

Argentina

Coaching y liderazgo en la era de la Transformación Cultural



Mucho se ha escrito en los últimos años sobre las competencias con las que debe contar un CEO para llevar adelante un proceso de transformación cultural en la compañía donde se desempeña. Las nuevas generaciones vienen desafiando el status quo corporativo, no sólo desde sus demandas en relación a sus beneficios, sino también desde el estilo de empresa en la que se sienten motivados para desarrollarse y generar el engagement que todo empleador busca en su equipo. Este cambio produjo en muchos casos el rediseño de valores corporativos que parecían casi inmodificables.

Quien lidera hoy un equipo bajo estas condiciones, no debe ser ajeno a su propia transformación y sabe que será muy difícil sumarse a un proyecto de cambio cultural si no logra hacer sus propios ajustes. Durante los últimos dos años se estima que muchos ejecutivos no han perdurado en su gestión pues no supieron adaptarse de la manera esperada a los nuevos ecosistemas. Este resultado nos propone dos desafíos concretos a propósito de lo anterior:

El primero está relacionado con la capacidad del ejecutivo para comprender los lineamientos y cultura de la empresa donde está ejerciendo no solo un rol de administrador, sino también de agente de cambio.

“Es crucial ser claro con relación a las competencias que se requieren de un líder y en las que debe trabajar”

Tomemos como ejemplo una empresa de estructura familiar, donde el presidente decide asignar como Gerente General del grupo a un miembro de la Mesa Directiva, quien cuenta con un alto nivel de conocimiento técnico y gran confianza por su experiencia, pero con pocas habilidades de liderazgo comprobadas por situaciones previas. A pesar de esto, por no herir su susceptibilidad, no se trabajó adecuadamente en aquellas falencias de dirección y evidentemente el resultado no fue el adecuado trayendo consigo un costo alto en términos de dinero y tiempo, no por la decisión de ponerlo en un nuevo rol, sino por no prever las herramientas y el onboarding adecuado para garantizar el aprendizaje.



Argentina

Coaching y liderazgo en la era de la Transformación Cultural



El segundo escenario para tener en cuenta es el diálogo que el ejecutivo debe tener consigo mismo para reconocer sus virtudes y falencias, y estar dispuesto a transformarlas en pos de un beneficio para la corporación y su experiencia profesional. Este ejercicio pone a prueba una enorme cantidad de aspectos que suelen tocar los egos, más si tenemos en cuenta el universo de exigencias del que forman parte, donde el término “fracaso” puede llegar a ser lapidario.

“A partir de una sólida capacidad de escucha y apertura al feedback, se accede realmente a un cambio cultural en el entorno empresarial”

Como especialistas en procesos de búsqueda y selección de posiciones directivas, desde Page Executive sabemos que el onboarding correcto de un ejecutivo puede requerir de un servicio integral de consultoría y coaching, que permite entre otras cosas, poner a disposición las herramientas necesarias para desenvolvimiento adecuado en su nuevo rol.

Si quieres más información no dudes en contactarnos.