

MARSHALL GOLDSMITH

Hacia el **Liderazgo Trascendente**

Las Claves para Liderar Exitosamente
Personas, Equipos y Organizaciones
en el Nuevo Entorno

THE
SPRING
CONFERENCE

RESUMEN DE LA PRESENTACIÓN

“¿Quiénes son tus héroes? Sé más como ellos”

Así inició una de las más reputadas autoridades del liderazgo a nivel mundial la primera sesión de The Spring Conference 2018 by INTRAS.

Líder innato con una capacidad impresionante de transmitir los conocimientos obtenidos y compartidos con los CEOs de las empresas más importante del mundo de los negocios. Un ser humano con una alta capacidad de solucionar y trascender a través de un liderazgo responsable, pero sobretodo, comprometedor.



A continuación, les compartimos un resumen de lo compartido por el Dr. Goldsmith:

Meta: Conocer los típicos retos que vienen acompañados del liderazgo.

Para listar los típicos retos para líderes exitosos, el Dr. Goldsmith inició con la pregunta: **¿Cuál es el problema?** Resulta que los líderes quieren ganar demasiado, desean agregar demasiado valor, se repiten la frase “ya yo me lo sé” o simplemente concluyen en que son problemas de los “súper inteligentes”.

Ganar demasiado

Cuando intentamos ganar demasiado, entendemos (o más bien, suponemos), que nuestros problemas siempre son mayores que los de quienes nos rodean. ¿Qué tan difícil es estar equivocado? ¿Qué tan difícil es hacer como el señor que, a pesar de que su día fue caótico, decidió llevarle un ramo de flores a su esposa (quien también tuvo otro día muy peculiar)? Y es que todo se resume en la siguiente frase: "Para el gran triunfador, todo se trata de él, sin embargo, para el gran líder, todo se trata de ellos".

Agregando demasiado valor

Cuando los líderes quieren exponer o, mejor dicho, dejar evidencia de su gran capacidad ante su equipo de trabajo, suelen convertir una gran idea en una buena idea. Este tipo de acciones o, mejor dicho, de desmotivaciones, son las responsables de que el grado de compromiso del equipo se reduzca hasta un 5% en la ejecución de dicha idea. El poder convierte las sugerencias en órdenes, por lo que se debe ser muy cauto al momento de retroalimentar a un equipo que viene con una posible solución a beneficio de la organización.

"Ya yo me lo sé"

¿Por qué no decir que es una gran idea? No hay necesidad de probar o comparar inteligencias. Según estudios, el 65% de todo el tiempo de comunicación interpersonal es empleado en personas hablando de lo inteligente, especiales y maravillosas que son (o escuchar a alguien decir esto) más, personas hablando de lo estúpida, inepta o mala que es otra persona (o escuchar a alguien decir esto).

Existen técnicas que requieren una inversión prácticamente mínima para crear grandes cambios en el comportamiento:

Elimine de su diccionario las siguientes frases:

- No, pero, sin embargo
- Excelente, PERO
- Comentarios destructivos

Muchas veces las personas se enfocan en lo que esperan según su capacidad y no en el esfuerzo (a veces sobrenatural) como el que hizo el joven aquel, cuando saco 5 A's y 1 B, y su padre le reclamó por la B. Aprovechemos esa oportunidad para demostrar el orgullo por ese logro y evitemos convencernos de que las cosas deben quedar como uno quisiera.

"No hay que ser mejor para ayudar a otros. Solamente hay que ser, humano"
Marshall Goldsmith

APRENDIENDO DE UN GRAN LÍDER

- El factor más importante para un cambio exitoso es el cliente, no el *coach*.
- No hagas *coaching* sobre tu propio ego.
- Si no les importa, no pierdas tu tiempo. Mejor págalos para que se vayan.
- Si no te importa, no pierdas tu tiempo.

PRÁCTICA DEL COACHING

- ¿Qué cambio de comportamiento hará una diferencia positiva y significativa para usted?
- ¿Por qué este cambio hará la diferencia?

Feedforward

El Dr. Goldsmith además, compartió la técnica *feedforward*, la cual está compuesta por acciones puntuales que prometen a que los líderes evolucionen y trasciendan en el tiempo, permitiéndoles mantener un liderazgo natural y un equipo altamente motivado y enfocado.

1. Dejar ir el pasado.
2. Escuchar sugerencias sin juzgar.
3. Aprender tanto como puedas.
4. Ayudar tanto como puedas.
5. Tomar en cuenta puntos de aprendizaje para ayudarte a ser un gran entrenador.

¿Cuál es tu comportamiento para el cambio?

¿Qué aprendiste en el proceso de *feedforward*?

¿Qué vas a hacer al respecto?

Solicite ideas que ayuden a garantizar la ejecución “de regreso al trabajo”.

Repita el proceso con su compañero.

