



¿Por qué conviene ser un líder distinto para cada persona?

No hay una mejor forma de liderar una organización o a un equipo de trabajo, pero sí hay muchas formas claras de equivocarse. Supongamos que encuentras en una revista o página de internet un test sobre estilos de liderazgo y, después de llenarlo todo, tu tipo de dirección es calificado como “democrático”. ¿Es algo bueno?

Si debes dirigir un equipo competente pero altamente desmotivado y acostumbrado a ser dirigido de forma autoritaria, puede ser algo positivo.

Es un buen momento para conocer a cada uno, pedir su opinión, escucharlos y hacer esfuerzos por integrar de manera participativa sus ideas dentro de ciertas decisiones estratégicas.

Pero si está en la mitad de una emergencia, necesitada de decisiones inmediatas que deben ser rápida y eficazmente comunicadas y ágilmente ejecutadas, un estilo exageradamente participativo puede resultar disfuncional, inoportuno y dar muestras de inseguridad. De forma similar, actuar autoritariamente para obligar a la gente a asistir o permanecer en la fiesta de fin de año de la empresa, no parece acorde con el propósito de fomentar un ambiente laboral amigable, una cultura de unidad o un ambiente de integración.

Estos cuestionarios de internet pretenden definir el estilo de liderazgo y encajonarlo en definiciones demasiado rígidas que no suelen adecuarse fácilmente a las particularidades y la complejidad del comportamiento en el trabajo.

Uno mismo puede encontrar que ciertas conductas y rasgos de su personalidad, dependiendo de las circunstancias, no se ajustan con precisión a los estereotipos en los que un cuestionario pretende encasillarlo. Por el contrario, un buen estilo de liderazgo debe ser un ejercicio consciente y racional, que surge de diagnosticar correctamente la situación a la cual debe enfrentarse y el tipo de gente con quien cuenta para hacerlo.

De esta forma, conviene asumir una actitud de sana humildad, para no sobrevalorar las propias competencias y aproximar las decisiones con mayor apertura.





¿Por qué conviene ser un líder distinto para cada persona?

¿Por qué conviene ser un jefe distinto para cada persona? Porque sus colaboradores necesitan diferentes cosas de usted dependiendo de múltiples factores, por ejemplo:

1. Alguien pasando por una crisis personal vs alguien que se está gozando la vida, cosa que no sabrá si no se interesa genuinamente por conocer a cada miembro del equipo, sus particularidades y sus necesidades presentes;
2. Un practicante vs un veterano, porque implica valorar la experiencia y las capacidades de cada miembro del equipo, quienes también deberían complementar sus propias falencias y sesgos;
3. Sus colaboradores más cercanos vs sus más lejanos, porque influyen allí los juicios y etiquetas con que usted los suele juzgar, acomodando su trato según sus prejuicios más que por una valoración justa y adecuada a la realidad;
4. Sus diversas tareas y objetivos, porque si usted no comprende las particularidades detrás de las tareas y retos de sus colaboradores, no podrá ponerse en sus zapatos a la hora de definir sus metas, sus indicadores de gestión y los criterios con los cuales evalúa a cada uno, arriesgándose a cometer injusticias.
5. La coyuntura de bonanza o de crisis de la organización, pues cambian las circunstancias y objetivos a los que deben responder, y los medios disponibles para lograrlo, con lo cual el jefe debe ayudar a que sean austeros y no despilfarrar cuando las cosas van bien y a recoger ansiedad cuando las cosas van mal;
6. El nivel de cohesión del grupo, porque un equipo recién configurado requiere a un directivo dispuesto a conocer cómo cada uno puede aportar, generar unidad en torno a los objetivos y dispuesto a integrar la labor y las personalidades de todos, en comparación con uno que llega a un equipo ya consolidado donde debe entender y respetar las normas formales e informales que existen al interior del equipo, antes de ajustarlas prudentemente;
7. Las propias motivaciones del jefe frente al trabajo, para no dejar que sus intereses personales (por ejemplo, bonos, reconocimientos, promociones futuras, o sus propias ideas sobre cuáles son las prioridades) interfieran con las decisiones que deba tomar para bien de la organización o de su equipo, las cuales pueden ser prioritarios frente a sus gustos y objetivos individuales.





¿Por qué conviene ser un líder distinto para cada persona?

