



Reforzando nuestro liderazgo

Facilitador: Daniel Poch Asistentes: 25 alumni PDL

Sesiones 23 y 30 de abril 2020

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

Actividad dirigida a los alumni del IDDI que han realizado el **Programa de Despliegue de Liderazgo (PDL)** con el objetivo de **compartir aprendizajes** que nos permitan salir reforzados como líderes de esta situación tan compleja que estamos viviendo. El planteamiento de partida ha sido:

- Retomar la idea de que el liderazgo es contextual y buscar juntos una respuesta a la pregunta **¿Cuál es el liderazgo necesario ahora?**
- Recordar nuestros patrones de liderazgo, desde el marco del **The Leadership Circle** y tomar conciencia acerca de **cómo estoy liderando en este momento y qué estoy descubriendo sobre mí mismo.**
- Descubrir algunas claves para incorporar al **liderazgo que el presente y futuro** nos demanda.

LÍNEAS DE REFLEXIÓN TRABAJADAS

- 1.- ¿Qué **lecciones** estoy aprendiendo de esta situación? ¿Dónde estoy poniendo **foco**?
- 2.- ¿Qué **actitudes y habilidades** necesito reforzar para afrontar con mayor efectividad el presente y prepararme para el futuro?
- 3.- ¿Qué **competencias de liderazgo creativo** son prioridad en mi desarrollo para liderar con efectividad en el nuevo contexto laboral que está emergiendo fruto del coronavirus?

APRENDIZAJES RECOGIDOS DE LAS APORTACIONES DE LOS PARTICIPANTES:

1.- LECCIONES APRENDIDAS Y FOCO ACTUAL

- Necesidad de un **propósito individual y común** que nos una y cobre sentido para superar juntos esta situación. Cambiar la gestión hacia el propósito y no hacia la tarea.
- Descubrir y reconocer la **capacidad personal y del equipo**: podemos hacer lo mismo de formas diferentes. Trabajar de forma eficiente con los equipos, necesidad de comunicar bien y cohesionar al equipo y dejar hacer desde la confianza. La importancia de agradecer y reconocer. Generar vínculos emocionales y sostener al equipo.
- Necesidad de trabajar el **autoconocimiento** desde esta nueva situación para mejorar **la autogestión**. Mantener la calma y analizar más y mejor. Gestionar la frustración o inquietud por no ser del todo productivo, así como el estrés por tener que compaginar y dar respuesta a todo (familia y trabajo). Necesidad de reinventarse y adaptarse de forma constante al cambio, manejando la incertidumbre y generando certidumbres al equipo.
- **Desarrollo y crecimiento humano y proactividad en las relaciones**: esta situación nos está acercando como personas, buscando nuevas formas de hacer las cosas entre todos e intentando generar un impacto positivo en los demás; salir de esta situación con un crecimiento como persona y profesional.

2. y 3 - ACTITUDES Y HABILIDADES A REFORZAR

Estamos inmersos en un proceso de adaptación a un nuevo modelo de trabajo en el que la incertidumbre y el confinamiento nos han llevado a identificar una serie de **actitudes y habilidades a reforzar en nuestro liderazgo y modelo de gestión**:

- Necesidad de organizarnos y trabajar desde el **autocontrol y la resiliencia** desarrollando nuestra paciencia y serenidad para poder dar respuesta de forma efectiva a las demandas laborales, personales y familiares. Trabajar nuestra **gestión emocional** siendo conscientes de que nuestra energía, positiva o negativa, se contagia al equipo.
- No podemos controlar ni lograr que todo salga perfecto; estamos aprendiendo a **flexibilizar nuestras estructuras mentales** y convivir con la imperfección. Cambiar nuestra mirada de exigencia con nosotros mismos y los demás, desde la aceptación y la serenidad, es clave para sobrevivir al entorno ultravaca que va a continuar.
- El trabajo en remoto nos lleva a buscar **formas consensuadas de comunicación y relación**: la apertura de “nuestra casa” y el hecho de vernos en el plano personal y familiar, está haciendo las relaciones más auténticas y cercanas. Estamos desplegando la empatía de una forma natural; sentirnos desbordados y vulnerables, nos lleva a abrirnos a los otros desde nuestra necesidad una forma más generosa y desinteresada.
- El **agradecimiento** por la salud, el trabajo, la familia, los amigos, pilares de nuestra vida que retoman mayor importancia al darnos cuenta de que podemos perderlos. Agradecer es una actitud que nos engrandece y genera encuentro con los demás.
- La incertidumbre y separación física nos han cortado con la estrategia que teníamos y nos hace perder **visión y dirección**. Necesitamos levantar la mirada para reforzar la visión de hacia dónde vamos y trasladarlo a nuestros equipos.
- Liderar desde la ilusión y esperanza de que juntos saldremos fortalecidos a este nuevo entorno y modelo de relación que nos aportará más **sentido de pertenencia** al haber sido construido desde la autenticidad.

