



YACHAYHUASI - Reflexión #27

Yachayhuasi: la "Casa del Saber" del Imperio Inca, donde los jóvenes caciques recibían la mentoría de sus maestros Amauta. Esta reflexión quincenal está dirigida a los profesionales que facilitan, lideran y gerencian los procesos de transformación organizacional.

Dr. Gilbert Brenson-Lazán
Presidente Ejecutivo - Amauta International, LLC
E-Mail: <gbl@amauta.org>; Website: <<http://amauta.org>>

LA TRANSFORMACIÓN DEL EQUIPO GERENCIAL

Cada proceso de transformación organizacional necesariamente comienza con un proceso de transformación del equipo gerencial de esa organización...y cada uno de estos es diferente. No existe una técnica, un modelo o una intervención que sirve para todos. Sin embargo, todos ellos, cuando sean exitosos, facilitan que el Equipo Gerencial logre lo siguiente:

- **TENER UNA CLARIDAD SOBRE LOS RESULTADOS DESEADOS (VISIÓN):** Un equipo gerencial sin un objetivo común clarificado y unas formas de medir su cumplimiento, es un barco sin mapas y sin instrumentos de navegación.
- **DECIDIR CON CRITERIOS DE GANAR/GANAR:** Raras veces es necesario que alguien tenga que perder para que otro gane. Sólo puede ganar el equipo gerencial cuando gane algo cada uno de sus integrantes...y visa versa. Si alguien pierde, el equipo pierde.
- **ACORDAR CON ANTICIPACIÓN LAS ESTRATEGIAS A USAR EN LAS CRISIS:** Siempre se presentan fallas en la comunicación y surgen los conflictos. Lo preocupante es cuando NO sucedan. Lo importante es acordar, previamente, un proceso para su resolución. Y asegurar que se utilice cuando sea necesario.
- **RECONOCER QUE TODOS TIENEN ALGO DE RAZÓN:** El peor enemigo de un equipo gerencial es la persona o personas que necesita(n) tener toda la razón todo el tiempo. Valorar las ideas y percepciones de los demás, tanto como las propias, es el camino real a la creatividad y la sinergia. Escuchar (sin pre-juzgar) para comprender la realidad del otro y las preocupaciones detrás de las palabras, estimula confianza. Responder con una expresión sincera de otra verdad personal, la estimula aun más.
- **TOMAR LA INICIATIVA PARA PODER SATISFACER LAS PROPIAS NECESIDADES:** Cuando cada uno pide directamente lo que quiere o necesita de sus compañeros y compañeras, se cultiva un espíritu de colaboración y de co-creación. Es una mala inversión esperar que otros adivinen lo que uno necesita, o manipularlos para que se lo den. Culpar a otros por una necesidad propia no satisfecha o por una reacción emocional o conductual personal, contamina el ambiente del equipo más rápidamente que cualquier otra cosa.
- **BUSCAR EN LOS PROBLEMAS LA OPORTUNIDAD DE CRECER:** Cada crisis es un peligro y oportunidad; limitarse a eliminar el peligro sin aprovechar la oportunidad de aprender y crecer es limitarse a ser bombero apagafuego, sin nunca dedicarse a prevenir los incendios.

REFLEXIÓN:

1. ¿En cuales de estos elementos está fuerte nuestro Equipo Gerencial?
2. ¿En cuales de estos elementos podría mejorar nuestro Equipo Gerencial?
3. Como equipo, ¿cómo podemos lograr mejorar estos elementos?

Para más información sobre el desarrollo de equipos gerenciales, visite nuestra [Biblioteca Virtual](#).