



SÉ UN BUEN COLABORADOR | LIDERAZGO EMPRESARIAL

En un mundo cada vez más competitivo las empresas están obligadas a tener a los mejores empleados y, aunque aspectos como los títulos académicos, habilidades y experiencia influyen, los reclutadores deben asegurarse de que el personal a contratar esté en sintonía con la cultura organizacional de la empresa.

Es por esto que es fundamental encontrar trabajadores motivados, con el potencial necesario para desempeñar su rol y, sobre todo, que tengan la capacidad de encajar con la esencia del lugar de trabajo. Se recomienda que el empleador analice si el candidato tiene simpatía para encaminar sus acciones hacia la cultura organizacional y la visión de la compañía.

Lo más importante a la hora de contratar a “los mejores” es que los candidatos cumplan con el perfil ocupacional del cargo y cuenten con competencias blandas, entre otros requisitos.

PERFIL OCUPACIONAL PERFECTO PARA CANDIDATOS:

1. Tenga claras sus necesidades de talento antes de buscar candidatos: recuerde que la empresa debe tener objetivos precisos y contratar el talento ideal para conseguirlos.

2. Evalúe su conocimiento y experiencia práctica, pero, sobre todo, la capacidad de aprender: cuando un candidato no tiene la experiencia requerida para un cargo, necesitará más tiempo para conocer y familiarizarse con los diferentes matices del trabajo. Tenga en cuenta que en esta época de cambios bruscos en los negocios, el éxito depende menos de lo que las personas saben y más de su capacidad de aprender.

3. Determine si tiene las fortalezas necesarias para la posición: las organizaciones buscan candidatos motivados, que estén abiertos a los cambios, listos para enfrentar los retos diarios, dispuestos a cumplir plazos y atentos a la demanda de los clientes, si es el caso.

4. Priorice la cultura organizacional de la empresa: uno de los aspectos más importantes a considerar cuando se contrata un candidato debe estar relacionado con su capacidad de encajar con la esencia del lugar. Aquí es vital asegurarse de que la persona no ha sido propensa a conflictos en su lugar de trabajo previo, y si su relación con antiguos colegas era o no cordial.

5. Esté al tanto de posibles candidatos: continuamente en las empresas surge la necesidad de contratar personal, por eso no deje de lado posibles perfiles que le puedan generar valor a la compañía.

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN COLABORADOR:

■ La necesidad de encontrar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Un trabajador que es capaz de conciliar su vida familiar con la laboral es un trabajador contento, y por lo tanto rendirá mucho mejor en su puesto. Por lo tanto, un empleado que quiera ser rentable en su empresa deberá ser capaz de desarrollar su labor profesional sin que ello perjudique su vida familiar.

■ El trabajo en equipo.

Un buen trabajador debe ser capaz de llevarse bien con sus compañeros y trabajar bien en equipo. Las relaciones laborales no tienen por qué desembocar en amistad, pero sí deben ser cordiales y respetuosas, de lo contrario el desempeño de la profesión se haría insostenible. Por otra parte, ha de ser solidario con sus compañeros. Ello repercutirá en un mejor ambiente de trabajo, lo que sin duda beneficiará a la empresa.

■ Iniciativa propia y responsabilidad.

Estos dos rasgos caracterizan a un buen empleado, que no espera a que sus superiores le encarguen temas o proyectos, es él mismo quien los propone. Es, a su vez, una persona organizada y responsable a la que no hace falta que le recuerden sus responsabilidades, ya que sabe en todo momento en qué estado están tus proyectos.

■ Interés por ampliar sus conocimientos.

Querer seguir aprendiendo y formándose es una actitud positiva ante la vida y ante el trabajo que también caracteriza a un buen trabajador. En este sentido, el empleado debería aprovechar todas las oportunidades que le brinde su empresa o tomar riendas en el asunto y continuar con su formación por cuenta propia apuntándose a cursos, comprando libros, etc.

- El compromiso con la empresa.

Hace falta estar comprometido con la empresa en la que se trabaja para ser un buen empleado y estar considerado como tal por los superiores. Este compromiso pasa por considerar que el fin último de la actividad laboral no es sólo cobrar un sueldo a finales de mes, sino también contribuir al correcto devenir de la compañía.

- Cumplir con la función encomendada.

Se trata de una las labores más básicas y al mismo tiempo más importantes de todo buen trabajador: hacer su trabajo, y no basta con hacerlo sin más, hay que hacerlo bien. De nada sirve ser el empleado más emprendedor de todos o el mejor compañero de la oficina si luego se deja el trabajo sin hacer. Cumplir con la tarea encomendada debe ser el primero objetivo de todo buen asalariado.

