cohesión de un equipo. Muchos directivos cometen el error de no priorizar este **factor básico en las relaciones interpersonales**, lo que provoca un deterioro en la comunicación.

Una buena razón para generar confianza es que necesitas que los miembros de tu equipo acudan a ti con sus dudas y propuestas. De esta forma se contribuye a **construir una cultura de empresa sólida** y positiva.

Saber delegar

Haz **que tus empleados se sientan necesarios** para que el negocio funcione. Delegar con éxito es la mejor estrategia para **evitar la fatiga y el síndrome de *burnout***. Además, te permite concentrarte en aspectos concretos sin que la empresa deje de avanzar.

Un error que hay que evitar es el de ocultar en la sombra a tus colaboradores. También es la vía más rápida para dejar escapar el talento. Ten en cuenta que la habilidad para reconocer las aptitudes de los demás incluye, por supuesto, la capacidad de **identificar y formar a futuros líderes**.

Conocimientos financieros

La formación en este aspecto es crucial, en especial a la hora de plantear objetivos, **establecer predicciones** y saber reaccionar ante lo inesperado. Siempre tendrás que interpretar los datos del pasado para identificar aciertos y tendencias que aún no se han producido.

Hay que tener presente que los conocimientos financieros son, en esencia, **el motor que impulsa la mayoría de las decisiones** a la hora de emprender cualquier proyecto.

Autoconciencia

Es importante que conozcas tus puntos débiles. Gran parte del éxito de un líder depende de **decidir en qué áreas está dispuesta a progresar** y en cuáles contará con expertos que le asesoren de la forma más adecuada.

En algunos casos, adquirir conocimientos resulta esencial mientras que en otros es **más rentable**, en términos de coste y tiempo, **confiar en el criterio** de los colaboradores.

Es importante saber encontrar el equilibrio preciso. Eso te permitirá **adquirir experiencia** en áreas en las que necesitabas profundizar y, al mismo tiempo, **ser honesta** a la hora de reconocer en qué aspectos necesitas la ayuda de los demás.

Desarrollo personal

La autocrítica es crucial en tu proceso de tomar decisiones. Es lo que da forma a tu percepción de lo que es importante y te permite distinguir entre lo que puede impulsar tu desarrollo profesional y lo que solo contribuirá a frenarlo.

Si quieres ser capaz de transmitir una buena actitud, empieza por cuidar tu propio equilibrio. Evita el estrés, busca momentos de desconexión y resérvate un tiempo para practicar **actividades que te planteen retos** y te ayuden a mejorar en aspectos diversos: desde practicar algún hobby hasta la meditación.

ENLACES DE INTERÉS

- La necesidad de un liderazgo creativo en tiempos de crisis
- El 2022 será el año de las mujeres emprendedoras

Cuatro modelos para retener el talento

Uno de los aspectos que más presión ejercen sobre un líder es la capacidad de mantener **equipos estables que incluyan a los mejores profesionales** de cada sector. La aparición de cambios diversos en la concepción del entorno laboral ha propiciado que muchos trabajadores consideren nuevas opciones en su carrera profesional.

Las razones principales por las **que una empresa cree que un trabajador abandona** un empleo son:

- La **compensación** económica.
- La **conciliación** entre vida laboral y vida personal.
- El **bienestar**, físico y mental, en el puesto de trabajo.

Por el contrario, los factores que más citan los empleados suelen ser:

- **No sentirse suficientemente valorados** por sus directivos.
- **Carecer de un sentimiento de pertenencia** respecto a la empresa.

La conclusión es que las organizaciones tienen que valorar cuestiones como la retribución y la flexibilidad en las condiciones de trabajo, mientras que los líderes deberían centrarse en los **aspectos dinámicos y motivacionales** del día a día en el entorno laboral.

Estas son las prácticas que contribuyen a crear un ambiente donde se obtienen los mejores resultados.

1 | El liderazgo requiere principios sólidos

¿Alguna vez te has visto implicado en un **equipo sin objetivos**, sin prioridades ni **roles claros**? Lo más probable es que te hayas tenido que enfrentar a resultados como:

- Baja productividad.
- Falta de puntualidad en las entregas.
- Ausencia de espíritu de equipo.
- Conflictos recurrentes.

Una buena líder debe ayudar a sus empleados a establecer metas significativas y roles definidos para mejorar el rendimiento, fortalecer vínculos y aumentar el *engagement*. Sin unos buenos cimientos, un equipo tendrá problemas relacionados con el rendimiento y la confianza.

Las metas claras proporcionan una dirección a seguir. Es lo que permite a los empleados **saber dónde están, hacia dónde quieren ir y cómo han de combinar sus esfuerzos** para lograrlo.

Al mismo tiempo, **las responsabilidades y los roles** bien definidos son imprescindibles para establecer sinergias y cumplir los objetivos.

