

A photograph of a man in a dark suit and tie, wearing a white face mask. He is standing behind a podium, looking directly at the camera with a serious expression. The background is a blurred office setting with green and blue lighting. The text "RETOS Y OPORTUNIDADES DEL LÍDER EN LA EPOCA ACTUAL" is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the image.

RETOS Y OPORTUNIDADES DEL LÍDER EN LA EPOCA ACTUAL

“Vivimos tiempos interesantes” dice el críptico aforismo chino. Algunos dicen que es una despedida de buena ventura y otros dicen que es una maldición. Lo que es un hecho es que estamos viviendo un momento totalmente atípico. La Situación actual está obligando a las personas, a las familias, a las organizaciones, a los gobiernos y a la sociedad misma a reinventarse en muchos sentidos. El Home office, o teletrabajo como le dicen en sur américa, se ha impuesto radicalmente, así como la virtualización total de las comunicaciones. Un proceso que debería ser planeado, estructurado, implementado en etapas y voluntario, se ha impuesto de un momento a otro como la única manera de trabajar, por lo menos a corto plazo. Dicen los expertos que no es una manera de trabajar para todos los roles ni para todo los perfiles personales. A su vez enfrentamos una gran incertidumbre ante el impacto del Covid a todo nivel,

en lo inmediato y en el mediano y largo plazo.

Todo esto plantea grandes retos a líderes y equipos y genera grandes oportunidades a las profesiones “de ayuda”. A su vez se da una gran paradoja porque las organizaciones están pasando por un momento bastante difícil a nivel económico.

El verdadero reto para los líderes está en dirigir a sus equipos a distancia y en época de crisis. A su vez definir, en conjunto con recursos Humanos, donde sí es necesario el apoyo de un profesional externo en estos momentos. Las áreas de Recursos humanos y los líderes en general están enfrentando retos totalmente diferentes, tanto en la etapa del Covid como en “el retorno” paulatino al restablecimiento de operaciones en un escenario incierto en todo sentido.

Tal vez ayude definir cuáles son aquellos aspectos específicos de los equipos y sus líderes donde hay conversaciones pendientes y urgentes así como áreas de oportunidad para acelerar el desarrollo de los equipos. No atender esos “focos rojos” puede traer consecuencias mucho más costosas que invertir en ese apoyo.

PRINCIPALES IMPACTOS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN EL AMBIENTE LABORAL:

- Home office no planeado y no voluntario
- Sensación de “injusticia y vulnerabilidad” de quienes se mantienen en primera línea
- Aceptación no voluntaria de condiciones laborales y salariales
- Liderazgo a distancia y en situación de crisis
- Emociones negativas ante la situación
- Necesidad y dificultad de tener espacios de conversación más emocionales
- incertidumbre ante la situación y ante las decisiones a tomar para

enfrentar la situación

PRINCIPALES SITUACIONES COACHEABLES A NIVEL PERSONAL:

- Manejo de Duelos
- Autogestión y foco en el trabajo
- Creatividad ante los retos
- Necesidad de escucha
- Emociones negativas vs. Productividad
- Dificultad de alinear la dinámica familiar con la dinámica del trabajo
- Manejo del tiempo en home office
- Vulnerabilidad emocional
- Incertidumbre ante el futuro inminente
- Conversaciones pendientes con el jefe

SITUACIONES COACHEABLES EN LOS EQUIPOS:

- Enriquecimiento de los vínculos
- Aprendizaje cruzado frente a los retos actuales
- Benchmarking de buenas prácticas en la etapa Covid
- Conversaciones “por debajo del agua”
- Manejo de supuestos y creencias limitantes
- Manejo de duelo
- Creatividad ante los retos
- Retroalimentación cruzada
- Expresión de emociones que bloquean el trabajo
- Manejo de la injusticia
- Manejo de la incertidumbre
- Anticipación de la etapa post Covid
- Lecciones del pasado de esta etapa

Desde esta perspectiva es muy recomendable que los líderes tengan en cuenta algunos factores que pueden ayudar a minimizar el impacto

negativo de la situación actual y reconvertirlo en una situación de
Definitivamente la situación es retadora.

