**¿Falta de proactividad? 5 formas de crear equipos líderes y autogestionados**

Trabajar con un equipo proactivo puede ser la diferencia entre cumplir metas con tranquilidad o batallar con el *deadline* de nuestros proyectos. Las empresas lo saben: hoy en día, cualidades como el liderazgo y la autogestión son de las más valoradas en los trabajadores.

Sin embargo, implementar una cultura proactiva y de liderazgo en una compañía completa no es sencillo: “*Muchas veces intervienen factores como políticas internas, flujos de trabajo robustos y la misma personalidad de los trabajadores”*, señala Noa Radosh, especialista de localización en Latinoamérica para [monday.com](https://monday.com/), el sistema operativo de trabajo (Work OS) que permite a las personas y organizaciones crear las herramientas que necesitan para realizar su rutina. “*Crear equipos autogestionados puede empoderar a los empleados para desarrollar su propio liderazgo, tomar más y mejores decisiones, y contribuir al crecimiento colectivo*”, añade Noa.

De acuerdo con el reporte [*Global Leader Forecast 2021*](https://media.ddiworld.com/research/GLF2021-final.pdf), elaborado por la firma DDI, el 55% de las empresas a nivel global hoy batalla por encontrar a su próxima generación de líderes. Ante ello, Radosh expone 5 formas de alentar a los colaboradores a tomar una postura de mayor liderazgo y autogestión:

1. **Flujos de trabajo enfocados a soluciones**

Ser líder implica ofrecer soluciones, tanto para su equipo como para los clientes. Adaptar este pensamiento en el flujo de trabajo del equipo no sólo cambiará la visión o *mindset* de los colaboradores, también lo hará con su forma de actuar; la automatización de acciones puede ser buen recurso para dar soluciones inmediatas ante procesos complejos.

1. **Fomenta la responsabilidad mediante la delegación de tareas**

Instruir a todo el talento para que aprenda a delegar o coordinar tareas es una buena forma de descubrir líderes potenciales, pero también de estimular su participación y responsabilidad en cada proceso de trabajo. Por ello, vale la pena involucrarlos desde el inicio de un nuevo proyecto, y dar seguimiento de su avance de forma conjunta a través de un sistema de gestión.

1. **Brinda retroalimentación constante**

Guiar constantemente al equipo es sin duda la forma más rápida de desarrollar equipos autogestionados, pues una vez han aprendido a afrontar situaciones y dar seguimiento a tareas, serán más propensos a tomar decisiones proactivamente. Una retroalimentación basada en data puede ayudarlos a evitar errores comunes, a la vez que asegura estrategias alineadas y encaminadas con los objetivos generales del equipo.

La misma encuesta de DDI señaló que 30% de los trabajadores espera más entrenamiento y retroalimentación de sus superiores.

1. **Facilita herramientas para la gestión de sus tareas**

Las viejas prácticas de liderazgo han dejado de funcionar en un mercado que demanda mayor digitalización. La tecnología resultará fundamental para que los colaboradores adquieran las cualidades de liderazgo necesarias para el futuro de las compañías.

Herramientas como los sistemas operativos de trabajo serán una herramienta imprescindible para la próxima generación de líderes.

1. **Construye sobre su trayectoria profesional**

*¿Dónde te ves en unos años?, ¿cuál es tu meta más grande a nivel profesional?* Este simple par de preguntas no solo te ayudará a conocer las aspiraciones de tus colaboradores, también te dirán bastante acerca de su personalidad cómo líder.

Saber cuáles son las metas y aspiraciones de los trabajadores es una buena forma de ayudarlos a tomar las riendas de su propio camino, y de fomentarlos a tomar decisiones para su desarrollo personal.

Al final del día, es importante hacer entender a los colaboradores, sea cual sea su puesto, que pueden desarrollar la capacidad de influir positivamente en una persona o en un grupo determinado para hacer mejor su trabajo y crecer colectivamente; aunque para ello será fundamental brindarles mayores obligaciones y recursos tecnológicos, a fin de que puedan tomar sus propias decisiones y explotar su potencial de liderazgo.