

Fernando Segundo Moya

El líder en la empresa

3 may, 2011

Dirigir colectivos humanos y lograr que los equipos se involucren en la consecución de los objetivos es hoy esencial a las empresas. La comunicación ha de girar sobre estas premisas. Conseguir que se involucren obliga al conocimiento de lo qué es la empresa pero también de la importancia de su trabajo, “conocer y saber por qué y para qué” del puesto de trabajo y de su utilidad. Situarse así, en un espíritu emprendedor y colaborador con sus iguales y su infraestructura superior e inferior, permite afrontar una sustitución sin que el edificio se resquebraje. Alrededor de todo esto giran los liderazgos en las empresas, reconocibles por la labor que estos desempeñan. El líder no se impone, debe ser natural, y lo es porque: es persona hábil en su trabajo, tiene visión clara de la empresa, es capaz de coordinarse con los demás, es entusiasta, es creativo, es comunicador y es anticipador de cambios.

Líder en la empresa no es equivalente a Alta Dirección, ya que ésta aporta orden y coherencia, asigna recursos, define objetivos, ejecuta en suma en un proceso destinado a la consecución de resultados. Aporta innovación frente a los cambios que afectan a la empresa, con visión de futuro. Imbricado en la cultura empresarial a largo plazo. En su comunicación con los demás elementos humanos de la empresa, comparte con los que ocupan puestos inferiores, objetivos y prioridades, favoreciendo acuerdos; estimula la participación activa en la planificación del trabajo, en la toma de decisiones y en la resolución de problemas; favorece la comunicación hacia arriba y hacia abajo; compromete con la política de la empresa y apoya a sus compañeros en la realización de las actividades, con una actitud positiva ante los errores, para mejorar los puestos de trabajo y las acciones empresariales.

El líder se planteará como metas: conocer los aspectos funcionales y formales de la empresa, conseguir resultados y ser reconocido como tal líder. Favorecer oportunidades, conociendo los puntos débiles y fuertes de las personas, recompensar o sancionar de acuerdo a las normas de la empresa. Además de saber escuchar, generar confianza, y organizar el trabajo. Para que todo ello funcione ha de implicar al equipo o los equipos de trabajo, bajo la motivación.

La motivación debe impregnar de entusiasmo las tareas para conseguir los objetivos empresariales, teniendo en cuenta que los estímulos no funcionan por igual entre diferentes personas, ya que unas priorizarán la realización personal, otras su situación económica personal, otras el placer de sentirse seguros, etc. El liderazgo estará imbuido en ser el primero en el convencimiento de que puede lograr esos objetivos con los empleados, creando un ambiente favorable de trabajo, fomentando el progreso individual y la realización personal y convirtiendo el trabajo en algo creativo, compartiendo decisiones y nuevas ideas en una actitud dinámica, y supervisora. Dependerá, no obstante, de la cultura y modo de entender la empresa, por parte de la alta dirección. No será posible de igual modo para una empresa que inspire un modelo autoritario que otra que se rija por el criterio participativo. Dirigir supone ‘Hacer Hacer, Hacer que Hagan’. En resumen, ser líder no es ser el jefe o propietario, sino persona que anticipa los cambios, que mira a largo plazo y que es capaz de coordinar y dirigir equipos, identificándolos con los objetivos e ilusionándolos. Por tanto tendrá grandes dosis de comunicación en los diferentes niveles de la organización. Procurando la información en el interior y exterior. ¿Nace o se hace el líder?... “No es líder quien quiere sino quien puede”.