

El líder y el equipo

Por Jorge A. Oriza Vargas © 164-2013

Trabajar en equipo, es una verdadera competencia, sobre la cual establecimos nuestro punto de vista en cápsulas anteriores¹. El líder verdadero (una cosa es ser Director, Jefe o Gerente, y otra es ser líder²), sabe trabajar en equipo porque ha desarrollado inteligencia emocional para controlar sus estados emocionales y porque sabe comprender los de los demás integrantes del equipo. Por ello, sabe colaborar, apoyar y servir, escuchar y crear confianza, para que en adición a las aptitudes que se demandan en el equipo, se pueda generar la sinergia que caracteriza a los verdaderos equipos.

Pero eso no es todo; el líder sabe formar, integrar y hacer funcionar con alto rendimiento a los equipos que se requieren para los diversos objetivos organizacionales. En las organizaciones, esta es una de las competencias que más se demandan de los verdaderos líderes.

Siguiendo los criterios que apuntamos sobre este tema en nuestro libro³, el papel de líder desde nuestro punto de vista, se resume en los siguientes puntos:

- Como apuntamos anteriormente, mostrar con su propio ejemplo, el verdadero trabajo en equipo, siendo parte de los equipos en los que participe con otros directivos y demás líderes de la organización. Ser coherente es fundamental, pues no puede integrar equipos con atributos que él mismo no sea capaz de sostener con su conducta personal.
- Seleccionar adecuadamente a los integrantes del (los) equipo (s). Para ello, se deberán tomar en cuenta las diversas actitudes, aptitudes y habilidades que se requieren para el mejor rendimiento del equipo; por eso el *trabajo en equipo* es una competencia establecida en la mayoría de las actuales descripciones de puestos. Las personas que sean seleccionadas para integrar el equipo, deberán tener antes que todo, la suficiente madurez y carácter (inteligencia emocional) para comportarse con el interés, la pasión y el compromiso que demanda el equipo; también para saber colaborar, comunicarse, ser empáticos y generar la sinergia que caracteriza a los equipos, particularmente a los de alto desempeño. Pero también deberán ser personas capacitadas, competentes y de preferencia con experiencia en la especialidad y procesos en los que trabaje el equipo.

¹ Ver las Cápsulas ADEF nos. 14A y 14B sobre este tema.

² Ver cápsula ADEF .

³ Oriza Vargas Jorge, *De jefe a Líder*, Editorial Trillas, 2ª edición, 2012.

ADEF

Asesoría en Desarrollo Empresarial y Familiar

- Deberá ser cuidadoso, en función de las características del equipo, de si conviene facultarlos (empowerment) para la toma de decisiones o si, en cambio, se le consultarán algunas decisiones específicas. También deberá tener cuidado, en definir el mecanismo de evaluación del equipo; se recomienda que este mecanismo sea dependiente de los resultados del conjunto, es decir, de todo el equipo; las evaluaciones personales, en los equipos, suelen generar competencia no siempre leal, y disminuyen el efecto de la sinergia.
- Cuidar que se tenga claridad en todos los integrantes, de los objetivos, misión y resultados esperados; también, de los mecanismos y reglas de operación del equipo. Se pueden clarificar valores compartidos, y dependiendo de ellos, las reglas claras de operación; por ejemplo, la forma o reglas para resolver problemas y conflictos; la forma de comunicarse y dialogar en estos casos.
- Algo que es importante destacar, es que se establezca la política para canalizar adecuadamente las aportaciones creativas de los miembros, es decir, estimular y premiar la creatividad y cuidar que no se limite. De aportaciones creativas de las personas aptas y con experiencia, suelen surgir las grandes ideas y los mejores resultados.
- Mostrar siempre un espíritu de servicio, que le permita estar atento a las necesidades del equipo; la mejor forma de intervenir en el equipo, es asumiendo esta actitud de servicio y apoyo, nunca de autoritarismo. En donde si es conveniente intervenir, es por ejemplo, en la generación de aprendizaje; en ocasiones habrá errores o problemas, que lejos de censurarse o castigarse, se deberán utilizar como mecanismos de aprendizaje. Una de las mejores fuentes de generación de conocimientos y aprendizaje, es en los equipos que funcionan con estas características de alto desempeño.

Así que si usted es realmente un líder en su ámbito de desempeño, y va a formar o integrar un equipo, le recomiendo reflexionar sobre cada uno de los puntos anteriores. Hay muchos ejemplos a la vista, de los fracasos de muchos equipos, por falta de liderazgo; ¿no lo cree?

Jaov'

Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: iem@iema-oriza.com

NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes. Todas las Cápsulas de ADEF, tienen registro de derechos de autor vigente.