

## Liderar es acompañar

En las sesiones de *coaching*, que hago con profesionales en organizaciones, me encuentro habitualmente a líderes que me dicen que no tienen tiempo para dedicar a sus equipos, porque no llegan a todo.

Recuerdo un directivo de una compañía internacional que me dijo recientemente, que su labor no era la de verse con su gente continuamente. Su labor era pedirles que llevaran a cabo sus tareas con profesionalidad. “Yo necesito que ellos saquen su trabajo adelante y, como mucho, el mío es el de asegurarme de que esto ocurre”.

Tras esa frase, se halla un tipo de liderazgo más tradicional, donde el jefe reparte tareas y los colaboradores las llevan a cabo. El contacto entre ellos se circunscribe a los momentos de seguimiento, principalmente cuando surge algún tipo de conflicto u obstáculo en el camino.

Sin embargo, desde hace unos años, este liderazgo ya no sirve. Si además pensamos que una parte de nuestro liderazgo se produce en remoto, es todavía menos útil. Por tanto, hemos de trabajar desde un lugar diferente para llegar, influir e inspirar a nuestros colaboradores a que den lo mejor de ellos mismos.

**En primer lugar, hemos de saber auto gestionarnos.** Vivimos momentos de mucha presión, de excesiva tensión y con noticias continuas en prensa que provocan mucha incertidumbre en las personas. Esta incertidumbre, si no está bien gestionada, puede generar emociones contaminantes que nos harán disminuir nuestro rendimiento como líderes. Me refiero a accesos de ira, si los resultados del equipo y los propios no son los esperados, algo demasiado común en estos momentos. Situaciones donde la frustración se hace con nosotros, porque no hemos manejado bien las expectativas y, en algunos casos, síntomas que pudieran corresponder a estados depresivos asociados a una situación que ya lleva con nosotros 8 meses y a la que no se le ve final. Todo ello puede ser consecuencia de un estrés continuado, que necesitamos gestionar adecuadamente para poder vivir en este momento de cambio. Es por ello, que muchas organizaciones están trabajando en programas de *coaching*, li-



Jose Miguel Sánchez.  
Psicólogo motivacional, experto en empresa y deporte.  
Profesor IE Business  
Coach ejecutivo y autor de los libros “El viaje del líder”, “La experiencia de resetearse” y “Poderoso como un niño”.  
[www.jmiguelsanchez.com](http://www.jmiguelsanchez.com)

derazgo e incluso de gestión emocional para ayudar a las personas que tienen equipos a su cargo, a aprender a liderarse bien a ellos mismos, como primer paso para liderar mejor a sus colaboradores.

**En segundo lugar, hemos de conocernos muy bien.** Para liderar es clave el conocimiento de nosotros mismos, tanto en situaciones habituales como en situaciones novedosas, como las que vivimos actualmente. Para ello, además de hacer lo que ya hacemos bien, es interesante atrevernos y probar nuevas cosas que antes no hacíamos. Soy consciente de que lo fácil es seguir haciendo aquello que nos sale bien y que dominamos. Sin embargo, el entorno es tan diferente al de hace unos años que necesitamos mostrarnos con el coraje suficiente para explorar nuevas opciones, que nos permitan implementar acciones no probadas antes.

**En tercer lugar, debemos mantener la motivación.** Sé que a veces es complicado, pero no hacerlo no debería ser ni si-

quiera una opción. Cuando trabajamos sin motivación lo hacemos entonces desde la obligación. Esto genera un malestar y un coste personal tan alto que no nos permitirá dar lo mejor de nosotros en aquello que estemos llevando a cabo. Hemos de encontrar siempre la motivación dentro de nosotros mismos, para desde ahí, suplementarla con motivadores externos. Lo contrario, es más complicado que nos funcione, sobre todo si queremos que lo haga en el medio o largo plazo.

**En cuarto lugar, debemos mostrar empatía.** Una palabra a veces demasiado manida e incluso denostada por algunos. Sin embargo, en mi experiencia trabajando con profesionales de los 5 continentes, de casi todas las edades y razas y de ambos géneros, me atrevo a aseverar que es una de las claves del éxito en cualquier ámbito de la vida de una persona. Cuando un líder es capaz de entender, de ponerse en el lugar e incluso de leer a sus colaboradores, clientes, amigos, parejas o hijos, tiene la mayor parte del trabajo hecho. La empatía nos permite comprender para después tomar la decisión que más beneficie a las personas involucradas. Sin esa comprensión, trabajaremos desde nuestro punto de vista que, en la mayoría de las ocasiones, no será el más acertado.

**En quinto y último lugar, hemos de evolucionar en nuestras habilidades sociales.** Ahora con tanta comunicación virtual, el proceso de influencia ya no es el mismo. La escucha ha de ser más rigurosa, lo que decimos con palabras y gestos debemos cuidarlo más para que llegue a la otra persona de la manera más acertada posible. En definitiva, basar nuestro liderazgo emocional en una comunicación efectiva, que genere resultados mutuamente beneficiosos.

Concluyendo, liderar ya no se trata de repartir tareas, sino de acompañar profesional, intelectual y, sobre todo, emocionalmente al equipo para conseguir los objetivos planteados y gestionar juntos los obstáculos que irán surgiendo, según vayan avanzando en el viaje de transformación en el que los líderes se encuentran en estos momentos ■