

AWAKE NEWS

SEPTIEMBRE / 2023



Cuando aprender a ser líder es mucho más que un curso

Parece que cuando se diseñan experiencias de aprendizaje en liderazgo, se olvida una condición clásica: un curso o taller no es suficientes para generar cambios de mentalidad y cambios de prácticas puesto que, comprender o incorporar nuevas distinciones es recién el comienzo.

El aprendizaje se va generando al reflexionar sobre lo que se hace, practicar fórmulas, aplicar las nuevas distinciones a la propia realidad y desarrollando confianza en éstas.

Por ello, la incorporación del Mentoring ha sido una excelente herramienta metodológica que genera muchos beneficios: rescatar el mejor conocimiento y experiencia interna, sostener el aprendizaje durante un tiempo más prolongado, personalizar la experiencia y, muy especialmente, fortalecer redes para que el aprendizaje sea continuo y permanente.



La demanda de liderazgo operacional

Si existe un punto muy relevante donde converge estrategia, cultura y personas es el liderazgo de equipo operativos, hoy más que nunca desafiado a hacer un cambio de estilo y rutinas.

Lo observamos a diario en nuestros clientes que están buscando con Awake, formas innovadoras de formación con mejores impactos en cambios reales.



La apuesta de un cambio de mentalidad

El 2021 nos encontramos con un artículo realmente interesante sobre el cambio de mentalidad en líderes.

En la descripción de seis paradojas del liderazgo post pandemia, los autores plantean lo que en Awake hemos considerado como ejes centrales del cambio de mentalidad.

Revísalo en:

<https://hbr.org/2021/04/6-leadership-paradoxes-for-the-post-pandemic-era>



Los temas que tensionan el liderazgo

Frecuentemente estamos observando que las soluciones a los temas que tensionan el liderazgo actual son toda una aventura por descubrir. Mientras maduramos respuestas a estos factores, nos mantenemos abiert@s a observar lo que nos muestran las empresas con las que trabajamos. Fíjate en estas tendencias y ayúdanos a sacar buenas conclusiones:

- **DEI** = nuevos códigos relacionales
- **Flexibilidad laboral** = nuevos mecanismos de seguimiento y control
- **4 generaciones conviviendo** = nuevo y complejo posicionamiento de la autoridad
- **Teletrabajo** = nuevos códigos de trabajo en equipo
- **Estrés** = nueva urgencia por crear ambientes de seguridad psicológica

- **Tecnologías** = nuevo diseño de tareas y de competencias actualizadas en los equipos
- **Sostenibilidad** = nuevas demandas en la optimización de recursos o generación de eficiencias
- **Marcos ágiles** = nuevas estructuras u organizaciones de equipo a ritmos acelerados

Si bien ninguna de estas novedades tiene respuestas simples, hemos observado algunas más exitosas al momento de generar influencia: En relación al "Mindset", ganan quienes desarrollan visión sistémica. Respecto de las habilidades de interacción, ganan los que se acostumbran a trabajar con inteligencia emocional. Y, finalmente, respecto de los aspectos conductuales, ganan quienes predicán con el ejemplo y presentan un alto estándar de buen trato y gestos hacia su ambiente.



Liderazgo de Mujeres

Existe bastante evidencia científica que avala que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades aún cuando existan ciertas diferencias genéticas y neuro cerebrales.

En el proceso de evaluación de la experiencia del equipo que implementó recientemente un Programa de liderazgo para mujeres, llegamos a conclusiones relativamente parecidas. Nos dimos cuenta, CON ellas, que el modelamiento socio cultural del rol de la mujer y del hombre, genera restricciones para ambos, inhibiendo potenciales y restando libertad de desarrollo personal y profesional.

Cambiar mentalidades nunca ha sido fácil y siempre ha sido posible. Por eso, seguimos empeñad@s en las herramientas y prácticas que permiten la expresión del talento.

Liderar con “enfoque de solución”

Llevamos un tiempo perfeccionándonos en el “arte” del Foco de Solución que se ha convertido en una llave para nuestro propio enfoque de Consultoría y también para el entrenamiento y coaching de temas relativos al liderazgo.

En palabras simples, este Enfoque plantea que la mente puesta en modo solución es mucho más efectiva y eficiente que la mente puesta en modo problema.

