



Dos retos especiales

Este año, los líderes de equipo en casi todas las organizaciones se encuentran ante dos retos especiales; el primero de ellos ha existido durante años y el segundo es más coyuntural:

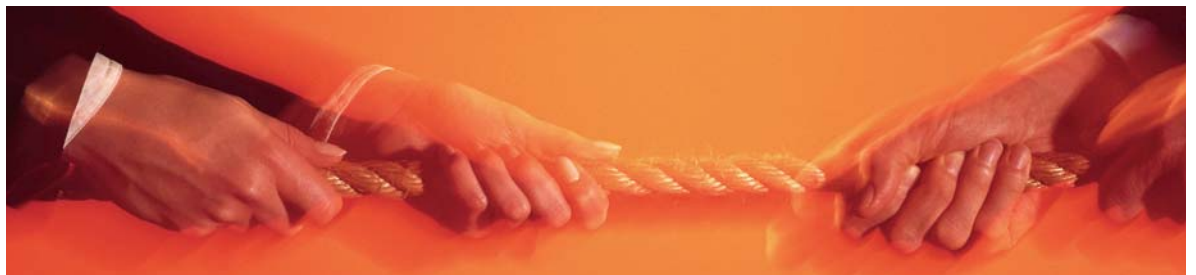
1) Colaboradores que no se identifican con las metas de la organización y 2) El bajo nivel del estado de ánimo de los colaboradores.

Así que los dos retos a los que se refiere el título de este número, consisten en resolver este par de desafíos.

Hace más de dos décadas, investigaciones hechas en los Estados Unidos comprobaron que en muchas empresas prevalecen niveles sorprendentemente bajos de identificación por parte de los colaboradores con las estrategias y los objetivos de las organizaciones. En México, nuestros estudios de clima laboral detectan patrones similares.

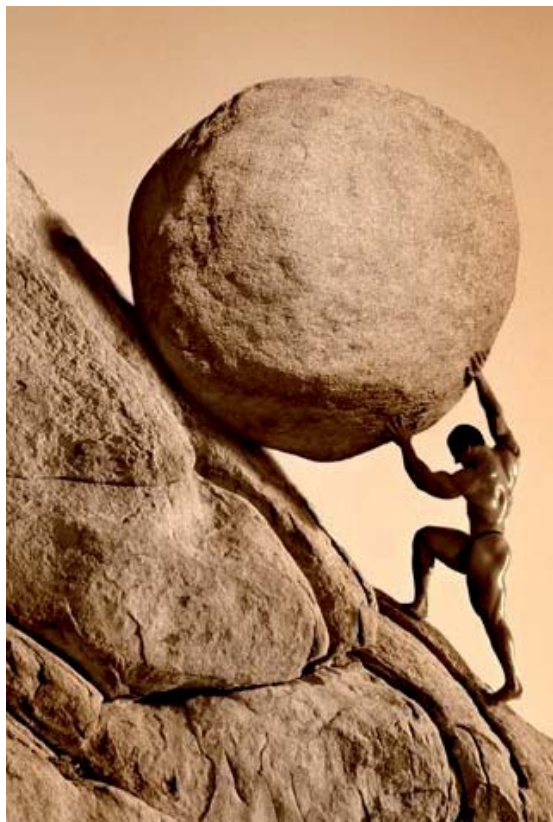
Cuando los colaboradores no conocen o no ponen verdadero interés en las metas de sus empresas, o bien, cuando sus objetivos personales se anteponen a los de la organización, se ve afectada la capacidad de la misma para convertir sus los objetivos en planes de acción y para obtener de ellos los resultados deseados.

Dicho de otra manera, cuando la dirección o el líder del equipo pisan el acelerador, el motor no responde.



Respecto al segundo obstáculo, la crisis actual ha dado un golpe duro al estado de ánimo de los mexicanos. Estudios recientes en México ponen al descubierto que muchos colaboradores tienen sentimientos pesimistas respecto de sus vidas, su trabajo, su situación actual y su futuro inmediato.

Las empresas esperan de sus ejecutivos y ejecutivos mejoras en los resultados, a pesar de los obstáculos pero en las actuales condiciones, muchos de ellos se sienten como Sísifo, que fue obligado a empujar una piedra enorme cuesta arriba por una ladera empinada, pero antes de que alcanzase la cima, la piedra siempre rodaba hacia abajo y tenía que empezar de nuevo.



En el libro *Siga esta ruta*¹, se afirma que los colaboradores hacen caso omiso a las metas de las organizaciones cuando los jefes no prestan la debida atención a estas cinco acciones básicas:

- **Promover claridad**
respecto a lo que se espera de los colaboradores.
- **Brindar reconocimiento**
por lo que los colaboradores hacen bien.
- **Tomar en cuenta las ideas**
de los colaboradores.
- **Crear oportunidades**
para seguir aprendiendo y para crecer.
- **Mostrar interés**
en los colaboradores como personas.

Estas cinco fallas “frenan” a las organizaciones.