2 | Management efectivo

En ocasiones, el problema no es la empresa sino el hecho de contar con un directivo incompetente. Lo que suele suceder en estos casos es que...

- Lo que era buen trabajo deja de serlo.
- Lo sencillo se vuelve complicado.
- Es difícil seguir motivado.
- Afecta negativamente a la vida personal.
- Es una buena razón para dejar la empresa.

En muchas organizaciones, un directivo consigue ascender gracias a sus habilidades técnicas. Eso significa que llegará a su nuevo rol **sin haber recibido ninguna formación** en liderazgo.

Las empresas dedican grandes sumas a infraestructuras, retribuciones y tecnología. Pero, bajo los efectos de un liderazgo inapropiado, los empleados tendrán que hacer un esfuerzo extra para ser productivos.

Los resultados que proporciona un buen líder son la mejor prueba de que **un management eficaz es una prioridad para alcanzar el éxito**, tanto a nivel individual como de equipo.

3 | Invertir en dinámicas de equipo saludables

En momentos difíciles, muchos empleados optan por resignarse y seguir adelante. Centrarse únicamente en plazos y tareas puede funcionar a corto plazo, pero a la larga acabará por **deteriorar las relaciones** entre los miembros del equipo.

Un buen líder tiene que **fomentar un clima laboral en el que todos los miembros de un equipo se sientan valorados**. Estas son algunas de las técnicas que puede aplicar en este sentido:

- **Reconocer los logros** y tomarse un tiempo para celebrar los éxitos de los demás.
- **Enfatizar el trabajo en equipo** y prestar atención a los problemas en cuanto surjan.
- Fomentar un **ambiente agradable**.
- Asegurarse de que **todos pueden hacer oír su voz** a la hora de encontrar soluciones.

4 | En lugar de explicar, muestra el camino

Casi todos los líderes han alcanzado su posición gracias a su habilidad de **obtener resultados**. A menudo, cuando los empleados acuden con algún reto que no han podido resolver, un líder adquiere de forma automática el rol de solucionador de problemas.

Sin embargo, es necesario un **cambio de mentalidad estratégica**: hay que comprender que el éxito no tiene que depender de esta función de «jefe que siempre tiene la respuesta».

La clave está en **conseguir que los demás se empoderen**: hay que contribuir al desarrollo profesional de los empleados para alcanzar el éxito del equipo.

En el siguiente apartado vamos a ver con algo más de detalle este enfoque de liderazgo a través del coaching.

ENLACES DE INTERÉS

- Liderazgo integral, capital humano y tecnología, desafíos de las empresas en 2022
- La nueva forma de liderazgo a través de las redes sociales: el ejemplo de éxito de Ana Botín

Liderazgo a través del coaching

Cada vez más profesionales de todos los ámbitos cuentan con el apoyo de un coach. Y **cada vez más líderes incorporan técnicas de coaching** en su entorno de trabajo.

Estas son algunas de las habilidades de este tipo que pueden integrarse en cualquier estilo de liderazgo.

La herramienta decisiva es la pregunta

Una líder que no se limita a sentirse superior y a tener siempre todas las respuestas ganará puntos a la hora de motivar a su equipo y **creará más oportunidades de crecimiento personal** en su entorno.

Una pregunta sirve para empezar una conversación. Basta con un sencillo «¿Qué tal van las cosas?». Pero también se puede apuntar más alto y hacer **preguntas más concretas** para demostrar así tu interés por comprender.

Una pregunta acertada es la que **busca una perspectiva diferente**: Siempre se puede añadir un factor que **demuestre confianza y genere motivación**:

- «¿Cuál es **tu punto de vista** sobre el problema?»
- «¿Cómo **lo resolverías tú**?»
- «Para ti ¿cuál sería **la mejor solución**?»

Presta atención a tu actitud general ante este tipo de situaciones: ¿eres de los que tienen tendencia a buscar una solución de forma inmediata, o incluso a enfrentarte tú mismo al problema?

Los líderes que obtienen mejores resultados son los que se toman un tiempo para **fomentar que los equipos encuentren las soluciones por sí mismos**. Esta dinámica contribuye a aumentar el *engagement* de los empleados respecto a su trabajo y que cada vez sean más capaces de tomar sus propias decisiones.

- Observa la situación junto a los miembros de tu equipo: puede que estén viendo un problema desde un punto de vista restringido. Hacer las preguntas adecuadas puede ayudarles a **descubrir otras perspectivas**.
- Plantea preguntas para que todos sean más conscientes de sus metas y **descubran las ventajas** que también repercutirán sobre ellos si las alcanzan.

En caso de duda, conecta

Adoptar un estilo de coaching es, en esencia, aprender a **comunicarse más y mejor**. Es el camino más directo para inspirar a tu equipo y generar confianza.

