



SUSANA CRUCES

Gerente de Ágama Consultoría
y Aprendizaje

Desarrolla a tus colaboradores

Un buen líder logra que sus colaboradores confíen en él...un gran líder logra que sus colaboradores confíen además en ellos mismos.

El entorno de cambio y exigencia al que están sometidas las empresas, requiere un estilo de liderazgo que desarrolle y retenga el talento como una forma de garantizar y consolidar el éxito. La calidad de los líderes es un factor crítico para el éxito de una organización, porque el rendi-

miento de la empresa está basado en el desarrollo de su personal y por tanto la influencia y capacidad que tengan los líderes para liberar el potencial de sus equipos es clave.

Muchos directivos tienen una creencia limitante al considerar que están desarrollando a sus equipos cuando se esfuerzan por tener colaboradores clonados a su imagen y semejanza.

Esto, que casi nunca da buenos resultados, genera una gran frustración en los propios líderes, insatisfacción y desmotivación en los equipos y además limita la evolución de las personas, porque normalmente crecemos más con el diferente, no con el semejante. Esto ocurre cuando los líderes no conocen suficientemente a las personas con quienes trabajan. Observar las capacidades, conocimientos y madurez de cada persona, puede ayudarles a tomar un curso de

Desde el autoconocimiento, la autogestión adecuada y saber cómo impacta en el equipo, el líder puede adoptar las conductas que le ayuden a desarrollar a las personas •

acción que les empodere y les haga crecer profesional y personalmente. Es importante conocer a los demás, pero es necesario empezar por conocerse a uno mismo, porque desde el autoco-
nocimiento, la autogestión adecuada y saber cómo impacta en el equipo, el líder puede adoptar las conductas que le ayuden a desarrollar a las personas y también modificar las que puedan estar impidiendo el crecimiento del equipo.

Utilizando el Eneagrama como herramienta de autoconocimiento, podemos ver en qué aspectos debería centrarse cada eneatispo para desarrollar a sus colaboradores:

// Eneatispo 1. El Perfeccionista

Busca la calidad, la perfección, valora los detalles, le falta visión global y le cuesta delegar. Para desarrollar a sus colaboradores debería ser paciente, reconocer los avances, aceptar otras formas de hacer, sugerir mejoras o dar feedback sin ser amenazante, no enjuiciar y no centrarse en menudencias.

// Eneatispo 2. El Colaborador

Prioriza las personas sobre las tareas o procesos; empatiza en exceso, no pone límites, antepone las necesidades del equipo a las propias. Para desarrollar a sus colaboradores, debería dejar claro lo que espera de ellos, no generar tanta dependencia de su persona, dar feedback negativo si es necesario, aprender a decir no y a respetar sus propias necesidades.

// Eneatispo 3. El Ejecutivo

Antepone los objetivos a las personas, presta poca atención a las emociones propias y ajenas, exige la máxima eficiencia a todas las personas del equipo. Para desarrollar a sus colaboradores, debería interesarse por ellos, dedicarles tiempo, ayudarles frente a los obstáculos, dar cabida a los sentimientos, ser sincero, paciente y amable.

// Eneatispo 4. El Creativo

Prioriza la creatividad y la innovación sobre la estructura, tareas y procesos, presta más atención a los individuos que al equipo. Para desarrollar a sus colaboradores, debería apreciar las cosas positivas, reconocer sus logros, ser empático y percibir realmente lo

que necesita el equipo, escuchando activamente a todos por igual y practicando la crítica constructiva.

// Eneatispo 5. El Investigador

Tiene en cuenta la información y los datos para conseguir los objetivos y valora la razón sobre las emociones. Para desarrollar a sus colaboradores, debería mostrarse más accesible, comprometerse en lugar de desvincularse del equipo, buscar el equilibrio entre no dar información y abrumarlos con excesos, tener en cuenta las emociones y que todo el mundo no es igual de autosuficiente y necesitan más acompañamiento.

// Eneatispo 6. El Leal

La lealtad y el compromiso son valores fundamentales, se preocupa demasiado por los problemas, sus miedos le hacen desconfiar y paralizan su toma de decisiones. Para desarrollar a sus colaboradores debería mostrar más seguridad y confianza, utilizar un lenguaje más positivo, equilibrar las posibilidades negativas con las positivas y confiar más en los demás.

// Eneatispo 7. El Entusiasta

Valora lo nuevo, la creatividad por encima del orden y la estructura, la espontaneidad. Para desarrollar a sus colaboradores debería facilitar el aporte de ideas, escuchar activamente, no enmascarar los mensajes, dar a cada persona el valor que tiene y huir de culturas igualitarias.

// Eneatispo 8. El Líder

Lo esencial es que el objetivo sea retador, por encima de la organización y los procesos, trabaja con energía, dinamismo y altos niveles de calidad. Para desarrollar a sus colaboradores debería rebajar el nivel de exigencia y desafiar sin intimidar, comunicarse con ellos para conocer sus aspiraciones y aprovechar su talento, siendo más receptivo, paciente y abierto a las sugerencias. También debe cuidar el impacto de sus comentarios en el equipo.

// Eneatispo 9. El Mediador

Lo importante es un clima laboral armónico, sin conflictos, teniendo en cuenta todos los puntos de vista, la seguridad y lo predecible. Para desarrollar a sus colaboradores debería ser

más concreto, directo y asertivo, poner énfasis en las prioridades y centrar los temas. También tomar la iniciativa de salir de la zona de confort para invitar al equipo a hacer lo mismo.

En definitiva, un buen líder es el que obtiene lo mejor de cada persona, para liberar el talento,

Recomendamos 10 pautas que ayudarán a conseguirlo:

- No todos los colaboradores son iguales, descubre y potencia los talentos de cada uno.
- Conoce y reconoce las fortalezas de cada persona e invítalas a que las aporten al equipo.
- Haz reuniones grupales para que se compartan los talentos y se estimule la creatividad.
- Aplaudes las buenas aportaciones y anima a ponerlas en práctica.
- Planifica una formación adecuada para que cada colaborador siga mejorando.
- Facilita que compartan con el equipo lo que aprendan.
- Enséñales, que aprendan también de ti en el puesto de trabajo.
- Recomienda a tu equipo formarse a través de lecturas, conferencias, seminarios y talleres.
- Posibilita el cambio de funciones, esto aumenta la polivalencia y la motivación.
- No frenes su desarrollo, facilita que sigan evolucionando en la empresa.]

LIDERAZGO ES...

- L**idia con la soledad
- I**ntegra la diversidad
- D**esarrolla a tus colaboradores
- E**ntusiasma e ilusiona
- R**econoce los logros de tu equipo
- A**compaña en el terreno
- Z**ambúllete en la toma de decisiones
- G**estiona el cambio
- O**rganízate y da ejemplo

(Balart, Carmona, 2017)