



Liderazgo emocional: ¿Por qué algunos equipos funcionan bien y otros no?

Ser un buen líder: Liderazgo emocional el arte de dirigir y motivar equipos de trabajo

Simon Sinek nos da las claves en su libro “Los Líderes Comen al Final”

Se ha hablado y escrito mucho acerca del liderazgo, los estilos de liderazgo, el liderazgo emocional y las cualidades del líder, etc. Cada persona tiene su propia visión acerca de este aspecto.

La pregunta que siempre suelo hacer en mis talleres sobre gestión de equipos y liderazgo es: ¿Qué es un líder excelente para ti?

Lógicamente cada participante aporta su definición de lo que es un líder excelente. Pero lo verdaderamente sorprendente es que la mayoría coinciden en algo tan sencillo pero a la vez tan importante: **ser un buen líder supone conocer bien a tus colaboradores, ser conscientes de que son mucho más que un recurso dentro de la empresa.**

La competencia profesional no basta para ser un buen líder y tener liderazgo emocional, especialmente si no conoces a tu equipo; los buenos líderes deben **preocuparse de verdad por las personas que han sido confiadas a su cargo.** Saber **por qué y cómo hacerlo** puede marcar la diferencia entre el triunfo y el fracaso en la gestión de personas y en el liderazgo emocional.

Simon Sinek, autor y conferenciante especializado en liderazgo comenta en su libro que **ser un líder es igual que ser padre porque consiste en comprometerse con el bienestar de aquellos a los que cuidamos y en estar dispuesto a sacrificarse para que sus intereses prosperen.**

Uno de los grandes desafíos en la gestión de los recursos humanos en la empresa del siglo XXI, es **crear toda una nueva generación de hombres y mujeres que entiendan que el éxito o el fracaso de una organización se basa en la excelencia de sus líderes, y no solo en la perspicacia de la gestión.**

En distintas investigaciones realizadas a diferentes organizaciones de mayor éxito empresarial, coinciden en que uno de los **patrones de su éxito reside en el liderazgo emocional, en la empatía de sus líderes, en entender que los empleados también son personas y no números.** Aquellas empresas que **suscitan el máximo respeto, gozan del mayor índice de fidelidad y a las que abandonan menos trabajadores.** Estas empresas son **capaces de capear prácticamente ante cualquier dificultad.**

El primer paso es **crear un sentimiento de identidad, pasar del “yo” al “nosotros”,** tal y como ocurre en el cuerpo de marines de los EE. UU. Estos soldados están mejor equipados para enfrentarse a los peligros externos porque no temen que estos procedan de sus compañeros. En otras palabras, **trabajar desde el liderazgo emocional, dentro de un sólido Círculo de Seguridad.** La intimidación, la humillación, el aislamiento y la sensación de inutilidad y el rechazo son presiones que intentamos eludir. Por tanto, **el objetivo de los líderes debe ser**

forjar una cultura libre de peligros procedentes de la propia empresa, libre de riesgos psicosociales, y crear entornos saludables que protejan el Círculo de Seguridad.

Cuando las personas tienen que gestionar peligros procedentes del interior de la organización, esta es más vulnerable a los exteriores.

En 2013, una encuesta de Gallup reveló que cuando **nuestros jefes nos ignoran por completo, un 40 % de las personas se desentiende de su trabajo**. Pero si **nuestros jefes nos critican constructivamente, solo se desentiende un 22 %**.

Hace décadas, unos científicos británicos se propusieron estudiar el vínculo entre el lugar que ocupa un empleado en el escalafón de la empresa y su nivel de estrés. Esta investigación, conocida como Estudios Whitehall, arrojó resultados sorprendentes: **el estrés laboral no aumentaba con la responsabilidad ni con las presiones asociadas a un cargo**. Además, **el esfuerzo exigido por un trabajo no resulta estresante por sí mismo. Lo que estresa es el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa que percibimos**. Y esas recompensas no siempre tienen que venir en forma de dinero. El comportamiento del líder es vital para el compromiso del empleado.

Con la llegada de la crisis económica, las organizaciones han tenido que **enfrentarse a los problemas económicos a corto plazo recurriendo a los despidos rápidos y en masa**. Esta forma de actuar contradice la protección que deben ofrecernos nuestros líderes dentro de un liderazgo emocional apropiado.