- No entrar en el juego del poder.

Orientar la actividad laboral únicamente a ascender posiciones dentro de la empresa es un error. El buen trabajador debe desempeñar su función porque es su responsabilidad, con la motivación de hacer un buen trabajo que contribuya al buen progreso de su compañía. Esto no significa que un empleado no pueda tener la ambición de ser ascendido algún día, pero lo que no hay que hacer es trabajar únicamente para ello.

- Ser uno mismo.

No hay por qué obedecer ciegamente las órdenes que viene desde arriba. Si no se está de acuerdo con algo se puede decir, no hay por qué callárselo. No se trata de plantar cara a los superiores, sino de perder el miedo a decir lo que se piensa, que, por otra parte, si se dice de una forma correcta y educada, puede incluso servir para desarrollar nuevos proyectos.

Por otro lado, un buen líder analiza las habilidades de cada uno de sus empleados para aprovecharlas y fomentar el crecimiento empresarial. Es decir, es consciente de que el grado de satisfacción de sus trabajadores repercutirá directamente en el éxito de la compañía. Por desgracia, no todos los jefes apuestan por este tipo de liderazgo.

Tradicionalmente las empresas se han organizado de una manera jerárquica en las que estaban claramente diferenciados los puestos, las responsabilidades y la autoridad o los tipos de liderazgo empresarial de forma vertical.

¿QUÉ ES EL LIDERAZGO EMPRESARIAL?

El liderazgo empresarial es una habilidad que todas las personas pueden desarrollar y, por la cual, el líder de la compañía o del departamento es capaz de influir en los trabajadores para lograr sus objetivos. Muchas veces se utiliza el término jefe como sinónimo de líder, pero no es lo mismo. Existe una diferencia fundamental: mientras que un jefe utiliza su rango y su poder para mandar de una manera autoritaria y unidireccional, el líder es aquel que motiva a los empleados y les dirige, pero sin imponer sus ideas. Por lo tanto, un buen liderazgo empresarial ejerce sus funciones basándose en tres puntos clave: el trabajo en equipo, la motivación y la estructura organizativa.

Desafortunadamente, aún existen entidades que realizan un liderazgo empresarial basado en la visión tradicional y, de esta manera, centran su estrategia en gestionar el departamento de una manera autoritaria. Muchas compañías están apostando por el nuevo concepto de liderazgo empresarial porque han comprobado que, así, los trabajadores son más productivos y mejora el clima laboral. Además, necesitan llevarla a cabo porque actualmente es fundamental en cualquier empresa delegar funciones, fomentar el trabajo en equipo y apostar por una correcta comunicación interna.

TIPOS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL

Existen cinco tipos de liderazgo empresarial y, cada uno de ellos, tiene unas consecuencias, tanto laborales como psicológicas, sobre el trabajador. Por eso es fundamental que los conozcamos y diferenciamos:

1. Liderazgo Laissez-faire

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados. Este responsable es consciente de que sus trabajadores están preparados para desempeñar las tareas que les ha encomendado y por, lo tanto, hay que “dejarles hacer”.

Este líder se caracteriza por dejar libertad a sus empleados para que realicen las tareas como más práctico les resulte. Al final cuentan los resultados y no tanto el procedimiento. Eso no quiere decir que se mantengan siempre al margen. Cuando es necesario aconseja u orienta, pero nunca impone su criterio. El resultado aumenta la motivación de los trabajadores y son más eficaces.

2. Liderazgo democrático

Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados. Promueven su participación y genera en ellos un entusiasmo porque sienten que sus opiniones son tenidas en cuenta.

Por lo tanto, este tipo de liderazgo huye también de las actitudes autoritarias y estimula la comunicación interna. El trabajo en equipo adquiere mucha importancia y las opciones de todos y cada uno de ellos. Es cierto que la decisión final recaerá en el responsable, pero ejecutar un liderazgo democrático le permitirá tener una visión más amplia y, consecuentemente, mejorar su visión empresarial.

3. Liderazgo autocrático

Se sitúa al extremo contrario del anterior tipo de liderazgo, el democrático. En el liderazgo autocrático son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda mostrar disconformidad con sus decisiones ni expresar su opinión. Es una manera de liderazgo negativa porque puede generar estrés, baja autoestima o reducir la productividad de sus empleados. Su máxima es que el jefe manda y los trabajadores obedecen. Por lo tanto, la comunicación es unidireccional.