CONCLUSIONES Y CLAVES DEL LIDERAZGO

Todas las aportaciones, tanto de los aprendizajes como de los aspectos en los que estamos poniendo foco a raíz de esta situación que estamos viviendo, reflejan algunas de las **principales características del liderazgo creativo** que la gestión de esta crisis requiere:

- **Liderar reforzando el propósito y aportando visión.** El propósito ahora une y genera vínculos de una forma más fuerte que nunca, alinea y genera orden al aportar foco al equipo. Reforzar la visión a nuestro equipo es esencial ya que la incertidumbre y la distancia nos hacen estar perdidos y con sensación de falta de control.
- **Desarrollar poderosas habilidades de relación:** esta situación nos ha igualado a todos ante la incertidumbre y la adversidad y esto nos hace abrirnos y mostrarnos más auténticos desde la vulnerabilidad y la necesidad que tenemos de ayudarnos. Podemos reforzar estas relaciones para lograr equipos más cohesionados proponiendo formas creativas de dar espacio a “otros momentos” que no sean sólo de trabajo y que nos sirvan para compartir lo que la separación física nos resta.
- **La amabilidad y accesibilidad** es esencial para que la relación con el equipo fluya de una forma efectiva. Ser un líder abnegado que se pone al servicio del equipo, como un proveedor de servicio, aunque no desde la complacencia sino motivando al logro de los objetivos combinando la empatía y apertura.
- **Actitud positiva:** hacer contagio emocional positivo con los equipos, animar es ahora muy importante. Tenemos que gestionar muy bien nuestra energía personal desde el manejo de nuestras emociones, desde el autoconocimiento y la autogestión. Mantener la calma a pesar de la incertidumbre y no dejarnos llevar por los impulsos; estamos liderando en un entorno ultravaca y debemos ser conscientes de que la autogestión es clave en nuestro liderazgo ya que impacta y marca las emociones del equipo. Aprender y reforzar en el equipo la importancia de focalizarnos en lo importante y descartar lo que nos quita energía, tiempo y no es importante.
- **Escucha y desarrollo de las personas:** ahora es muy necesario dar feedback y fomentar las conversaciones de calidad en las que cobra más importancia la parte humana que la tarea. Reforzar nuestro liderazgo desde la escucha, poniéndonos al servicio de las personas y de lo que necesitan y gestionando la incertidumbre y los problemas como un equipo; ya no sirve el líder héroe liberador que puede con todo, ahora la forma de empatizar y conectar es abriendo nuestra vulnerabilidad

Tenemos que aprovechar este aprendizaje real y experiencial en el que estamos inmersos, para incorporar las actitudes del liderazgo que demanda esta situación y que es mucho más **humanizado, creativo y transformador desde la autenticidad.**

Debemos abandonar la forma de gestionar desde la tarea, el control excesivo o micro management, la frialdad emocional y la distancia o fractura entre lo personal y profesional, la exigencia desde la orden y la imposición etc.. que son características del liderazgo reactivo.

Esta situación nos llama a la **responsabilidad** apostando por un cambio desde el que creceremos y crecerán nuestros equipos tanto a nivel personal como profesional; **cambiar nosotros para impulsar el cambio en los demás.**