



CÓMO SER UN LÍDER COACH

Piensa en el jefe que no te gustaría volver a tener, ¿se te viene alguien a la mente?

La mayoría en algún momento tuvo un supervisor complicado, de esos que tienen más de un “enemigo” en la oficina y al que casi nunca se le queda bien. Mientras visualizas a esa persona, intenta recordar cuáles comportamientos lo convertían en un mal jefe.

Si tú, por el contrario, quieres llegar a ser un líder que motive a tu equipo, deberías evitar esas actitudes y enfocarte en seguir estos consejos:

1) COMPARTE TUS CONOCIMIENTOS

El conocimiento se vuelve aún más valioso cuando se comparte. Todo buen líder se preocupa porque los miembros de su equipo asuman nuevos retos constantemente; hacerlo no solo mejorará el rendimiento del grupo, sino que los hará crecer como profesionales y los mantendrá inspirados.

2) ESCUCHA

Empieza a hablar menos y a escuchar más, así te darás cuenta del aprendizaje e ideas valiosas que puedes obtener de tus compañeros. Además, escuchar es una excelente oportunidad para recibir feedback, porque por más que creas que lo tienes todo bajo control y estás haciendo un excelente trabajo, la percepción de ellos puede ser distinta.

3) CONOCE A TU EQUIPO

Sabes a la perfección qué hace cada miembro de tu equipo; pero, ¿realmente los conoces? No solo deberías destinar tiempo a cumplir las metas de tu trabajo, sino también tomarte un momento para conocer a tus colaboradores. Saber qué sienten, qué necesitan y cuáles son sus objetivos

de carrera te ayudará a entenderlos y a comprender cómo puedes ayudarlos.

4) RECONOCE SUS LOGROS

No seas el tipo de profesional al que le gusta llevarse el crédito por los logros de los demás. Reconoce el trabajo de otros y agradécelo, esto los hará tener mayor iniciativa y validará que están haciendo bien sus tareas.

5) APLICA TU INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estar en contacto con tus emociones, saber gestionarlas y poder comprender las de las personas a tu alrededor es fundamental. Para ser buen líder primero debes ser capaz de liderarte a ti mismo, teniendo control sobre tus pensamientos y emociones.

Ten en cuenta que el liderazgo es un proceso de aprendizaje continuo, el líder se hace a sí mismo esforzándose constantemente por mejorar y manteniendo un ambiente positivo. El optimismo y entusiasmo que inyectes a tus tareas no sólo motivará al resto de colaboradores, sino que ayudará a que surjan nuevos líderes en tu organización.

Ahora, ¿Quieres conocer las claves para ser un líder-coach? Si trabajas dirigiendo equipos de personas, este estilo de liderazgo te puede reportar enormes beneficios tanto para ti como para tu equipo, así como mejoras en los resultados de la empresa.

En el siglo XX, nos encontramos con el modelo de gestión Taylorista, un modelo de organización del trabajo en el que la figura central es la del capataz. El único fin de este modelo de gestión es conseguir la máxima productividad y evitar que el obrero tuviera cualquier tipo de control en los tiempos de producción.

A comienzos de los 70, empieza a cambiar la mentalidad y el tipo de trabajador de las empresas y fábricas. El empleado ya no es un simple obrero; empieza a tener un tipo de conocimiento innovador, mayor formación, más creatividad, otro tipo de aspiraciones y motivaciones.

A este tipo de empleados, la figura del capataz no les sirve, sus órdenes no les satisfacen ya que congelan su creatividad. Necesitan una figura que les transmita confianza, que les haga crecer.

Actualmente, la mayoría de las empresas, buscan retener el talento, se centran en el crecimiento profesional y personal, en el desarrollo de capacidades y habilidades y en el potencial de los colaboradores.

El modelo directivo de las empresas claramente ha cambiado y se debe pasar de la mentalidad de “soy el jefe”, a “soy vuestro guía”, un líder.

En muchos casos ese cambio de mentalidad es complicado y se carece de las herramientas adecuadas para lograrlo.

Por eso, las empresas cada vez demandan más formaciones sobre habilidades en las que los directivos de sus organizaciones no han sido formados, como por ejemplo, en comunicación, management, resolución de conflictos, escucha activa.

- **Cómo se convierte un jefe de equipo o manager en un verdadero líder-coach.**

Utilizando herramientas y mostrando comportamientos propios del coaching.

Según Vilallonga (2003), “el coaching es el ejercicio más elevado de liderazgo y una práctica esencial para la formación de los líderes en las organizaciones”.

