

Perspectiva de experto

USANDO LAS TARJETAS DE EMOCIÓN EN DESARROLLO DE LIDERAZGO

Karen Foundling, Reino Unido. ● ● El objetivo de la intervención de aprendizaje y desarrollo completa, es cambiar el ADN del liderazgo dentro de una organización global de tecnología de información. La organización se encuentra en medio de una gran reestructuración para hacer frente a los cambios en la industria, y al cambio cultural requerido para atraer y retener al mejor talento humano.

● El 2% del mejor talento de todo el mundo ha sido elegido como agentes de cambio para ayudar al logro de este objetivo. Ellos provienen de diferentes disciplinas, la mayoría con enfoque técnico; algunos ya son líderes, pero muchos solían contribuir individualmente como especialistas en un área, y habían tenido muy poco desarrollo en los últimos años. A todos ellos se les encomendó la tarea de “liderar desde donde estaban” y llevar a cabo la visión de la organización al 2025.



El contexto en el que esto ocurría era turbulento, por decir poco. La organización ha sido líder mundial, pero su industria está cambiando, se ha perdido un par de “olas de tecnología” y su producto principal se está convirtiendo en producto de consumo básico, por lo que necesitan hacer cambios radicales en su enfoque del mercado y clientes.

Para sobrevivir, deben pasar rápidamente de proveer sólo productos de hardware a crear centros de servicios de tecnología informática, y centrarse en la relación con sus clientes para convertirse en una parte integral de apoyo para ellos en el alcance de sus objetivos de negocio. Al final, tienen que ser un proveedor de soluciones reales, en lugar de sólo ofrecer líneas de productos individuales.

Para hacer todo esto con éxito, ellos necesitan convertirse en una organización mucho más ágil, flexible e interconectada en todos sus sistemas, procesos y en la toma de decisiones. Ellos necesitan una nueva forma de hacer las cosas y un nuevo tipo de comunidad para innovar en velocidad y mantener la rentabilidad.

Así que fue creado un equipo de 300 personas de todo el mundo: “Los líderes del mañana”.

Los integrantes de este equipo interfuncional y multicultural, vinieron juntos a un taller de una semana,

como parte inicial de un trayecto de desarrollo de liderazgo de 2 años.

Objetivos clave para la semana:

- Conectarse como red de agentes de cambio.
- Comprender el impacto de la dimensión humana en una organización.
- Obtener un entendimiento claro del liderazgo basado en valores.
- Crear una visión propia de liderazgo.

La razón por la que elegí utilizar las tarjetas de emoción:

Desde el principio, necesitábamos mostrar que este era un tipo de encuentro diferente a la habitual “charla y tiza” que habían experimentado antes. No se les diría qué hacer desde los rangos más altos, sino que sería co-creación tanto en su trayecto de liderazgo como en la nueva organización, en conjunto.

La mayor parte del grupo sólo había experimentado capacitación técnica antes de esta sesión, y hasta ahora habían tenido éxito en sus carreras gracias a sus amplios conocimientos técnicos. Tenían muy poca conciencia de la dimensión humana en las organizaciones y de su impacto a largo plazo en el éxito (o no) del negocio.

Hasta el momento estas personas habían trabajado relativamente aisladas, pero ahora la empresa quería que todo estuviera interconectado y funcionara con fluidez, de forma que las decisiones a nivel de división impactaran en toda la organización. El grupo necesitaba conectarse con la imagen panorámica de la organización y entre ellos mismos. La mejora de habilidades interpersonales era un factor esencial en la construcción de esta nueva comunidad.

Elegí las Tarjetas de Emoción y desarrollar la actividad al principio del programa, como una forma de ayudar a los participantes a abrirse. Quería crear un espacio donde se sintieran seguros de discutir sus emociones y sentimientos reales. La sesión fue simple, pero poderosa. Fue una sesión diseñada para ayudar a los participantes a entrar en contacto con su visión de liderazgo.

Se les invitó a reflexionar individualmente sobre a quién se habían sentido motivados a seguir y por qué, a quién consideraban un modelo para ellos como líder, y cuál sería su legado de liderazgo. Después de unos momentos, se les pidió revisar en silencio las Tarjetas de emoción y seleccionar tres que representaran las respuestas a las preguntas. Enseguida discutieron sus respuestas en grupos de tres y luego se abrieron al grupo más grande, de 20 personas.

Curiosamente, hubo varios niveles de introspección para el grupo.

1. Visión personal: El primer nivel fue la facilidad con que las tarjetas permitieron a los participantes entrar en contacto con su visión personal de liderazgo y, por lo tanto, identificar las brechas de aprendizaje asociadas con esa visión. Esto les dio claridad sobre sus objetivos para el programa, lo que necesitaban al terminar la semana, y un sentido claro y motivador de su propósito a largo plazo.

2. Sentido compartido: El segundo nivel de introspección fue cómo ellos podrían usar el mismo proceso con sus propios equipos, para inspirar un sentido compartido de equipo. Según expresaron, lo percibieron como una manera fácil y sin amenazas de comenzar a hablar sobre asuntos y preocupaciones personales, y querían promover esto mismo de regreso con sus equipos.

3. Comunicación grupal: El tercer nivel de introspección fue ver la conexión en términos de valores, preocupaciones y sueños dentro del grupo. En un par de horas de introducción y ver el liderazgo, el grupo había pasado de ser un conjunto de personas dispares de diferentes partes de la organización y del mundo, a ser una unidad de apoyo conectada.



Lo más destacado: ver a técnicos expertos comprender el poder y el valor de la comunicación efectiva, y verlos darse cuenta de que expresar de manera más cómoda y fluida lo que era importante para ellos suscitó relaciones más profundas, lo cual a su vez inspiró un sentido de compromiso genuino, en lugar de puro cumplimiento. La enseñanza clave de esto es que es relativamente fácil y muy potente facilitar el desarrollo de relaciones efectivas y auténticas y de habilidades de comunicación, aún en personas con mentalidad técnica, si se utilizan las herramientas adecuadas.

● ● METALOG® Tools: Tarjetas de Emoción 1 & 2

Nuestras Tarjetas de emoción son pequeñas, sólidas y múltiples obras de arte fotográfico. Cualquiera que las observe hace sus propias asociaciones al instante. La experiencia personal y los sentimientos pueden ponerse fácilmente en palabras. Las tarjetas se pueden utilizar para el trabajo uno-a-uno, así como con grupos mas grandes.

Tarjetas de Emoción 1: CÓDIGO: 1806
 Precio: **US\$ 80.20** *Precio ex fábrica

Tarjetas de Emoción 2: CÓDIGO: 1808
 Precio: **US\$ 80.20** *Precio ex fábrica

Contenido: 50 tarjetas con fotografías (tamaño: 21 x 14,5 cm) e instrucciones detalladas. Se entrega en estuche de tela o caja de cartón.

Paquete doble . 1 + 2. Código No. 1809. **US\$ 152.30** *Precio ex fábrica



**15 %
descuento**

Set individual
US\$ 68.¹⁷ *Precio Ex Fábrica

Set 1&2
US\$ 129.⁴⁵ *Precio Ex Fábrica

*Oferta válida hasta el 15 de mayo del 2015