

economía negocios

Una persona que lidera un equipo debe agradecer y reconocer de forma permanente el trabajo que realiza su gente y potenciar su ascenso y desarrollo profesional. Debe promover también la cultura del esfuerzo y dar ejemplo y si se exige a los demás dedicar más tiempo, él ha de ser el primero

Todo es economía por Juan Martínez de Salinas*



PIXABAY

La mediocridad en el liderazgo

Tras los arduos días de celebraciones, regalos y familia, todo vuelve a la normalidad. Vuelta a la rutina y alejándonos ya de esos buenos propósitos profesionales, personales y vitales con los que empezamos el año. Vuelve también el piloto automático que nos permite sobrevivir sin destacar por nada en especial. Para qué cambiar, aunque queramos hacerlo, es más cómodo permanecer como siempre y mirar hacia otro lado ante el cambio.

Vivimos en una época en la que la mediocridad global ha adormecido a la gente. Esto da miedo y tristeza. Todo vale y se extiende de forma silenciosa esa falta de esfuerzo, sacrificio y profesionalidad. Se ha bajado mucho el nivel exigido en el ámbito educativo y profesional, siendo muy peligroso, porque hace que nos creamos los mejores sin hacer nada extraordinario y diferente, para que eso sea realmente verdad de forma objetiva.

La gente se queja mucho. Sin embargo, no protestan ni defienden de forma pública y abierta aquello que es justo, aunque sea incómodo. Nos decimos a nosotros mismos que no podemos hacer nada para cambiar las cosas, para sentirnos bien y seguir engañándonos. Si vemos una injusticia vital o laboral, debemos reaccionar y no permanecer impasibles. Eso sí, si se nos acaba la batería del móvil, entramos en pánico y sufrimos un colapso, no podremos interactuar en las redes sociales ni subir nuestro último 'reels'.

En las organizaciones es evidente una crisis de liderazgo genuino, natural y horizontal. Afortunadamente, no ocurre en todas las organizaciones, pero sí que nos lo encontramos con cierta frecuencia. Esto ha permitido en más ocasiones de las debidas acceder a puestos de responsabilidad con personas a su cargo, a gente que estaba en el sitio adecuado con la gente correcta, aunque no destacaran por nada en particular. Suelen tener los mínimos con respecto a conocimientos, competencias, habilidades y titulaciones. Asumir un puesto de liderazgo no es solo para cobrar más y prosperar, sino también para cumplir un propósito y dar ejemplo a los demás, contando con ellos para todo. Y, sobre todo, que la empresa salga ganando.

Un líder siempre tiene que dar ejemplo. Si en alguna ocasión le pides dedicar más tiempo a tu gente para sacar adelante un proyecto o trabajo, la primera persona que debe estar ahí en ese tiempo extra, echando el resto y trabajando como uno más es la persona responsable. Aunque –seamos honestos– esto no suele ser lo habitual.

Una persona que ejerce el liderazgo tiene que saber hacer todas

las tareas del departamento que gestiona, para ayudar a su gente a ser lo más efectiva posible. Lógicamente, un líder se debe dedicar a gestionar a su equipo de forma estratégica.

Las personas que ejercen liderazgo deben ser transparentes y justas. Es decir, no dudar en contar la verdad de las situaciones, aunque puedan ser delicadas. Si tu gente conoce la información real de primera mano, conseguirás que estén más involucradas ante lo que pueda venir. Negar la verdad impulsa a que la gente murmure, cotillee, invente y suponga, haciendo mayor daño a la organización.

El líder debe conocer la situación real, carga de trabajo, necesidades y problemas de cada persona de su equipo, para redistribuir y/o ajustar las veces que sea necesario el trabajo, evitando situaciones flagrantes de carga laboral de algunas personas y de ociosidad

de otras. Los equipos de trabajo están para ayudarse unos a otros; es increíble ver esas barreras mentales de muchas personas, que no dudan en esbozar «ese no es mi trabajo», olvidando que trabajan para la organización, no solo para un departamento y/o persona que le ordena.

