

Trabajo en equipo, roles, desempeño y liderazgo

Por: Heiller Abadía Sánchez.

En el desarrollo del liderazgo como herramienta básica en la construcción y empoderamiento empresarial, es clave reconocer la necesidad de influir sobre los equipos de trabajo, para ello el liderazgo traza unas líneas de acción definidas, entre estas tenemos la característica del líder de ser un sujeto agente que ejerce un sinnúmero de percepciones sobre un sujeto paciente o seguidor. En este escenario la inteligencia emocional cobra importancia, pues cada una de las personas que integran el grupo tiene instalado un modelo mental, con cargas emocionales traducidas en principios, ideas, creencias, valores y metas, según lo plantea Kenneth Craik.

Es en este orden de ideas en que la inteligencia emocional, tomada como aquella capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos, entra a jugar un papel estratégico en la consolidación y desarrollo de grupos de trabajo. Existe el liderazgo cuando se tiene la posibilidad de influir sobre una necesidad de los seguidores, es decir, cuando existen elementos de poder que conllevan a un tipo determinado de liderazgo, así, tener el poder de remunerar a un grupo conlleva liderar desde las necesidades económicas, pero no permite generar un impacto en el desempeño real y eficiente de un grupo. Otro ejemplo puede ser el tener el poder coercitivo que actúa sobre la necesidad de ser dirigido con castigo, no se genera un impacto en el equipo puesto que se realizan tareas sobre la base del miedo. Así podríamos tener muchos ejemplos y tipos de liderazgo basados en el poder, pero para ser precisos en el uso de la inteligencia emocional tendríamos que remitirnos al liderazgo por referencia o por conocimiento, en donde el líder traza una línea de tensión hacia la visión del grupo, generando una percepción en sus sujetos pacientes o seguidores.

El líder que se convierte en un referente y experto para su grupo crea la tensión necesaria para volcar su atención hacia la meta a alcanzar. Crea un ambiente de confianza que permite conocer a su grupo desde elementos generales como sus capacidades y comportamiento.

Por lo tanto, la función del líder comienza con el conocimiento de las tareas a realizar, el entrenamiento de equipo hasta alcanzar su madurez y llegar a la delegación de tareas. Pero para que esto ocurra es necesario conocer y reconocer todos y cada uno de los aspectos comportamentales y emocionales inherentes a los miembros del equipo y con ello poder coordinar sus movimientos.

Los roles de los integrantes de un equipo son fundamentales en el éxito de este, y para determinar, establecer, direccionar y seleccionar un rol, es vital el conocimiento de la personalidad, comportamiento, emociones de sus miembros.

*** Docente Universidad Católica de Pereira**