4. Liderazgo transaccional

Se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económicos, del jefe al empleado, como recompensa por el trabajo bien hecho o la consecución de sus objetivos. Ambas partes salen beneficiadas. Por un lado, el trabajador ve recompensado su esfuerzo y, por otro lado, el líder motiva a sus subordinados consiguiendo que las ventas y los ingresos empresariales crezcan. Es un liderazgo positivo porque aumenta el sentimiento de pertenencia a la empresa, la productividad, el clima laboral y los beneficios económicos. Todos ganan con este tipo de liderazgo.

5. Liderazgo transformacional

El líder transformacional se centra en el capital humano de la empresa, es decir, en sus trabajadores. Es consciente de que la transformación solo es posible si incide en el compromiso de los trabajadores, confía en ellos y permite una comunicación fluida con los jefes. Este liderazgo se caracteriza por fomentar la creatividad y participación de todos los miembros de la compañía, no tener miedo a afrontar riesgos, motivar a los empleados y estimular la confianza bidireccional.

PRIORIDADES DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL

El liderazgo empresarial debe estar encaminado a lograr el crecimiento de la compañía en un futuro no muy lejano. Por ello, hay que establecer una estrategia realista y atractiva que motive a todo el personal.

En cualquier estrategia, el líder establecerá prioridades, analizará los resultados que se van obteniendo durante el proceso y medirá los resultados logrados en el plazo establecido. Para llevar a cabo todo esto, el liderazgo empresarial debe ser creíble y sustentarse en 11 pilares fundamentales:

- **Ética:** *Le exige al líder una coherencia para establecer que lo que se ha comprometido es realizable y una responsabilidad para cumplir lo acordado con los empleados. La ética lleva asociada otros valores como la justicia, la confianza y la humildad.*
- **Serenidad:** *Un buen jefe tiene que estar preparado para aguantar momentos de presión extrema y ser capaz de mantener la calma, controlar las emociones y solucionar los conflictos o contratiempos.*
- **Capacidad:** *Significa que el responsable tiene que poder dar resultados cuantificables. Estos resultados son la garantía del respeto de sus subordinados. En caso contrario, no sería considerado un verdadero líder y en poco tiempo sería sustituido. Las capacidades más valoradas son la inteligencia, el talento y la productividad.*
- **Valentía:** *Tiene que ser capaz de demostrar su capacidad de decisión, afrontar momentos complicados, aceptar las críticas, admitir sus equivocaciones y modificar las acciones que han generado los malos resultados.*
- **Convicción:** *Es la seguridad de creer en lo que hace. Debe ser capaz de transmitir ese convencimiento para que su equipo reme en la misma dirección. Esta convicción exige compromiso, entrega y confianza.*
- **Consideración:** *Un buen líder no puede actuar movido por el despotismo y el orgullo. Debe fomentar el respeto y la empatía hacia todos los miembros del equipo. Esto se consigue teniendo una actitud proactiva y cercana, que favorezca la escucha y la valoración del resto de opiniones.*
- **Invertir en talento:** *Hay que facilitar a los trabajadores la oportunidad de continuar formándose y creciendo profesionalmente. Además, se pueden implantar iniciativas que premien su talento e implicación.*
- **Visión estratégica y capacidad de adaptación:** *Es necesario tener clara la estrategia a seguir, los peligros que pueden surgir y planificar el mejor momento para ejecutarla. Si se producen contratiempos, un buen líder, tiene que ser capaz de adaptarse tanto él como a la estrategia inicial.*
- **Valores estratégicos:** *Los valores son inherentes a la propia persona. Estos valores propios de la estrategia empresarial, para que resulten eficaces, deben plasmarse de manera constante y prolongarlos en el tiempo, adaptándolos si fuera necesario.*
- **Perfecta ejecución:** *Un líder exitoso dirige cualquier proyecto garantizando el desarrollo profesional de los trabajadores, la asignación de recursos y unos resultados impecables.*

■ **Motivación:** *La motivación de los equipos de trabajo es imprescindible en todo el proyecto, desde el inicio hasta el final. No importan los obstáculos que surjan en mitad del proceso, el líder conseguirá que el grado de implicación de sus subordinados no decaiga. Sin una motivación correcta es imposible alcanzar el éxito.*

BENEFICIOS DE UN BUEN LIDERAZGO EMPRESARIAL

Si los responsables realizan un buen liderazgo empresarial, obtendrán las siguientes ventajas:

- *Motivación de los empleados.*
- *Reducción del absentismo y del preceptismo laboral.*
- *Aumento de la productividad.*
- *Mejora el clima laboral y el trabajo en equipo.*
- *Crecimiento de la facturación y de las ganancias.*
- *Mejora la imagen de marca tanto en el interior como en el exterior de la empresa.*
- *Consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo.*
- *Resolución efectiva de problemas.*
- *Mejora la estrategia y la planificación empresarial.*
- *Potenciación de resultados más creativos.*