Una persona con liderazgo debe asumir sus errores y no dudar en reconocerlos de forma abierta, pidiendo disculpas siempre que sea preciso. Quien gestiona personas no puede saber todo, por lo que será fundamental que se rodee de personas que le complementen y ayuden. Desgraciadamente, aún existen líderes con soberbia y despotismo, pensando que ellos no se equivocan y que hacerlo es una muestra de debilidad. Igualmente, una persona con un liderazgo renovado debe agradecer y reconocer de forma permanente su trabajo a sus personas. Debe decirlo de forma habitual,

para conseguir que su gente este muy retroalimentada, para seguir, remando con eficiencia y eficacia.

Una persona que ejerce liderazgo no puede ver a sus personas como sus posesiones, y no permitir que asuma nuevas responsabilidades o funciones, por qué entonces «¿quién me hará a mí su trabajo?». Se tiene que potenciar la evolución, progresión y ascenso profesional de las personas de tu equipo. Poner trabas a tu gente hace que igual no duden en marcharse a otro sitio. Tienes que potenciar que la gente dedique su tiempo y esfuerzo a aquellas tareas que mejor se le dan. En ocasiones vemos a gente malgastando su potencial, en tareas que puede hacer cualquiera, por la falta de miras de su responsable.

Un buen líder tiene que saber comunicar y escuchar. Tiene que estar en diálogo permanente con sus personas, informándoles de lo que ocurre, para que puedan de-

sempeñar su trabajo de la forma más adecuada y efectiva. En ocasiones, esa falta de comunicación, hace que se dupliquen y/o ignoren tareas o esfuerzos. Es fundamental dedicar tiempo a tu gente, escucharles, conocer cómo están, cómo se sienten, qué necesitan, generando confianza.

El liderazgo debe ser exigente, aun dando libertad; tiene que también saber supervisar y reclamar a cada persona las tareas u objetivos que tienen encomendadas. Igualmente, una persona que lidera debe ser capaz de ayudar a las personas de sus equipos a que logren sus objetivos, por si están atascadas o perdidas. Debemos estar siempre ahí para asistir a nuestra gente.

El rol de líder no te hace ser tirano/a. Debes ser una persona más del equipo y se le debe tratar como aun igual. Los roles pueden variar dentro de las empresas por los cambios que se producen, sin embargo, uno siempre debe ser una persona buena y un buen profesional, con independencia del cargo que pueda tener en cada momento.

Por supuesto, la perfección es una gran falacia que nos han vendido y que no hace más que paralizar y potenciar la deficiencia. Se trata de hacer cosas, aunque con unos mínimos de exigencia y profesionalidad. La cultura del esfuerzo es el camino para dejar de lado esa insignificancia global que nos domina.

Liderar conlleva poner encima de la mesa los propósitos que tienes y asumir que vas a navegar en aguas incómodas, siendo el ejemplo a seguir (en el buen o mal sentido). No puedes pedir a tu gente cosas que no haces tú.

Si tienes personas a tu cargo, plantéate las siguientes cuestiones y se valiente para averiguarlas: ¿Qué destaca tu equipo de tu liderazgo? ¿Qué aspectos debes mejorar de forma real a la hora de liderar a tu gente? ¿Qué vas a realizar desde ya mismo para mejorar tus carencias de liderazgo con tu gente?

Sincerarte contigo mismo y preguntarte si eres la persona con liderazgo que te hubiese gustado tener a ti cuando eras un miembro más del equipo. En caso de que la respuesta no sea un sí rotundo y objetivo, debes lanzarte estas otras dos cuestiones: ¿qué te impide ser esa persona que te gustaría ser? ¿por qué motivo no comienzas ya con esa transformación?

Como se suele decir, no dejemos para mañana lo que podamos hacer hoy. El mejor momento para cambiar y demostrar tu liderazgo natural es aquí y ahora.

¿Te atreves a sacar el verdadero liderazgo que llevas dentro?

*Juan Martínez de Salinas es especialista en gestión y desarrollo de personas