

Cómo preparar a los futuros líderes de una organización

Existe la falsa creencia de que para ser un buen líder se debe nacer con **carisma**, capacidad natural para influir y generar impacto en otros. La realidad es que cualquier persona puede ser un líder, sin embargo, se requiere que:

- **Asuma el rol de líder con responsabilidad.**
- **Tome la decisión de ser un buen líder para el equipo.**
- **Permita un espacio donde su equipo pueda aportar su punto de vista.**

Uno de los principales problemas que existe hoy en día en las empresas es la falta de **líderes** que actúen como **formadores** y permitan a las personas crecer, ser escuchadas y desarrollar sentido de pertenencia. Esto repercute directamente en que:

1. Los profesionales tiendan a irse en busca de un lugar donde puedan desenvolverse, aportar y usar todo su potencial.
2. Los profesionales que se quedan, lo hacen con poca motivación, y sienten que no tienen posibilidad para desarrollarse o crecer.

Te sorprenderá saber que alrededor del 60% de los colaboradores o empleados están dispuestos a dejar sus trabajos por causa de un mal liderazgo. Así lo manifestaron 6 de cada 10 persona en una encuesta realizada por un conocido portal de empleo (Bumeran.com) donde participaron 2 millones de personas.

Por otro lado, en el 2016, la empresa estadounidense de análisis y asesoría Gallup, presentó sus resultados de un estudio, donde 7 de cada 10 rupturas de relaciones laborales se dan por una mala relación con el jefe directo.

Estos resultados dejan en evidencia el impacto de un mal liderazgo en una organización, generando además:

- **Dependencia del jefe.**
- **Equipos muy poco autónomos y pocos propositivos.**

PREPARA A TUS FUTURO LÍDERES

Parte del rol de un líder es formar a otros líderes, no es solamente generar indicadores y resultados, sino también desarrollar líderes exitosos para el futuro, capaces de crear valor y transformar una organización.

Por esto, es importante que el líder asuma un rol de “Director Técnico” de su equipo, donde genere el escenario para que los jugadores salgan a la cancha y brillen. Para lograr esto el líder debe:

- **Tener la habilidad de escuchar: con total disposición y la mente abierta para entender lo que el otro tiene que decir.**
- **Desarrollar habilidades conversacionales: tener conversaciones de alto impacto con cada miembro del equipo, las cuales deben:**
 - Ser breves (entre 15 a 20 minutos)
 - Tener un foco preciso o una meta
 - Generar compromisos



¿Cómo generar conversaciones de alto impacto?

Tener este tipo de conversaciones, contribuyen a formar nuevos líderes que serán la generación de relevo dentro de la organización. Una herramienta que te ayudará a elaborar este tipo de conversaciones es el Modelo de estructura "CO.M.P.ACT", el cual consta de 4 sencillos pasos:

1. Contexto: Se trata de explicarle al colaborador que quieres tener una conversación con él para hablar de un tema en específico. Generar un contexto de la conversación es importante para prepararlo y calmar su ansiedad.

Por ejemplo: "Hoy quiero conversar contigo, no más de 20 minutos, sobre la reunión que tuviste con tu cliente" o "Hoy quiero conversar contigo, sobre cuál es el negocio más importante que tienes para este mes, tus próximas metas, o la relación con estos potenciales clientes"

2. Mapeo: Es la etapa de indagación para saber cómo está el colaborador. Es el espacio donde haces preguntas y escuchas atentamente. Se deben realizar preguntas abiertas que inviten a la persona a reflexionar e incluso desafiarla, por ejemplo:

- ¿Cómo crees tú que puedes aportar aquí?
- ¿Qué aprendiste de la experiencia que tuviste con este cliente puntual?
- ¿Qué aprendiste de...?
- ¿Cómo te sentiste?
- ¿Qué crees que podrías haber hecho distinto?

El Mapeo es crucial, ya que es el momento donde dejas de lado tu experticia y escuchas sin prejuicio, con genuino interés, para lograr entender la mirada o percepción de la otra persona.

3. Presentar: En esta fase es donde le muestras tu punto de vista, desde tu conocimiento y experticia, una forma distinta de hacer las cosas, por ejemplo:

- "Qué tal si construimos los indicadores juntos"
- "Qué tal si preparamos esta próxima reunión con el cliente"
- "Te invito a que prepares la reunión que tenemos el lunes con el cliente y reunámonos antes para darte feedback"

4. Acción: Es el plan de acción, donde generas un compromiso de acuerdo mutuo con el colaborador, estableciendo un tiempo de entrega.



Como consejos finales:

- 1.- Mantén conversaciones con tu colaborador** cada 15 días y déjalo agendado en el calendario para los próximos meses. Esto ayudará a transformarlo en un hábito.
- 2.-Evita distracciones e interrupciones**, centra toda tu atención en tu colaborador para generar un ambiente de seguridad y confianza.
- 3.-Si tienes conversaciones de alto impacto** y deseas ver una acción distinta o un cambio, debes hacer seguimiento quincenal.
- 4.-Para que las conversaciones perduren en el tiempo**, deben ser breves, máximo de 20 minutos, de lo contrario consumirás mucho tiempo y finalmente las evitarás. Sobre todo si tu equipo de colaboradores está compuesto de muchas personas.

“Recomiendo ampliamente a Denken Consultores, tienen una metodología de enseñanza muy interactiva que te llevan a poner la teoría en práctica. A través de su curso Manager as Coach, aprendimos el Método CO.M.P.ACT, el cual llevamos implementando desde hace tres años para capacitar líderes. Este método nos ha permitido tener conversaciones más estructuradas, desafiantes y objetivas con nuestros colaboradores y generar cambios positivos en el ambientes de trabajo.” Flavio Negrier- Regional Industry Manager- Empresa Flexco.

Por último, quiero invitarte a que comiences a tener conversaciones de alto impacto con cada uno de tus colaboradores y escuches sin prejuicio. El secreto está en la práctica. Te aseguro que experimentarás una gran satisfacción a nivel personal y profesional.

