

## ¿Cómo usar la empatía para ser un mejor líder?

### 7 maneras en las que la empatía ayuda a dirigir equipos de trabajo.

**Equipos & Talento 28/10/2016.**

La empatía se ha convertido en un tema importante para las empresas, en relación a qué imagen dejan en sus trabajadores y cómo un buen ambiente laboral aumenta su productividad. Por ello, encontrar una manera correcta a la hora de relacionarse con los sentimientos de otra persona es lo que va a permitir construir y fomentar buenas relaciones.

¿Cuáles son los beneficios de tener líderes empáticos en el trabajo? Saber conectar con los sentimientos de los empleados, pone en valor su aprecio como personas y no como un agente más dentro de la mecánica de la organización. Este vínculo entre los trabajadores y sus líderes, genera que éstos se sientan comprendidos y, a la larga, más motivados a la hora de enfrentar nuevos retos y mejorar los resultados empresariales. De hecho, la empatía es una clara fuente de fidelización y compromiso laboral.

Para poder obtener estos resultados positivos, los líderes deben trabajar en la potenciación de la empatía a través de 7 aspectos cotidianos que se dan en los puestos de trabajo, tal y como ha publicado en un artículo INC.

a) La presencia. Cuidar la forma en la que nos ven los empleados es vital a la hora de mostrarse hacia ellos como guías y no como jefes. Estar informado sobre sus preocupaciones, hobbies y deseos va a revertir en la percepción que ellos tienen sobre el valor que les concede la empresa como individuos.

Tener empatía en la comunicación no sólo se reduce a cómo transmitimos la información, en cuanto al tono y ritmo conversacional, sino que también implica a la cantidad de datos que ofrecemos, teniendo en cuenta adaptaciones en función de los conocimientos que nuestros trabajadores pueden tener sobre un tema en particular.

b) La escritura. Esta comunicación empática pasa también por la forma en la que nos dirigimos a los empleados, por medio de la escritura. Este aspecto es fundamental a la hora de escribir mensajes de correo, con información completa, concisa y respetuosa pero cercana al trabajador.

c) El agradecimiento. Saber agradecer la atención de un empleado sobre aquello que se le está comunicando, sea por vía oral o escrita, es importante para el refuerzo del vínculo entre el trabajador y el líder. De hecho, estudios recientes han demostrado que el reconocimiento, felicitación y agradecimiento genera una mayor productividad en el trabajo. ¿Por qué? Porque cuando se tiene las necesidades de los destinatarios en cuenta, éstos van a responder más rápido y a estar más dispuestos a colaborar.

d) El reconocimiento. Como decíamos en anteriormente, reconocer un trabajo bien hecho implica poner en valor aquello que nuestros empleados hacen por la empresa. La alabanza o elogio, siempre que sean sinceros, estimula de manera positiva a los empleados, aumentando la confianza con el líder del equipo o de la organización.

e) El feedback. Permitir una comunicación abierta y recíproca, donde se pueda ser sincero y siempre desde una perspectiva constructiva, permite que las personas puedan redirigir sus esfuerzos de manera correcta y siempre desde un sentido colaborativo.

f) La formación. Cuando entrenamos a alguien en una tarea o trabajo, la empatía es un aspecto muy útil ya que, cuanto más se sabe acerca del carácter y la experiencia de una persona, mejor podrá adaptarse esa formación a ella, lo que conllevará a mejores resultados.

g) Las reuniones. Un líder debe saber lidiar y coordinar con las diferentes personalidades que pueden darse dentro de un equipo. Por ello, establecer reuniones diarias y regulares va hacer que esas personalidades puedan ir encajándose de forma gradual, en vez de ir chocando unas con otras por falta de relación grupal.

h) Predicar con el ejemplo. Finalmente, la empatía es un aspecto que, aunque nazca –en un primer momento- de un líder, puede extrapolarse a otros sectores, departamentos y grupos de trabajo. De ahí la importancia de ser un guía, alguien al que recurrir. Una dinámica que traspasa paredes y que, aplicada de manera global, revierte en un trabajo alineado, dentro de un ambiente laboral dinámico y productivo.