



Liderando para obtener mejores resultados

El gran desafío de toda organización consiste en alcanzar sus objetivos y para ello es necesario que cada uno de los niveles de la organización pueda lograrlo.

Aquí es donde el rol del “líder” se hace imprescindible, ya que es la persona que induce y promueve dicho logro.

Ahora, estamos acostumbrados a que cuando se habla de líderes y de liderazgo, se aluda siempre al N° 1 de la organización. Sin duda que este rol es fundamental, pero ¿qué pasa en los diferentes niveles?

Los líderes están presentes en todos los niveles de la organización, tengan o no cargos de responsabilidad y actúan influenciando a los demás, ya sea en forma positiva o negativa.

Es aquí donde las personas que tienen la responsabilidad de “liderar” un equipo, un departamento, un área de la organización, o la organización misma, deben actuar para alinearlos hacia los objetivos que se persiguen.

Este es un punto muy importante en el desempeño de un líder y su accionar podemos dividirlo en 2 aspectos: **Alinear y Potenciar**.

En primer lugar **potenciar** a los líderes positivos para facilitarles su crecimiento y extender su influencia.

Luego **alinear** a los líderes negativos hacia los objetivos de la organización. Esto es más difícil y para ello será muy importante contar con la colaboración de los líderes positivos para facilitar dicha alineación trabajando en equipo.

Dado que el liderazgo es necesario en todos los niveles de la organización, la pregunta que todo líder se hace es:

¿cómo puedo lograr mejorar el desempeño de mis colaboradores para alcanzar los resultados?

Aquí van algunas preguntas a respondernos:

1. ¿Cómo estoy actuando como líder? ¿Qué estilos utilizo? Y sobre todo ¿qué impacto provoco en mis colaboradores?
2. ¿Estoy obteniendo las respuestas y resultados que espero de mi equipo?
3. ¿Estoy ayudando a “crecer” a mis colaboradores?
4. ¿Están entusiasmados?

Este paso es clave para poder actuar en procura de mejorar los resultados.

Superando mis limitaciones

A lo largo de mi experiencia capacitando líderes en diferentes tipos de organizaciones, he encontrado que hay ciertas limitantes o dificultades que se repiten y que son causa frecuente de desmotivación en las personas en roles de liderazgo, como ser:

- Llegarle a la gente
- Entusiasmar/motivar
- Hacer crecer a las personas
- Pensarse como No- creativas
- Pensarse como No-Líderes
- Delegar

Por fortuna, todos estos aspectos son mejorables con un cambio de actitud mental, enfocándola en mirar lo positivo por encima de todo, confiar en las habilidades que tenemos y luego poner en práctica determinadas acciones.

Qué podemos hacer al respecto

En el siguiente esquema van algunas acciones que podemos poner en práctica para superar dichas limitaciones:

Limitación	Acción
Llegarle a la gente	La clave para llegarle a la gente es por el lado “emocional”. Por ello es necesario profundizar el conocimiento de cada colaborador. Entre otros aspectos, qué habilidades tiene, qué le motiva y cuáles son sus aspiraciones, tanto profesionales como personales.
Entusiasmar/motivar	Actuar sobre los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none">• Promover un ambiente de trabajo estimulante (Las personas tienen que pasarla bien y disfrutar)• Permitir y fomentar logros personales• Reconocer los logros• Alentar a animarse e intentar Apoyar a lo largo del camino



Limitación	Acción
Hacer crecer a las personas	<p>Alentar a buscar soluciones Promover la curiosidad hacia la búsqueda de nuevos caminos Fomentar la apertura hacia el aprendizaje permanente, (Tener en cuenta que ser autodidactas es cada vez más necesario)</p>
Pensarse como No- creativas	<p>Cambiar dicha forma de pensar, analizando en qué aspectos de la vida tuvo que aplicar creatividad (incluso en lo más mínimo) Comenzar a pensar “fuera de la caja”, buscando diferentes formas de resolver un tema o situación. Cambiar hábitos (lectura, programas de tv, trayectos habituales, etc.) De esta manera activamos otras redes neuronales que nos amplían nuestra percepción.</p>
Pensarse como No-Líderes	<p>Para ser líder la primer premisa es “querer serlo”. Lo demás se aprende y la actitud mental hacia ello es fundamental. Luego enfocarse en la “gente” y aplicarse a “hacerlos crecer”. Los resultados vendrán como consecuencia.</p>
Delegar	<p>Aspecto clave y que es tal vez el más dificultoso de aplicar. Para lograrlo tenemos que considerar los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Conocer las competencias de los colaboradores para determinar si son delegables2. Proporcionar las herramientas para que obtengan dichas competencias3. Fomentar la práctica en toma de decisiones4. Reforzar comportamientos positivos5. Dejarlos actuar y verificar resultados6. Ajustar y alentar

Y con el teletrabajo ¿qué?

El teletrabajo llegó para quedarse y para ellos los líderes tienen que adaptarse a la nueva realidad.

Para lograr que nuestros equipos sean eficaces, el líder debe considerar estos aspectos:

- Verificar que los colaboradores tengan las herramientas necesarias para el trabajo (plataformas colaborativas, herramientas de planificación, así como gestión y optimización del tiempo)
- Capacitar para el uso de dichas herramientas
- Trabajar por objetivos en plazos más cortos
- Comunicarse “mirándose a los ojos” (con las cámaras encendidas)
- Establecer reglas de trabajo
- Retroalimentar en forma permanente y “uno a uno”

La receta

Ante la clásica pregunta de cuál es la “receta” para que todo esto funcione, aquí va la mía:

Es bien simple y consta de solamente 2 ingredientes: **FOCO Y PRÁCTICA**

Foco: Concentrar la atención en lo que queremos mejorar/lograr. Dedicar la mayor parte de nuestro tiempo en aquellas actividades que provocan más y mejores resultados.

Práctica: Actuar, probar con las técnicas y las personas. Empezar con algo, ponerlo en funcionamiento y ver los resultados. Luego ir corrigiendo y puliendo.

Recordemos que la clave está en la **ACCIÓN**. Si queremos que algo pase, tenemos que actuar primero.

Adelante!

Milton Souza

Director de MS MARKETING CONSULTORES

Consultor y formador organizacional