DESARRÓLLESE USTED MISMO COMO LÍDER Y COMO SOCIO

Pregunte

- ¿Por qué no preguntamos? ¿En el trabajo? ¿En casa?
- Los grandes líderes necesitan preguntar. Es la única manera de conocer y no de suponer.
- Escuche.
- Es la primera cosa que queremos hacer y es la última cosa que debemos hacer.
- Absténgase de pedir aporte para luego expresar su opinión. Evite inventarse excusas.

Piense

Evite hablar cuando esté enojado o fuera de control. Trabaje duro su pensamiento en el trabajo, pero aún más fuerte en su casa. Es el lugar donde por lo general, estamos con la mente despejada y tranquila.

Agradezca

Evite "castigar al mensajero". ¿Por qué castigamos a las personas que intentan ayudarnos?

Responda

Respondiendo a una retroalimentación 360° de manera positiva, sencilla, enfocada y rápida. Pida ideas para el futuro, no más comentarios sobre el pasado. Prometa escuchar y pensar, no hacer todo lo que la gente sugiere.

"No podemos prometer hacer, pero si podemos prometer escuchar"
Marshall Goldsmith

Involucre

Claves para el cambio de comportamiento exitoso: Establecer un objetivo claro, escriba el objetivo, declare públicamente el objetivo, mida su éxito en el logro del objetivo, involucre a un grupo de apoyo para ayudarlo a lograr el objetivo.

Cambie

¿Puede cambiar la gente? Seguro. ¿Cambiará la gente? Tal vez.

De seguimiento

Es la clave para hacer que el cambio dure y recordemos que la frecuencia es más importante que la duración.

En un estudio presentado por el Dr. Goldsmith -el promedio de un grupo de más de 86,000 personas- se pudo evidenciar que en los casos en donde los compañeros de trabajo les dieron seguimiento periódico y consistente a sus demás compañeros, se apreció un cambio significativo en la efectividad de su liderazgo.

CAMBIO DE PERCEPCIÓN

Definitivamente, cambiar la percepción es más difícil que cambiar el comportamiento.

En este punto el Dr. Goldsmith se detuvo para que la audiencia fuera testigo del caso del reloj de números romanos. Y es que estamos tan viciados con lo que suponemos que dice que al final nadie sabía que el número cuatro en el reloj está representado por cuatro (i) latinas (IIII) en vez de una (i) latina seguido de una (v): IV.

"Pensamos que vemos lo que está supuesto a estar ahí"
Marshall Goldsmith

¿Cuándo el *coaching* conductual no funciona?

Cuando la persona no quiere cambiar, cuando carece de conocimiento comercial o técnico, cuando la estrategia o dirección son erradas, cuando se viola la integridad o ética de la empresa, cuando la persona está en el trabajo (o compañía) incorrecta.

***Coaching* para el cambio de comportamiento**

¿Cómo involucrar el *coaching* en el proceso de cambio de comportamiento? Involucra a la persona (y al superior) en determinar las partes interesadas, reclute actores clave para ser parte del proceso de cambio. Deje ir el pasado, sea positivo y comprensivo, diga la verdad y mejore la comunicación bidireccional. Recopile retroalimentación, analice resultados, haga que la persona responda a las partes interesadas, proporcione sugerencias continuas y realice una mini encuesta para medir el cambio.

Trabajo previo antes del *employee engagement*

Trabaje el reconocimiento, programas de recompensa, entrenamiento, compensación y empoderamiento. A pesar de todos los esfuerzos anteriores, la participación global de los empleados está cerca de su punto más bajo. Y, por último, concéntrese en lo que la organización puede hacer para involucrarlo, no en lo que puede hacer para comprometerse.

Proceso diario de preguntas

- ¿Por qué el proceso funciona? ¿Cómo funciona el proceso?
- Aplicaciones sobre el compromiso de los empleados.

6 PREGUNTAS ACTIVAS

Hice lo mejor para:

1. ¿Establecer objetivos claros?
2. ¿Avanzar hacia el logro de la meta?
3. ¿Encontrar significado?
4. ¿Ser feliz? ¿Construir relaciones positivas?
5. ¿Estar completamente comprometido?
6. Realmente, ¿qué haría diferente?

Es un ejercicio que vale la pena poner en práctica y que sean los mismos líderes quienes se conviertan en embajadores de esta buena práctica. ¿Cuántos frutos obtendríamos con un seguimiento consistente y periódico a nuestros compañeros? ¿Qué tan grande sería el impacto positivo en la empresa? ¿hacia qué dirección encaminamos los nuevos pasos de la organización?

Definitivamente y sin duda alguna, este proceso más que enriquecedor, es una forma de seguir creciendo como profesionales, pero sobre todo, como seres humanos.

“Be happy and let it flow”.

Y con esta frase concluyó el experto en liderazgo el evento: The Spring Conference 2018.

UPCOMING EVENTS



20 de junio, 2018



19 de septiembre, 2018