

MOTIVANDO EQUIPOS EN TIEMPOS ACTUALES

Alcances adicionales

Algunas propuestas desde el observador:

Avanzar con estrategias según etapas claras, identificar y comunicar claramente qué necesita la empresa del trabajador (funciones, competencias, desempeño medible, valores), compartir expectativas y objetivos claros, aceptar las capacidades de cada uno y potenciar sobre los talentos, prever contingencias y posibles conflictos. identificar la diferencia entre conocimiento y habilidad, darles libertad de decisión, incluyéndolos en la toma de decisiones, ¡dejar claro el para qué! de lo que pedimos y el cómo los trabajadores están contribuyendo con el fin mayor, dar apertura y confianza a las consultas y dudas, introducir práctica de *feedback*, promover la mejora continua de los procesos, preparar al equipo para nuevos proyectos y escenarios futuros, identifica el clima desde abajo, comunicar claramente hoy qué está pasando y mañana qué pasará, reeducar sobre la cultura de la queja, orientar las preguntas y mirada del equipo hacia el optimismo, construir una cultura de gratitud de ida y vuelta, promover el sentido del humor, reperfilar y realinear de manera participativa.

Qué cosas no suelen resultar:

Transmitir negatividad, dar Feedback solo de corrección, transmitir desconfianza, pedir lo que no le has enseñado o algo fuera del perfil, cambiar las funciones unilateralmente y sin confirmarse si se pueden hacer, no ejercer el rol de mentor/orientador, dejar el seguimiento sólo a la operación, acumular frustración, creer siempre que todo está bien, centrarse en la productividad por encima de las personas, ser demasiado rígido ante un cambio de escenario (ejm home office), comunicación de una sola vía, superponer indicaciones entre líderes, ser un gerente de oficina y no de campo, pretender quedar bien con todos a la vez, no poner límites al equipo, no dar respaldo al equipo, lentitud constante en las respuestas, ser un líder soberbio y lejano, mantener al margen al equipo de la esencia del líder (no hay cómo identificarse), no preocuparse por lo que proyecto como líder (autoridad, respeto, etc), sobreproteger al equipo.

Preguntas que puedo hacer como líder:

Para conocer más al trabajador: ¿Qué es importante para ti en la vida? ¿Qué es importante para ti en el trabajo? ¿Qué te hace sentir motivado? ¿Qué te desmotiva? ¿De qué forma te gustaría aportar al equipo? ¿Cuáles son tus metas personales y laborales? ¿Cómo te puedo ayudar yo para alcanzar esas metas? Es importante construir un ambiente de confianza para recibir respuestas sinceras.

Para cuestionar algunos juicios: ¿Cuándo hay un problema, lo primero que haces es indagar o querer resolver? ¿Cómo te va aprendiendo y cómo te va desaprendiendo? ¿Cuánto estás dispuesto(a) a cambiar al equipo vs cuánto estás dispuesto(a) a cambiar tú? ¿Cómo te va delegando y dejando que las cosas no se hagan a tu manera? ¿Crees que basta con hablar claro si los miembros de tu equipo escuchan de manera distinta? ¿Cuáles son las inquietudes detrás de lo que dice el otro? ¿Consideras que dos observadores distintos pueden ver posibilidades distintas? ¿Cómo escuchas a tu equipo, les hablas para escuchar o para ser escuchado? ¿Qué disculpas tienes pendientes? ¿En mi equipo, a quiénes escucho más y a quién menos?

Para cuestionar “lo que funciona”: ¿Qué no está marchando del todo bien? ¿Qué situación merece un alto? ¿Estoy siendo el líder que quiero ser? ¿los procesos y prácticas están en alineación con los valores de la empresa? ¿Qué tipo de ambiente estoy generando a mi alrededor?