En el número anterior de *e-Hablando de Liderazgo*, describimos las similitudes entre la labor de coaching y el liderazgo. Definimos la labor de coaching como diálogo y una relación entre el coach y sus colaboradores en un contexto productivo orientado al mejoramiento del desempeño. Ahora, si no quieres sufrir el mismo castigo de Sísifo, recomendamos prestar especial atención al tema del diálogo como una medida sencilla y práctica para superar las cinco “fallas que frenan”, y tener influencia positiva en el ánimo de los colaboradores.

¹ Curt Coffman y J. Gabriel González Molina, *Siga esta ruta*, Ediciones Empresa Activa.



Por medio de diálogos informales y constantes, los líderes pueden lograr:

- **Armonizar las expectativas** de los colaboradores con lo que reciben de sus jefes y de la organización.
- **Promover claridad** respecto a las metas.
- **Ayudar a sus colaboradores** a comprender cómo su trabajo contribuye a alcanzar los objetivos de la empresa.
- **Impulsar a los colaboradores** a identificarse con las metas de la organización.
- **Alentar la disposición** de esforzarse para cumplir las metas.
- **Influir en el ánimo** de los colaboradores.

En estos momentos difíciles, algunos de nuestros clientes han optado por la estrategia de afianzar las fortalezas de sus colaboradores. Reconocen lo que hacen bien y piden más de lo mismo. Juntas, estas acciones contribuyen a la confianza que sienten los colaboradores respecto a sus capacidades y fomenta el optimismo respecto a lo que son capaces de lograr.

Un jefe de grupo que implementó esta estrategia explicó los resultados así:

Antes, para que alguien se fijara en ti, tenías que meter la pata. Ahora, la gente recibe reconocimiento cuando cumple, cuando hace un esfuerzo o logra algo especial. Todos estamos al pendiente del trabajo

bien hecho y el ambiente ha cambiado. Se trabaja más a gusto.

Ahora, los líderes de todos los niveles “llaman la atención” al trabajo bien hecho por medio de conversaciones breves con frases sencillas, específicas y sinceras. Por ejemplo:

Pablo, gracias por ayudar a Georgina ayer por la tarde. Pudimos despachar las refacciones anoche y hoy, en lugar de quejarse, el cliente nos llamó para felicitarnos por el servicio.

Con esta estrategia “suave”, la organización logró “engancharse” al personal y obtiene resultados “duros”.

Los líderes que llevan a cabo diálogos de este tipo llegarán a contar con colaboradores más “enganchados” y comprometidos con las metas de sus equipos.



Ejercicio práctico

1. Observe a sus colaboradores en acción y busque ejemplos de lo que hacen bien.
2. Por medio de conversaciones breves, bríndeles reconocimiento por sus esfuerzos bien encaminados y por los resultados de éstos.
3. Solicite los comentarios y las opiniones de sus colaboradores.
4. Ofrezca oportunidades para seguir aprendiendo.

**¿Ves lo fácil que es?
¡Y no requiere tiempo adicional!**



Recapitulemos

Este año presenta una combinación especial de retos, 1.) Colaboradores que no se identifican con las metas de la empresa y 2.) El bajo nivel del estado de ánimo de muchos de ellos.

Se puede aminorar los impactos de estas contrariedades con dos remedios confiables: Reconocimiento de las fortalezas y conversaciones breves acerca de ejemplos específicas de ellas. Sin pedirle permiso a nadie, **tú puedes tomar la decisión** de fomentar un clima de trabajo más sano y productivo al dialogar con tus colaboradores. Si lo haces, contribuirás a la confianza que sienten respecto a sus capacidades y a la comprensión de cómo su trabajo **contribuye al éxito de la organización. ¿Te animas?**

Hasta Pronto,
John Fischer

Visítenos en

www.TOPLINEconsulting.com.mx

¿Desea apoyo para sus esfuerzos de mejoramiento de la productividad de su equipo de ventas?

Nos daría mucho gusto tener la oportunidad para conocer su situación y sus metas. Envíenos un mensaje dando clic AQUÍ.

¿Quiere enviar este número del boletín e-Hablando de Liderazgo a colegas?

Haga clic en el botón reenviar en el menú de su administrador de correos.

Consejos Prácticos

Si a tu organización le interesa fortalecer las capacidades de los colaboradores y la intensidad de su compromiso con las metas, llámanos. Juntos encontraremos alternativas para conseguirlo de una manera que tenga sentido para tu organización.

Información acerca de recursos que pueden ser útiles:

- Habilidades Esenciales de Liderazgo.
- Cómo Desarrollar las Habilidades de los Colaboradores.
- Retroalimentación Centrada en el Desempeño.
- Coaching Centrado en el Desempeño.
- El Desarrollo de Estándares de Desempeño.
- Preparación para el Cambio.
- Disciplina Efectiva.

¿Quiere mantener actualizados a sus vendedores?

Regáleles una suscripción gratuita de **e-TRATO HECHO** el boletín electrónico de **TOP LINE Growth Consulting** creado para vendedores y promotores. Envíenos los nombres y direcciones de sus vendedores. Haga clic AQUÍ.

Si no desea recibir e-Hablando de Liderazgo, haga clic aquí para cancelar.