La clave de mejorar las destrezas comunicativas está en **hacer preguntas abiertas** (es decir, las que no admiten respuestas de «sí» o «no») y, como ya hemos señalado, **escuchar atentamente** las respuestas. Un directivo que está empezando a delegar puede acelerar su curva de aprendizaje al hacer preguntas de este tipo:

- «¿**Cómo imaginas** tu futuro profesional?
- «¿**Qué necesitas** para afrontar tu próximo reto?
- «¿**Cómo valoras** tu último año con nosotros?

Para un líder con experiencia, la interacción con sus colaboradores es decisiva. Lo ideal es establecer con frecuencia encuentros *«one on one»* para **fortalecer la cooperación** y solucionar conflictos.

El liderazgo requiere un **cambio de perspectiva**: pasar del «lo voy conseguir con mi esfuerzo» al «vamos a inspirar a los demás para que sean capaces de hacerlo». Para ello es necesaria la habilidad de **establecer conversaciones productivas** y bien estructuradas.

Un estilo de comunicación basado en el coaching puede marcar la diferencia: tienes que asumir que la persona que tienes enfrente es **capaz de encontrar por sí misma la mejor solución** a cualquier reto.

ENLACES DE INTERÉS

- Los 27 mejores discursos motivacionales empresariales
- Coaching como estilo de liderazgo

Síntesis

- Un líder es la persona que **fija los objetivos** de un grupo y **decide las estrategias** a seguir.
- Es **capaz de motivar a un equipo** para que este dé lo mejor de sí.
- Posee cualidades cada vez más necesarias como la **empatía, las dotes comunicativas** y la capacidad de **innovar**.

Las habilidades de un buen líder

- Capacidad de **innovar**.
- Saber **delegar** cuando es necesario.
- **Conocer** bien a su equipo.
- Mantener sus **compromisos**.
- **Persuadir** antes que imponer.
- Saber gestionar las **emociones**.
- Ejercer la **escucha** activa.
- Capacidad de afrontar **crisis**.
- Saber formular las **preguntas** adecuadas.
- Fomentar el **desarrollo** de su equipo.
- Contribuir al **éxito** de los demás.

Un líder tiene que ser:

- Digno de confianza.
- Proactivo.
- Empático.
- Buen comunicador.
- Creativo.
- Capaz de plantear objetivos.
- Disciplinado.
- Fiel a un código ético.
- Capaz de valorar los logros de su equipo.
- Buen gestor del talento.

Funciones del liderazgo

1 | Fijar el rumbo

Un líder tiene que saber hacia dónde necesita encaminarse una organización. En este sentido, los indicadores principales son:

- **Propósito**. El principio general según el que la organización hace su trabajo.
- **Visión**. Dónde debería posicionarse la empresa en un plazo determinado.
- **Valores**. El código ético que sirve de brújula en todo avance.

2 | Asegurarse de que las estrategias se aplican de forma correcta

Tienes que diseñar la ruta que te facilitará los objetivos a largo plazo. Para ello tendrás que **discernir entre lo importante y lo urgente** en el contexto adecuado.

3 | Conseguir que las cosas ocurran

Hay que salir de la oficina, comprobar sobre el terreno cómo funciona todo, **monitorizar los progresos y valorar los procesos** aplicados. Recuerda que los resultados siempre pesan más que las palabras.

4 | Organizar y reorganizar cuando sea necesario

Es imprescindible estar pendiente de que todas las partes implicadas en un proceso se encuentren en un equilibrio óptimo. Para ello hay que estar preparado para **afrontar la incertidumbre**.

5 | Promover el espíritu corporativo

Hay que **impulsar el entusiasmo** de tu equipo a todos los niveles. Una moral alta es el clima propio de la antesala del éxito. Al mismo tiempo, tienes que fomentar el **autodescubrimiento**: consigue que tus colaboradores encuentren sus propias soluciones a los problemas.

6 | Escoge y apoya a los futuros líderes

Selecciona a los mejores jefes de equipo y **ayúdales a desarrollar su capacidad de liderazgo**. Recuerda cómo te sentiste inspirado por alguien que supo ver en ti las cualidades que acabaron por definir tu carrera profesional.

El estilo de comunicación de un líder, en pocas palabras

- Las 6 palabras más importantes: «Lo siento, he cometido un error».
- Las 5 palabras más importantes: «Habéis hecho un buen trabajo».
- Las 4 palabras más importantes: «¿Cuál es tu opinión?»
- Las 3 palabras más importantes: «Gracias a ti»
- Las 2 palabras más importantes: «Tienes razón».
- La palabra más importante: «Nosotros».
- La palabra menos importante: «Yo».

Qué Cursar

Descubre nuestros másters y programas superiores

quecursar.com