

El líder en el nuevo paradigma



Isabel Cordón

*Fundadora
I.C. Coaching.
Formación y
orientación hacia la
Dirección de personas*

El Siglo XXI nos coloca ante el reto de un nuevo paradigma en la gestión de equipos. Es el principio de la diversidad, personas de diferentes generaciones, de diferentes países e incluso de diferentes culturas deben aunar una misma mirada en pro del equipo; personas con diferentes valores y diferentes motivaciones: estabilidad, el interés de la actividad que desarrollan, el aspecto económico o la posición social. La gran pregunta es si nosotros, como líderes o gestores de equipos, estamos preparados/as.

En mi práctica profesional suelo ver como la demanda habitual de las organizaciones es cómo conseguir herramientas y recursos a la hora de gestionar equipos de trabajo, pero habitualmente desde una demanda externa. Recursos que puedan aplicar para que sean un equipo eficiente y eficaz, que resuelva por sí mismo los conflictos y dinámicas que se generen y por supuesto que consigan los objetivos y desarrollen nuevas ideas en un ambiente y clima óptimo para su desarrollo.

Cuando realmente la gran pregunta es desde una mirada interna. Yo, como gestor/líder: ¿Con qué capital emocional cuento?; ¿Y lo pongo al servicio del equipo?; ¿Cuáles son mis creencias sobre mi propio liderazgo y a qué estilo suelo tender más?; ¿Aplico siempre el mismo estilo de liderazgo? ¿o me muevo entre las polaridades que me ofrece el control o el paternalismo?

Y la gran pregunta: ¿Qué es lo que me impulsa a mí desear forma parte de un equipo?

Percibimos que cuando respondemos a esta pregunta desde uno mismo, es entonces, cuando empe-

zamos a reflexionar sobre los intangibles que hace que una persona sienta que quiere estar en nuestra organización y no en otra:

Escucha. ¿Nos gusta que nos escuchen cuando estamos expresando una idea o una opinión? Cuando una persona expresa lo que piensa, de alguna forma se está exponiendo, está exponiendo una parte de sí misma, de su mundo. ¿Le prestamos suficiente atención? ¿Tenemos un espacio tranquilo para realizar esta escucha? ¿O estamos atentos a todas las distracciones virtuales que tenemos? ¿Vaciamos nuestra mente de nuestras propias preocupaciones para estar para y por el otro? Si la persona del equipo es importante para nosotros, ¿Deberíamos encontrarlo no? Nos podemos plantear la pregunta contraria ¿Qué nos pasa a nosotros si sentimos que no nos están escuchando? Seguramente, poco a poco, dejamos de aportar, de exponernos, no nos merece la pena.

Re-conocimiento. ¿Nos gusta, en nuestra vida en general, que reconozcan nuestras acciones, nuestros logros? Para re-conocer hay que conocer, conocer todas las potencialidades individuales de cada miembro del equipo, las creencias que los movilizan, qué les entusiasma y les apasiona personal y profesionalmente. Conocer también sus áreas de mejora para diseñar conjuntamente planes de acción que les lleven a su máximo potencial.

Agradecimiento. La gratitud en silencio no sirve a nadie ni a nada. El reconocimiento sin agradecimiento es solo un acto interno, no sirve al otro. La gratitud no puede quedarse dentro de uno mismo, hay que expresarla para que tenga ese efecto mágico de unión. Cuando una persona agradece está re-conociendo lo dado, lo aportado y tiene efecto sorprendente para quien lo realiza. Las personas que son más agradecidas viven de forma más consciente porque son capaces de darse cuenta de los "dones" recibidos, por lo tanto se sienten más satisfechas, con un bienestar más alto, menos proclives a dejarse llevar por el mal humor o el desánimo y aumentan la calidad de sus relaciones sociales. Cuando agradecemos también reconocemos al otro, le damos el mensaje "sé que puedo contar contigo", "eres valioso para mí" por lo que, también estamos ayudando a la otra persona a reforzar actitudes.

También nos ayuda a focalizarnos en lo positivo de las personas y por lo tanto nos hace personas más positivas para afrontar lo que la vida nos depare, para la resolución de conflictos, no posicionándonos sólo en lo que falla, falta o no funciona. El reto consiste cuan-



do no encontramos nada que agradecer en alguna persona. El líder tiene que sustentar la creencia que todas las personas tienen puntos fuertes y puntos a mejorar. ¿Podríamos encontrar 5 cualidades en cada una de las personas de mi equipo? ¿Y si tuviese que poner ejemplos concretos?

En cualquier entorno donde reconozcan mis logros y agradezcan mis aportaciones yo, por propia iniciativa, desearé pertenecer.

“Durante el segundo semestre en la escuela de enfermería, el profesor nos puso un examen sorpresa. Yo era una estudiante consciente y leí rápidamente todas las preguntas, hasta llegar a la última:

-¿Cuál es el nombre de la señora que hace la limpieza en la escuela?

Seguramente esta pregunta era algún tipo de broma, pensé. Yo la había visto a menudo, a aquella mujer. Era alta, con los cabellos oscuros, de unos 50 años...pero, ¿cómo podía saber el nombre?

Entregué el examen dejando la última pregunta en blanco. Antes de acabar la clase, alguien le preguntó al profesor si la última pregunta contaría para la nota.

-Sí, claro -dijo el profesor-. En vuestra carrera profesional conoceréis mucha gente. Tenéis que aprender que todas las personas son importantes. Todas merecen vuestro cuidado y vuestra atención, aunque solo les sonriáis y les digáis “hola” o “gracias”.

Nunca más he olvidado esta lección. También aprendí que el nombre de la señora que hacía la limpieza de la

escuela era Elena.

Aplicáte el cuento. Ed. Amat. J. Soler i M. Conangla

Vulnerabilidad. Nos hemos escondido tras una máscara fabricada por nuestro ego y secundada por nuestras creencias: “no puedo no saber”, “si no sé, no me respetarán”. Sabemos que los líderes que muestran su vulnerabilidad, que se permiten no saber, que piden ayuda, son percibidas más cercanas y, por lo tanto, resulta más fácil conectarse con ellos.

Mostrar nuestra vulnerabilidad significa aceptar el hecho de que somos humanos, que nos equivocamos, y que necesitamos a los otros, a nuestro equipo. Sólo cuando nosotros aceptamos el error como parte del proceso de aprendizaje podemos permitir y aceptar el error del otro.

Generosidad. Hemos recibido la creencia que la generosidad es dar, es estar, es ser para el otro, cuando el significado es mucho más amplio. Cuando se da, se produce un desequilibrio en la relación que solo se ajusta cuando la otra persona puede devolver. A veces, con nuestros actos, es complicado generar este espacio para el otro. El líder generoso sabe que tan importante es dar como dejar ese espacio para recibir y sabe agradecer lo que los demás tienen que darle, tiene en cuenta y valora las opiniones de los demás, sabe reconocer y agradecer a las personas de su equipo.

Cada vez los Equipos demandan nuevas formas de hacer y, sobre todo, de ser, y sólo entrenando nuestras propias competencias emocionales podemos ponernos a disposición del equipo con coherencia, atención y conciencia plena. ❖