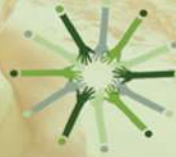
Es por esto que los mejores directivos asumen una postura flexible frente a la escogencia de su estilo de dirección, pues entienden que las circunstancias y coyunturas, tanto del entorno como de la organización, evolucionan.

De igual manera cambian las necesidades, competencias y actitudes de cada miembro del equipo de trabajo como consecuencia del desarrollo del trabajo y de su paulatino conocimiento y percepción del estilo y motivaciones de quien los dirige.

Esta flexibilidad refiere específicamente a la táctica con la cual se asume el rol de mando, pero no aplica igual con respecto a los principios y actitudes con los cuales se gobierna, pues no conviene tener un directivo que carezca de principios firmes, al punto de ver la honestidad como un criterio susceptible de ser sacrificado en aras de una bonificación.

Tampoco encaja uno que le falte al respeto a su gente o ignore su experiencia y conocimiento del negocio, bajo la excusa de aumentar la exigencia y delinear la estrategia. No por aumentar la eficacia de corto plazo se necesita ser deshonesto, así como para ser exigente no se necesita ser grosero ni humillante.





📍 ¿Qué es un Millennial y un Centennial?

Importante saberlo para llegare de manera correcta a los diferentes tipos de público

Entre los Millennials y los Centennials, las generaciones de la era digital, hay diferencias sustanciales, mientras los primeros tienden a ser más consumistas, a los segundos les preocupa más el medio ambiente y la sustentabilidad. Presentamos un informe desarrollado por Meta4 sobre las diferencias y desafíos que tienen ahora las marcas.

Los Millennials nacieron entre 1980 y 1997 y son también conocidos como la generación “Y”, mientras que los Centennials lo hicieron entre 1997 y 2004. Los primeros buscan libertad para poder desarrollar su trabajo y sus proyectos personales, son innovadores, cuestionan la autoridad, son expertos en la utilización de herramientas tecnológicas y redes sociales.

Para las empresas, los Millennials representan un desafío porque deben desarrollar ofertas atractivas que les brinde un balance adecuado entre el trabajo, la vida personal y los proyectos particulares.

Por su parte, los Centennials tienen entre 12 y 19 años, son una generación realista y, a diferencia de las generaciones anteriores, no se sienten definidos por lo que poseen. Para ellos la tecnología no es un elemento de consumo sino una herramienta que les facilita el acceso a la comunicación, al intercambio, a la educación y al entretenimiento.



¿Qué es un Millennial y un Centennial?

Importante saberlo para llegare de manera correcta a los diferentes tipos de público

Diferencias marcadas

Presentamos 6 diferencias, luego de un análisis realizado por la compañía Meta4:

1. Para los Millennials su motivación es el goce, ven los idiomas como requisito para explorar el mundo, buscan desafíos y apuestan por el equilibrio entre la vida personal y la profesional. Por su parte, los Centennials son independientes, les preocupa la sustentabilidad del planeta y la movilidad, se educan bilingües, apuestan por el equilibrio y se forman apostando a la seguridad laboral.

2. Los Millennials son impacientes y los Centennials son más pragmáticos y tienen una consciencia responsable del consumo.

3. Los Centennials realmente son nativos digitales al 100 por ciento. Todavía no están en el mercado laboral, pero tienen amplia consciencia de la necesidad de la educación universitaria y post-universitaria para entrar al mundo del trabajo.

4. Los Millennials tienen espíritu emprendedor y son una generación muy impaciente y con más características de liderazgo que el resto de las generaciones.

5. Lo que tienen en común Centennials y Millennials es que la tecnología y las redes sociales son omnipresentes. La diferencia es el modo en que cada generación aborda la tecnología. Mientras los Millennials consumen lo último que les ofrece el mercado, los Centennials abordan la tecnología de un modo mucho más pragmático.

6. Los Centennials representan un desafío en términos de educación para los gobiernos, las universidades y las empresas que los van a incorporar a sus plantillas en aproximadamente cinco años. A los padres de los Centennials les preocupa mucho la educación de sus hijos porque saben que ellos necesitan saber más cosas que las generaciones anteriores como idiomas, estudios en el exterior, posgrados, etc.

Los padres de los Centennials son absolutamente conscientes del tiempo y el dinero que tienen que invertir en sus hijos para que se puedan incorporar al mercado laboral en las mejores condiciones posibles.

