

Los desafíos de un líder

Barragán de la Parra, Rocío

2020-04-23

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4656>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

Los desafíos de un líder

Rocío Barragán de la Parra

Publicado en “24-Horas”, el 23 de abril de 2020. Disponible en:

<https://web.mediasolutions.mx/Notas/?id=202004230554578242&temaid=11>

[946](#)

Simón Sinek en su libro “Los líderes comen al final”, plantea el reto más trascendente de un líder **cohesionar y dotar de fuerza a su equipo**. Tal como lo señala la famosa teoría de Maslow, la seguridad es una de las necesidades básicas en los seres humanos y, después del ámbito personal y familiar, el trabajo representa un ecosistema sensible y valioso donde las personas pueden alcanzar su desarrollo y realización profesional.

Entre las tareas fundamentales del líder está la de propiciar un ambiente seguro de trabajo, donde cada colaborador pueda expresarse y desempeñarse libre y responsablemente generando así el espacio propicio para alcanzar los objetivos laborales, a la par de promover y propiciar los objetivos de cada integrante.

Imitando el vuelo de un helicóptero, el líder es capaz de volar bajito o “sobrevolar” sobre las encomiendas del trabajo; sin perder de vista las necesidades y actividades del equipo; se mantiene lo suficientemente cerca y, al

mismo tiempo, con la suficiente distancia para evitar la ceguera o miopía y mantener la mirada completa de lo que ocurre en su área y con su equipo.

Para brindar esta seguridad el líder debe ser capaz de:

Estar y permanecer alerta: Mantener su escucha activa para atender lo que ocurre e incluso ser capaz de prever o anticiparse; disponerse para contrastar ideas diferentes e incluso contrarias. Permanecer firme y objetivo antes de tomar decisiones. Ser capaz de responder a ambiente de crisis e incertidumbre.

Cercano mas no invasivo: Lo que permitirá al equipo crecer, madurar, potenciar sus capacidades e incluso ser capaces de resolver y enfrentar sus propios desafíos, sin necesidad de imponer o señalar lo que deben hacer, cómo y para qué.

Establecer límites: Lo que significa asumir una postura amorosamente firme con y para cada uno de los miembros del equipo acompañando y conteniendo la consecución de cada encomienda con madurez, profesionalismo y contundencia.

Generar (con)fianza: Entendida como la virtud de fiar o depositarse en el otro, desarrollando relaciones nutricias basadas en la empatía, la retroalimentación y el diálogo generativo que lleva a compromisos comunes.

Acompañar al otro: Lo que implica desprenderse de sí mismo para atender y entender al otro desde sus necesidades, ayudándole a ser consciente de lo que hace, siente, piensa y dice generando así procesos de autogestión y madurez intra e interpersonal.

Testimoniar: Dar cuenta de los resultados de cada colaborador, individualmente y por equipo generando relaciones esféricas que propician el diálogo y la comunicación como clave para alcanzar el éxito laboral, así como el desarrollo y proyección personal y profesional de todos y cada uno.

Evitar la auto mutua complacencia: Uno de los mayores males de la organización es sin duda permitir, ocultar o incluso celebrar la inequidad en el desarrollo del trabajo o en el trato entre los miembros. Igualmente es peligroso adularse entre sí al ser incapaces de reconocer las áreas de mejora o recibir con apertura una crítica constructiva; ese camino lleva rápido al conformismo y la mediocridad.

Incomodar para propiciar crecimiento: Como en cualquier relación personal, familiar, laboral o social no todo puede ser “miel sobre hojuelas” y por ello es importante que los equipos establezcan códigos de convivencia dándose la oportunidad de argumentar y compartir aspectos de mejora y oportunidad en el desempeño del trabajo o vinculación entre los compañeros del equipo.

Evitar o salir de las zonas de confort: El riesgo más común en los equipos es considerar que “ya todo lo saben y lo pueden”, por ello mantenerse alertas, seguirse preparando, asumir nuevos desafíos y ser capaces de (auto)evaluarse son acciones poderosas para evitar que la rutina y la comodidad se lleven el talento, la creatividad, la innovación y el empuje que dan vida y mantienen a los equipos vigentes y (auto)motivados.

La empatía: Esta es una competencia clave en los equipos, sobre todo en el líder. Ésta es generadora de confianza, aprecio, respeto y motivación, básicos en la construcción de relaciones duraderas.

La clave para cohesionar y dotar de fuerza al equipo consiste en generar una red de apoyo, confianza y credibilidad transversal a los procesos, las actividades y las relaciones, que formen vínculos virtuosos de armonía, seguridad y confianza para, con y entre todos.

El líder que lo entiende sabe, como lo dijo Jack Welch, exdirector de General Electric, que “el éxito sólo se trata del crecimiento propio; una vez que se es líder, el éxito se define por el crecimiento de los otros”.