Si logramos rápidamente y de manera sistémica, configurar cuál es el problema (En qué “película” estamos) y cuáles son sus explicaciones más básicas, dispondremos de la energía necesaria para crear un estado mental de solución donde éstas empiezan a configurarse como posibilidades reales.

Para crear el estado mental de solución, te proponemos un breve ejercicio. Piensa primero en cualquier problema que te motive solucionar.

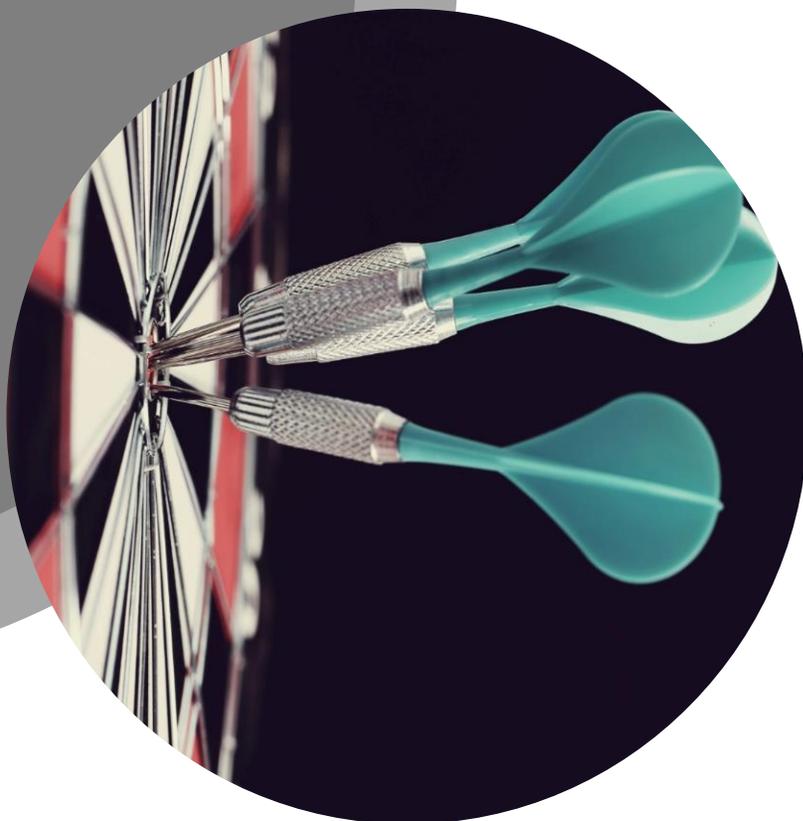
A continuación y con un cuaderno en mano, registra tus respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué quiero lograr en relación a este problema? Se precis@.
2. ¿En qué situaciones el problema no se presenta y se genera una excepción?
3. ¿Qué fortalezas, recursos o herramientas están disponibles?
4. ¿Qué imagino mejoraría cuando el problema se resuelva?
5. ¿Qué pequeña y concreta acción podría realizar para dar UN solo paso hacia la solución?

¡Éxito con el ejercicio!



Steve de Shazer (1940 – 2005), Trabajador Social y Psicoterapeuta, pionero en el campo de la terapia sistémica y creador del Enfoque de Solución. Junto con su esposa Insoo Kim Berg fundaron el BFTC.



LIDERAR PARA LOS NUEVOS TIEMPOS

La transformación de los negocios ha generado una urgencia de cambio en el estilo de liderazgo y así lo demuestran las causas asociadas a la “gran renuncia” que se vivió en los años recién pasados. Desde lo estratégico hasta lo operativo, los líderes necesitan nuevas visiones de su rol y nuevas prácticas de influencia.

¿QUÉ ES RUTA DE LIDERAZGO?

- 1 Un Programa de Consultoría para impactar sistémicamente la cultura de liderazgo
- 2 A través de diferentes metodologías de gestión del cambio de mentalidad y comportamientos
- 3 Con un enfoque apreciativo, realista y viable que termina beneficiando a líderes y equipos



EL OBJETIVO

Instalar prácticas o rutinas de conducción de equipo que mejoren las capacidades adaptativas



LAS ACCIONES

Comunicación estratégica, diseño del “modelo corporativo”, herramientas, entrenamiento y mentoring



LOS IMPACTOS

Líderes alineados con la cultura y con nuevas agendas de conducción de equipos

