

Management and Performance Associates – Enero – Febrero 2016 Afuera lo Viejo, Bienvenido lo nuevo

“El progreso es imposible sin el cambio, y aquellos que no pueden cambiar sus mentes, no pueden cambiar nada”.

~George Bernard Shaw, Dramaturgo
Irlandés

Comenzar un nuevo año implica un momento tradicional para generar cambios. El nuevo año trae nuevas expectativas en muchas dimensiones de nuestras vidas. Hay nuevos presidentes en algunos países, empezamos a contar con nuevos indicadores económicos como la inflación y el PIB, y muchas cosas más que surgen desde el 1ro de enero. Las esperanzas se renuevan y se hacen nuevos planes.

En ese espíritu entonces de “Afuera lo viejo, Bienvenido lo nuevo”, la pregunta entonces sería: ¿Cuáles son los hábitos malos que podemos dejar atrás y cuáles son aquellos hábitos saludables que podemos incorporar?

El año pasado, uno de nuestros boletines se tituló “El camino al infierno está lleno de buenas intenciones”, que cubría las diferencias entre intenciones y un plan bien ejecutado. Ahora, en este artículo vamos a explorar los hábitos de liderazgo

que necesitamos cambiar. Si ya los has incorporado todos o tan sólo algunos de ellos, ¡felicitaciones! La mayoría de estos no son fáciles.

Con el fin de mantenernos enfocados – y elaborar nuestro “plan” de forma más realista – empezaremos con sólo tres recomendaciones:

Decir vs. Preguntar

Sí, nosotros podemos ser brillantes y experimentados, pero también lo es nuestro equipo.

Un siglo atrás, Theodore Roosevelt declaró: “El mejor ejecutivo es aquel que tiene suficiente sentido común para seleccionar buenos hombres que hagan lo que él quiere hacer y, autocontrol suficiente para no entrometerse entre ellos mientras lo hacen”. La innovación y la creatividad requieren un ambiente donde las ideas no sean censuradas, todo lo contrario, dónde sean compartidas abiertamente. Y no, no necesitamos aceptar cualquier idea que provenga de nuestro equipo de trabajo, lo que sugerimos es que exploremos el valor que tienen.

Necesitamos esforzarnos en preguntar y entender en vez de prejuzgarlas y decir “no, esto nunca va a funcionar”

Cumplimiento vs. Compromiso

No confunda “Sí señor” con compromiso. Si usted aún cree que “comandando las tropas” para la realización de una tarea es el camino adecuado de acción de un líder, debería estar entonces trabajando para las fuerzas armadas. Ese es el lugar donde se valoran las respuestas “Señor, Sí señor”. Cualquier otro entorno requiere que los miembros del equipo estén comprometidos.

Para estar comprometidos, la gente debe ser incluida, no solo recibir órdenes de lo que se debe hacer. En el mundo corporativo, el cumplimiento sólo es aceptable – y esperado - cuando se trata de políticas, leyes o decisiones ya tomadas por los altos niveles de la organización.

Dirección vs. Coach

En las clases de liderazgo que ofrece MAPA Consulting, estamos acostumbrados a ver participantes, muchos de ellos líderes de alto nivel, haciendo declaraciones como “por supuesto nosotros tenemos sesiones de Coaching con nuestro equipo”. Cuando les pedimos que se autoevalúen en las habilidades de Coaching, muchos de ellos se califican en el cuartil superior de la

escala. Así, con tan experimentado grupo, nosotros saltamos la teoría y vamos directo a la práctica. Es entonces cuando aparece la contradicción entre sus declaraciones y el nivel de enfrentamiento que tienen con el arte del Coaching.

Se limitan a decir lo que la gente debe hacer, ofrecen recomendaciones, y lo peor de todo, dan instrucciones muy específicas en términos de lo que es aceptable (y lo que no lo es). Algunos se atreven a amenazar diciendo que, “en caso que no se consiga el rendimiento esperado...” (No necesitamos completar la frase).

Pocos líderes entienden que el Coaching no es lo se dice, es lo que se pregunta. El arte del coaching reside en realizar preguntas abiertas poderosas que causen una reflexión, por lo tanto, conduzcan al aprendizaje. Las preguntas durante el Coaching exploran las causas antes de discutir soluciones. En las sesiones de Coaching se exploran alternativas.

Nuestras preguntas deben enfocarse en nuestros trabajadores con el fin de evaluar cada alternativa y escoger la mejor opción.

Por supuesto es mucho más fácil decirle a la gente qué hacer, pero esto no genera desarrollo. El efecto del Coaching pasa por la mente de la otra persona, nuestro colaborador para este caso.

Estamos todavía iniciando el año así que,
¿qué hábitos malos estamos dejando
atrás? ¿Cuáles hábitos saludables estamos
incorporando?

**MAPA Consulting puede ayudarle a
usted y a su equipo a desarrollar estas
competencias, contáctenos.**

**¡Hasta la próxima edición!
Agradecemos su retroalimentación.**