- Incrementar la comunicación personal para compensar la distancia física
- Estar atento al estado emocional de su equipo y provocar conversaciones empáticas con los colaboradores que lo necesiten
- Ser flexible sin perder de vista los objetivos
- Supervisar objetivos y no tareas
- Aprovechar la distancia para aumentar el empoderamiento con acuerdos claros
- Abrir espacio en las reuniones, o generar una reunión específica, para que los miembros del equipo puedan expresar cómo se sienten ante la situación y que pedidos específicos tiene para sus líderes o para la organización
- Ser muy asertivo y hablar desde los hechos y datos ante los pedidos que no son realistas

El coaching manejado eficazmente por un buen líder, o por un profesional experto si fuera necesario, sigue y seguirá siendo un modelo de intervención de alto impacto en los equipos para ayudarlos a adaptarse a cambios tan radicales como los actuales.

También es muy importante que el Líder entienda que tiene sus propias necesidades y debe buscar espacios de conversación donde puede ser “cliente del proceso”. De otra manera, las conversaciones que no tiene y necesita tener por su propia vulnerabilidad, influirán negativamente en su interacción con su propio equipo.

SITUACIONES COACHEABLES EN LOS MISMOS LÍDERES:

- Como enfrentar la “Soledad del ejecutivo”
- Dificultad de alinear la dinámica familiar con la dinámica del trabajo
- Manejo del tiempo en home office

- Conversaciones Pendientes con el equipo
- Como conectar emocionalmente a distancia
- Manejo y comunicación de decisiones difíciles
- Autogestión y foco
- Automotivación frente a los retos personales y empresariales
- Adaptación a la nueva realidad
- Flexibilidad frente a los retos del equipo
- Necesidad de incrementar las conversaciones uno a uno
- Manejo de la motivación del equipo
- Vulnerabilidad emocional
- Como fomentar la creatividad en el equipo
- Como anticiparse a la etapa post-covid
- Impotencia ante la dificultad de obtener resultados y ante la dificultad de manejar esa misma impotencia en sus colaboradores

Una buena charla del líder con un colega, con el jefe, con Recurso Humanos o con un profesional experto, ya sea coach o terapeuta, pueden ser de gran ayuda en este momento.

Como dijo León Felipe:

“Lo importante no es llegar primero, es llegar juntos...y a tiempo”.

Nunca antes había sido tan acertada esta frase.

Ricardo Escobar Borrero

Socio Fundador de HCN World.

Director de Sg Talent Consulting.

Coach ejecutivo con especialidad en Team Coaching

Correspondencia con el autor: rescobar@sgtalentconsulting.com

Herramientas de Team Coaching para Líderes
"Aprenda a desarrollar competencias de alto desempeño en su equipo de trabajo"

Iniciamos **CURSO VIRTUAL**
Sábado 21 de Noviembre 2020
9:00 a 13:00 hrs. (Hora México)

CLICK AQUÍ PARA MÁS INFORMACIÓN

Duración total: 16 horas
4 módulos semanales de 4 horas cada Módulo

Promoción por pronto pago
antes del 15 de Octubre




SGTALENT CONSULTING
HCN WORLD

NUESTROS PRÓXIMOS EVENTOS



www.sgtalentconsulting.com

Más de 50 generaciones en 8 países de Latinoamérica

CERTIFICACIÓN ONLINE DE
TEAM COACHING
Y LIDERAZGO DE EQUIPOS

IMPARTE
Ricardo Escobar

APRENDE CON LOS EXPERTOS

Iniciamos en **Febrero 2021**

CLICK AQUÍ PARA MÁS INFORMACIÓN



Más información:

CIUDAD DE MÉXICO

+52 (55) 55346425 y (55) 55249239

certificaciones@sgtalentconsulting.com

www.sgtalentconsulting.com