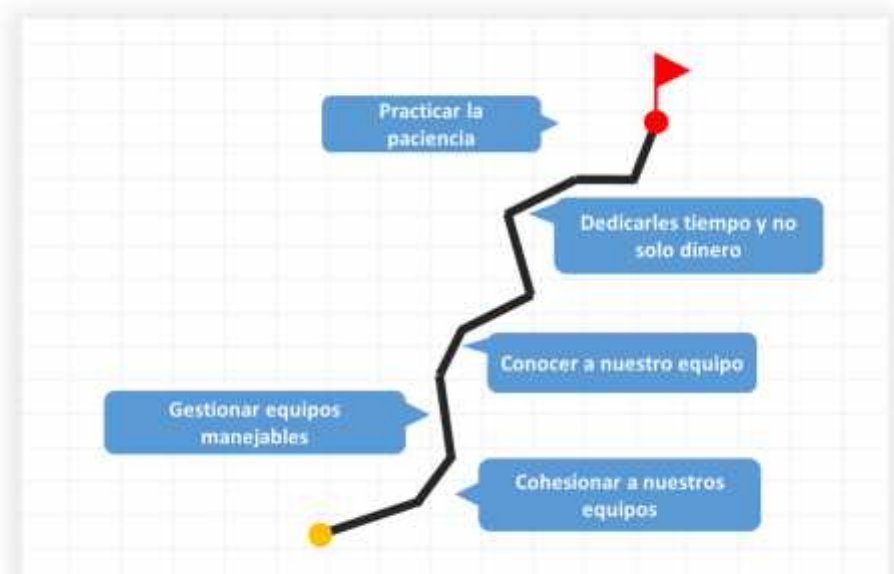
Se dice que Stalin afirmó: “La muerte de un hombre es una tragedia, la de un millón es una estadística”. Lamentablemente, tenía razón. **El uso de las cifras para representar personas hace que los números pierdan su vínculo con las personas, que acaban careciendo de sentido**.

El líder debe **sacrificar su propia comodidad y cuidar de las personas en vez de preocuparse por las cifras**. Así la gente le seguirá, resolverá problemas y se encargará de que su visión se ponga en práctica como es debido. ¿Qué podemos hacer para ayudarnos a controlar la abstracción de las cifras y mantener fuertes nuestro círculo de seguridad?



El camino que elegimos

Claves para lograr equipos motivados y comprometidos



VEAMOS LAS REGLAS EN EL LIDERAZGO EMOCIONAL:

Liderazgo emocional. Primera Regla: Cohesionar a nuestros equipos

Lo primero que debemos hacer es **cohesionar a nuestros equipos** teniendo en cuenta que la interacción humana real, en vivo, es la que hace que nos sintamos parte de algo y que desarrollemos confianza y capacidad de sentir algo por los demás.

Liderazgo emocional. Segunda Regla: Sea manejable y siga el índice de Dunbar

Según este índice, puesto en práctica por Bill Gore en sus fábricas de Gore-Tex de forma instintiva y confirmado por el antropólogo británico Robin Dunbar en 1984, **las personas no pueden mantener más de 150 relaciones estrechas**. El motivo de que un grupo funcione mejor cuando no supera las 150 personas **tiene que ver con el tiempo y con la capacidad cerebral. Ni tenemos tiempo para todos ni podemos recordar a todo el mundo**.

El profesor Dunbar descubrió que **cuanto mayor sea el número de personas con las que trabajamos, menos probable es que desarrollemos relaciones de confianza**. La consecuencia es que, para mitigar la abstracción, hay que saber gestionar bien a escala. Los gerentes deben convertirse en líderes por propio derecho y aceptar la responsabilidad de cuidar y proteger a quienes están a su cargo, confiando a su vez en que sus líderes harán lo mismo por ellos.

Liderazgo emocional. Tercera Regla: Conocer bien a nuestro equipo de trabajo

Saber quiénes son, cómo piensan, que necesidades tienen, que les preocupa, cuáles son sus puntos fuertes y sus áreas de mejora, nos ayudara a una **mejor gestión de nuestro capital humano y a reforzar su sentimiento de pertenencia**.

Liderazgo emocional. Cuarta Regla: Dedicarles tiempo y no sólo dinero

En nuestro mundo impaciente y de gratificaciones inmediatas, hay que recordar que **para generar confianza hace falta tiempo.**

Liderazgo emocional. Quinta Regla: Paciencia

Para conseguir logros en la generación de equipos sinérgicos y de alto desempeño se requiere tiempo, paciencia y conocimiento de cada uno de los miembros del equipo.

Para terminar, me gustaría hacer referencia a unas palabras de Simon Sinek que aparecen en su libro: **“el verdadero liderazgo no es el baluarte de quienes están en lo más alto, sino la responsabilidad de cualquiera que forme parte del grupo. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de mantener fuerte el Círculo de Seguridad”**. Como dijo el presidente de los EE. UU. John Quincy Adams: **“Si tus actos inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser más, es que eres un líder”**.

Os recomiendo la lectura de este interesante libro y para conocer un poco más a fondo a este Guru del liderazgo os añado el siguiente video en el que nos habla acerca de la necesidad de los Círculos de Seguridad en las organizaciones.



<https://www.youtube.com/watch?v=LOnXcrmGAW8>



María Rita Gonzalez Fernández
Socia Fundadora PRS Empresa saludable
www.prsformacion.com