



La situación actual nos ha llevado a replantear muchas cosas entre otras la manera como ejercemos el liderazgo. No es lo mismo liderar en época de paz, en escenarios conocidos y estables que liderar en época de guerra, en escenarios inestables y, en cierto sentido, desconocidos. El Líder se da cuenta que lo que funcionaba ya no funciona. Tiene que reinventarse necesariamente. Este escenario plantea grandes retos pero también grandes oportunidades de fortalecer al equipo en todo sentido y fortalecerse en sí mismo como líder.

Veamos en detalle los principales dilemas que confrontan al líder en este momento:

Resultados vs Aprendizaje

Una situación como la que nos tocó vivir, por sus características tan particulares, es un escenario ideal de aprendizaje para el líder y su equipo. A su vez los resultados no esperan. El líder tiene que mediar entre un discurso relacionado con la necesidad de obtener resultados y un discurso enfocado a aprender de las experiencias actuales sacando lo mejor de la situación y fortaleciendo al equipo.

Exigencia vs Paciencia

A pesar de la incertidumbre que generó la pandemia, "la rueda sigue girando". La necesidad de resultados es más apremiante que nunca y un escenario adverso tensiona la situación confrontando al líder hacia un dilema complejo: ¿hasta dónde ser paciente? ¿Qué disculpas son aceptables y cuales no en este momento?



Hablar vs Escuchar

El discurso motivador no necesariamente funciona en situaciones tan atípicas como las actuales. Lo que antes energizaba al equipo ahora puede sonar a "evasión de la realidad". El equipo en este momento necesita ser escuchado, las personas necesitan compartir sus inquietudes, dudas y propuestas. Por otro lado, nadie escucha al que no escucha. El líder que solo habla aleja, el líder que escucha es percibido como más cercano y genera mayor confianza ante los retos actuales.

Motivación vs Asertividad

Ante situaciones donde las organizaciones han tenido que tomar decisiones difíciles muchas veces el líder es vocero de "malas noticias". En estas situaciones el equipo agradece un lenguaje asertivo donde se fundamente con argumentos sólidos y claros no un lenguaje condescendiente y evasivo.

Motivar en la incertidumbre implica un nivel de sinceridad en la comunicación donde se hable lo que se tenga que hablar.

Imposición vs Negociación

Los retos son diversos y los resultados apremian. A su vez el equipo pide concesiones diversas. La pandemia se convierte en "la disculpa perfecta" para evadir la responsabilidad de la obtención de resultados. El líder debe ser flexible y a su vez mantener el rumbo. Redefinir lo negociable y lo no negociable es más apremiante que nunca.





Directividad vs Delegación

En condiciones normales el nivel de directividad de un líder es relativamente alto y el nivel de delegación es variable dependiendo la madurez de los integrantes del equipo. En situaciones como la actual se invierte la ecuación, el líder debe abrirse a compartir con el equipo la responsabilidad de lograr los resultados permitiéndoles aportar una cuota mayor de iniciativa. Todos quieren ser parte de la solución, nadie quiere ser parte del problema de manera pasiva.

Reactividad vs Planificación

Situaciones atípicas implica generar estrategias atípicas para adaptarse y superar los retos actuales. Ante la incertidumbre los pronósticos y la planeación se hace cada vez más incierta. Más que mantener el rumbo el líder necesita navegar en mares tormentosos sin perder de vista los objetivos, adaptar las estrategias a un entorno cambiante y poco claro.

Comunicación Virtual vs Comunicación de Alto Contacto

La virtualidad ha cambiado muchos paradigmas relacionados con la comunicación. Aparentemente la distancia aleja y dificulta las conversaciones. Esta situación exige que el líder compense esa distancia con una comunicación "de alto contacto" generando espacios para conversar a profundidad y no solo enfocarse en conversaciones de "acciones para generar resultados".

Vulnerabilidad vs Fortaleza

El líder debe ser la columna que sostiene al equipo en momentos difíciles sin embargo la situación actual también genera en el propio líder indecisiones, desmotivaciones, presión excesiva de su propia organización y temor ante la incertidumbre. El equipo en este momento no necesita un líder estilo "super héroe" necesita un líder empático y congruente. En situaciones extremas un poco de vulnerabilidad donde el líder se muestre "humano" lo acerca más al equipo.

"Se vale hablar de lo que no hemos logrado, lo que no se vale es ir para el otro lado"



Ricardo Escobar

Director general de SG Talent Consulting.

Socio fundador y certificador de HCN World.

Co-autor de "Team Coaching para desarrollar equipos de alto desempeño".

Desde hace 15 años se dedica a formar líderes y ayudar a los equipos a desarrollar su potencial en diversos países de Latinoamérica.

Correspondencia con el autor: rescobar@sgtalentconsulting.com



CERTIFICACIÓN DE TEAM COACHING Y LIDERAZGO DE EQUIPOS

Empezamos en **Marzo 2022**

HCN WORLD



SGTALENT
CONSULTING



IMPARTE

**Ricardo
Escobar**

APRENDE
CON LOS EXPERTOS

[CLICK AQUÍ PARA MÁS INFORMACIÓN](#)



Festear
este fin de año!
con tu equipo de una
forma diferente.



Te ofrece
reencuentro/
Retos/

Celebración

X t r e a m C o a c h i n g

«« ¡PÍDE INFORMES! 55•5511•1554 »»



¡Hay mucho
que *Festear*
este año!



Te ofrece
integración/
naturaleza/

Celebración

Tu equipo merece reencontrarse
en un escenario diferente

«« ¡PÍDE INFORMES! 55•5511•1554 »»



Team Coaching News Noviembre 2021



+52 (55) 55346425 y (55) 55249239
certificaciones@sgtalentconsulting.com
www.sgtalentconsulting.com

Dar de Baja | Versión WEB | Contacto

SG Talent Consulting es una firma especializada en facilitar transformaciones organizacionales a través del desarrollo del talento individual y colectivo.

Copyright © 2021 SG Talent Consulting. Derechos reservados