

MEJOR LIDERAR que mandar

El 70% del clima laboral de un equipo depende de las habilidades emocionales del líder, y repercute en la productividad de los trabajadores

GEMMA MARTÍ

Hoy en día, la clave para un liderazgo exitoso es la influencia, no la autoridad”, apunta Ken Blanchard, escritor experto en *management* y autor del libro *One Minute Manager*.

Para lograr influir en su equipo, el líder debe formarse en competencias técnicas, pero también en competencias emocionales. “La vida es más emocional que racional, y la persona que ejerza el liderazgo debe ser un buen técnico, pero también un buen gestor de emociones”, explica Miguel Ángel Díaz, presidente de la Asociación Nacional de Inteligencia Emocional (Asnie), y *coach*, formador y escritor. Díaz añade: “Disponemos de estudios que indican que el 70% del clima laboral de un equipo depende –para bien o para mal– de las habilidades emocionales del líder, e

incide en un 30% en la productividad del grupo”.

Un buen ambiente laboral genera confianza y entendimiento pero, para crear este entorno positivo, el responsable de un equipo debe fomentar aspectos relacionados con la inteligencia emocional. “Uno no puede ser un buen gestor de personas si no le gustan las personas. Hay perfiles muy técnicos que se sienten más cómodos interactuando con máquinas que con personas, y cuando son promocionados les amargan su trayectoria profesional porque no disfrutaban llevando equipos”, apunta Díaz.

A su vez, si el líder no está bien consigo mismo y con la labor que desempeña, trasladará este descontento y negatividad a su equipo. Por ello, es necesario que a los líderes les guste trabajar con personas y que tengan desarrolladas habilidades interpersonales que les permitan ser capaces de identificar las emociones de los miembros de su equipo y lograr conectar con cada uno para interactuar adecuadamente.

30%
de la productividad de un equipo depende del ambiente laboral

▶ HÁBITOS SALUDABLES

LÍDERES CON CREDIBILIDAD

▶ Peter Economy, autor de más de 80 libros sobre dirección de equipos, detalla los hábitos que practica el buen líder.

- 1. Respeto:** no insulta, manipula o humilla a otras personas
- 2. Honestidad:** es transparente en sus acciones y no tolera el comportamiento poco ético
- 3. Formación continua:** se interesa por ampliar sus conocimientos y experiencias. Reconoce la importancia de la formación permanente para alcanzar objetivos
- 4. Competente:** es experto en el desarrollo de múltiples solucio-

nes a los problemas y situaciones a los que se enfrenta

- 5. Responsable:** asume la plena responsabilidad de sus actos y decisiones. Acepta sus errores y hace todo lo posible por solucionarlos
- 6. Leal:** es una persona fiel a sí misma y vela por los intereses de su equipo
- 7. Confianza:** confía en las capacidades de su equipo y sabe delegar con eficacia
- 8. Credibilidad:** ha demostrado a sus trabajadores que pueden confiar en su palabra. Es coherente y de confianza

El líder también debe ser consciente de que su valía depende de las personas que tiene a su cargo. “Debe rodearse de personas competentes, que le ayuden a sacar adelante la empresa”, apunta Ceferi Soler, profesor de Esade, a

lo que Díaz añade: “Pero no debe pensar que está por encima de su equipo; su éxito dentro de la compañía depende de las personas que tiene a su cargo”.

Para Soler, es muy importante que el máximo responsable de

un equipo sea coherente y sienta que está donde debe estar. “Lo que dice y hace debe coincidir, si no, no tiene futuro”, remarca este experto, y subraya: “El líder debe tener un código de conducta y debe ser consecuente con las decisiones que toma. La diferencia entre Google y la Caixa o el BBVA es que Google quiere ser coherente y se preocupa cuando ve que se le escapa el talento. Intenta retenerlo con coherencia e innovación. Y la coherencia es un valor que se aprende en casa”.

GESTOR DE INTANGIBLES

Aunque está demostrado que cuando las personas están bien dan lo mejor de sí mismas, todavía son pocas las empresas que apuestan por un liderazgo más

GESTOR DE PERSONAS

El líder debe dominar herramientas técnicas y emocionales para sacar lo mejor de su equipo

emocional que técnico. “Cuando los CEO o directores hacen un acto de fe e implantan este modelo más emocional en sus compañías y empiezan a ver resultados, se lo acaban creyendo y ya no hay vuelta atrás”, explica Díaz. El líder actual debe ser un buen gestor de intangibles, “conseguir sacar lo mejor de cada persona a su cargo”, motivar y lograr que los trabajadores disfruten realizando su trabajo y se desarrollen como profesionales y como personas. Si lo logran, serán líderes y mandos mucho más completos.