

Es el momento de los líderes humildes y empáticos

Cuando comenzaba en el mundo de la empresa, recuerdo haber escuchado frases del tipo, “aquí se viene llorado de casa”, “lo hago por tu bien y en el futuro lo entenderás” o “ya me hubiera gustado ser tan bueno cuando tenía tu edad, como tú lo eres ahora”.

Todas estas frases las escuché de jefes que tuve en los primeros 5 años de carrera profesional. Eran líderes paternalistas, todos ellos hombres y muy del palo y la zanahoria. Era lo que tocaba y todos nosotros pasábamos por ello, puesto que no había otra opción.

Sin embargo, hoy en día tenemos más opciones a la hora de liderar a nuestros equipos. Una de ellas es el liderazgo humilde y empático, donde la persona y sus circunstancias cobran una gran importancia.

Recuerdo llevar años hablando y formando a líderes pasados, presentes y todavía lo hago con futuros líderes en este tipo de liderazgo. La mayoría de las veces me encuentro con reticencias y resistencias a la hora de utilizarlo. Las principales son; “trabajo es trabajo y no debemos mezclarlo con lo personal”, “no me siento a gusto tratando esos temas más de la persona” o “yo soy un experto en mi área de influencia y no tanto en la psicología del ser humano”

Todas estas frases implican que los líderes que las pronuncian se mantienen en un liderazgo tradicional, que en tiempos turbulentos y de cambios masivos como el que vivimos, no sólo no inspira a los equipos, sino que les hace replantearse si es con esa persona con la que querrán seguir trabajando cuando todo esto acabe y vuelva a haber múltiples oportunidades para el talento en el mercado.

Si queremos salir de ese liderazgo obsoleto, que ya no sirve para las generaciones actuales y, mucho menos para las más jóvenes, *millennials* y generación Z principalmente, debemos comenzar a liderar desde otro lugar más vulnerable para muchos, pero con más beneficios en el medio y largo plazo. Sobre todo si hablamos de compromiso y experiencia de empleado de nuestros colaboradores.

¿Cuáles son entonces esos pasos que nos harán liderar desde la empatía y la humildad? Para entender a nuestro colaborador



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

desde la persona individual que es, con sus circunstancias, sus experiencias y sus características únicas, y no tanto desde cómo lo vemos nosotros, hay **5 habilidades** que deberíamos poner en juego como líderes:

1. La primera ha de ser una capacidad de escucha elevada. No me refiero a la escucha activa, que está bien, sino a la **escucha empática**, donde escucho lo que me dice la otra persona, sin interpretar ni juzgar y desde el lugar en el que me lo está diciendo. Me refiero a sus emociones, dudas, miedos y, sobre todo, vivencia particular de la situación que me está relatando.
2. En segundo lugar, como líder debo mostrar una **curiosidad** extrema por comprenderlo más allá de lo esperado en una relación profesional. Por supuesto, debo dedicar tiempo a conocer otros ámbitos en los que se mueve; personal, familiar, *hobbies*, etc. No porque le pregunte directamente por ello, sino porque una parte importante de este li-

derazgo implica crear un entorno donde de estos temas también tienen cabida. Si mis colaboradores encuentran un espacio seguro donde poder mostrarse más genuinos, el conocimiento que tendré de ellos se acercará mucho más a la realidad de quiénes realmente son.

3. En tercer lugar, el líder debe fomentar una **relación constante**, más allá de las reuniones y despachos habituales. Con esto no me refiero sólo a organizar una vez al año un *team building* para conocerse mejor. Implica tomar cafés con todos los miembros del equipo, comer de vez en cuando o habitualmente juntos y, principalmente, dedicar esos momentos a hablar de otras cosas que no estén relacionadas con el trabajo. De este modo, al colaborador le apetecerá que estas situaciones se den más a menudo, con lo que el conocimiento de ambos continuará aumentando.
4. En cuarto lugar, el líder debe mantener a su **ego a raya**. Liderar no implica saberlo todo sobre aquello en lo que somos expertos. Implica entender de algo y asumir que a tu alrededor hay personas que pueden aportar una gran cantidad de valor, si se les permite dar su mejor versión, haciéndoles partícipes de la toma de decisiones importantes dentro del equipo.
5. Finalmente, el líder ha de dedicar **tiempo de calidad** a su equipo para acompañarle en su evolución y crecimiento profesional y, muchas veces, también personal. Encontrar momentos para ofrecer *feedback* positivo, que refuerce aquellas conductas que queremos que repitan y, también, dar *feedback* constructivo que ayude a que el colaborador sea consciente de aquello que salió mal y genere un aprendizaje que le permita no volver a repetirlo en el futuro.

Como conclusión, puedo decir que las frases que deben escuchar los colaboradores en este momento por parte de sus líderes deberían ser algunas de las siguientes: “¿Cómo te puedo ayudar?, ¿cómo está todo en casa?, ¿qué opinas tú? Y, una de las más importantes, ¿cuál es el siguiente paso que quieres dar en tu carrera? ■