El líder-coach, es un directivo de nivel medio o alto que está formado en habilidades específicas del coach. Algunas de ellas son:

- *Escucha activa*
- *Empatía.*
- *Auto-conocimiento.*
- *Dar y recibir feed-back.*
- *Creatividad*
- *Uso de preguntas.*
- *Generar motivación.*
- *Establecer relaciones de confianza.*
- *Empowerment*
- *Comprometerse*

Una vez, un amigo me dijo; “un jefe que te tiene que recordar todos los días que es tu jefe, no es un buen manager”.

Un buen manager, debería ser un líder, que acompaña, escucha, potencia e impulsa para hacer crecer a sus empleados. Un líder tiene una gran influencia en las personas y esa influencia se basa en una fuerte relación de confianza con sus empleados.

El líder-coach, entre otras cosas:

- *Trabaja con su equipo.*
- *Fomenta el autodescubrimiento*
- *Gestiona los retos.*
- *Es resiliente.*
- *Establece relaciones de igualdad, no de jefe a subordinado.*
- *Cree en su equipo, en las personas. No necesita ejercer presión sobre ellas para conseguir resultados.*
- *Es valor de ejemplo.*
- *Fomenta la innovación.*

- *El líder en sí mismo, no es un coach, ya que sigue liderando, pero con estas pautas y herramientas lo hará de una manera diferente, una manera que realmente impactará en las personas.*

Si trabajas como directivo de medio o alto cargo en una empresa, espero que estas claves para ser un líder-coach te sirvan de ayuda para lograr conectar mejor con tu equipo y hacerles crecer tanto personal como profesionalmente. Esto, se verá reflejado en los resultados de tu empresa, así como en el ambiente de trabajo.

Considera también:

- Considera que las personas de tu equipo tienen más talento y capacidad de la que imaginas. Si hasta ahora no has conseguido buenos resultados es porque no se han creado las condiciones necesarias.
 - Tu misión como líder debe ser desarrollar personas para que estas puedan conseguir resultados. Apoyarles, ayudarles, hacerles reflexionar, crear climas favorables al desarrollo.
 - A partir de hoy la pregunta será tu gran aliada. No intentes dar soluciones a los problemas, céntrate en hacer buenas preguntas que ayuden a otros a resolver las situaciones con las que se encuentran.
 - Qué seas un líder-coach no quiere decir que no puedas utilizar otros estilos de liderazgo. Pero recuerda, no puedes ser dos días autoritario y al tercero pedir a las personas que te piensen soluciones para un problema. Si quieres ser un líder coach debes mover tu forma de dirigir personas hacia estilos más cercanos y considerados con las personas.
 - En el coaching, el protagonista es el equipo y el líder se pone a su servicio para que el equipo pueda conseguir los resultados deseados. Un líder coach no busca protagonismo, ha solucionado los problemas con su ego. Un ego muy grande impedirá a cualquier persona adoptar este modelo, por eso muchos directivos son incapaces de utilizarlo.
 - No hay que confundir líder coach con un estilo blando como el afiliativo. Si las personas están comprometidas el líder coach se compromete con ellas, y su implicación para conseguir objetivos es máxima.
- **Qué inconvenientes puede suponer ser un líder coach**
 - Para lograr resultados se necesita tiempo. Cuando las personas están acostumbradas a que les digas lo que hay que hacer continuamente, es difícil pedirles que sean ellos los que reflexionen y decidan la mejor solución.

- No hay que confundir estilos como el coaching, que dan a las personas autonomía, con dejarlo todo en sus manos. El líder coach sigue siendo líder del equipo y en muchas ocasiones tendrá que olvidar el coaching como estilo de dirección.
- Desde la alta dirección, sobretodo de forma inconsciente, en ocasiones no se apoya esta idea del coaching como estilo de dirección. Por lo que en teoría suena muy bien, pero en la práctica no se permite a las personas ser más coaches de su equipo.
- Lamentablemente el estilo (a priori) no sirve para todos. Muchos líderes en lugar de preguntarse «como ser un líder coach» deberían preguntarse «cómo ser mejor persona».

- **Qué ventajas tiene ser un líder coach**

- Capacitar a las personas. Al utilizar este estilo desarrollamos la capacidad de los demás, algo que se queda con ellos para siempre.
- Creamos climas favorables a la creatividad, el compromiso y la implicación.
- Las personas adquieren mayor confianza en ellos mismos y seguridad.
- Seremos capaces de generar equipos de alto rendimiento.
- Practicarás lo que predicas, y por lo tanto serás más competente. Aunque el autocoaching no funciona al 100%, sí conseguirás mejores resultados.
- Desarrollaremos líderes, por lo tanto, podremos ver que altos potenciales tenemos en nuestro equipo para una promoción u otros movimientos en la empresa.
- Las personas mostrarán su parte más auténtica, más real, pues son tenidos en cuenta, mejor aún, son los protagonistas de esta historia.