

¿Cómo pueden los directivos hacer visible la visión?



¿Está la Alta Dirección aportando suficiente claridad con respecto a la dirección y el futuro de la organización? Según nuestros estudios, en lugar de verse claros, estos aspectos se ven bastante borrosos. Nuestro informe de [Tendencias globales en el compromiso de los empleados 2022](#) revela un marcado deterioro en cuanto a la manera en que los altos directivos explican cómo cumplir con la estrategia de negocio, lo cual erosiona su visibilidad y el impacto de la comunicación. La falta de claridad en la visión y dirección tiene un impacto negativo importante en el compromiso de los empleados y su intención de permanecer en la empresa, con lo cual se ha producido una caída en el nivel de confianza que tienen los colaboradores en el Comité Ejecutivo y su enfoque en la gente.

Puede que esta falta de claridad no le sorprenda, ya que muchas empresas están replanteándose su estrategia y realineando sus procesos para adaptarse a cambios en las condiciones económicas y geopolíticas, en las nuevas formas de trabajar y en las crecientes expectativas de los empleados. Cada vez hay más fluidez y volatilidad a la hora de hacer negocios. El reto consiste en aceptar estos cambios y articular una visión clara, en lugar de permitir que éstos causen confusión o falta de claridad sobre el porvenir.

Cuando la visión/dirección de la empresa están claras, los empleados confían más en la solidez de las decisiones que se toman, en la utilidad de las formaciones, en la idoneidad de la gestión del desempeño, en la sensatez de invertir en ideas que impulsen el éxito futuro, en la capacidad de atraer y promocionar a las personas adecuadas y, en definitiva, de cumplir con la propuesta de valor. En resumen, en tiempos cambiantes, tener una visión clara proporciona a la organización una hoja de ruta para el cambio que da confianza a los empleados de que se avanza en la dirección correcta, en lugar de esperar que el futuro se vaya desarrollando. Esto les permite proyectarse en el tiempo, lo cual ayuda a atraer y fidelizar a los mejores talentos.

Entonces, ¿qué pueden hacer los altos ejecutivos para mejorar la claridad y la visibilidad de la visión que promueven? Ellos necesitan centrarse en tres áreas:

Autenticidad:

El antiguo modelo que suponía la sabiduría absoluta de los altos directivos no perdurará en un mundo BANI (por sus siglas en inglés), que es frágil, ansioso, no lineal e incomprensible. Los ejecutivos deben admitir abiertamente que no tienen todas las respuestas, especialmente en lo que respecta a qué tácticas adoptar en el día a día cuando se navegan aguas desconocidas. Sin embargo, sí que pueden fijar un



norte. Los líderes disponen de herramientas y tecnologías que les permiten leer señales de debilitamiento. Es sobre esa base que pueden actuar con decisión, como se espera de ellos.

Inclusión:

Como complemento de la autenticidad, los altos directivos deben hacer hincapié en que el liderazgo es un "deporte de equipo", incluso en las más altas esferas. Para maximizar el poder del equipo, los ejecutivos necesitan crear un espacio seguro y un clima en el que, incluso en la cúpula, las personas se sientan cómodas compartiendo sus puntos de vista con franqueza y sin rodeos. Los líderes a menudo asocian expresarse de manera vehemente con un liderazgo fuerte y efectivo. Por el contrario, los grandes líderes hacen preguntas potentes, provocan puntos de vista diversos, evitan falsos consensos prematuros y promueven el diálogo para tomar mejores decisiones. Así trabajan a la vez una cultura que potencia el sentido de pertenencia y la inclusión.



En un contexto de postpandemia y en medio de una [rebelión del talento](#), la visión de la empresa debe tener un fuerte sentido del propósito.

La Alta Dirección debe enviar un mensaje claro y sencillo y reiterarlo, una y otra vez, con el mismo lenguaje en todos los canales disponibles. Este es momento de fijar el rumbo y asegurarse de que los mensajes claves estén todos alineados en una misma dirección.

Si las organizaciones quieren impulsar el compromiso de sus empleados y revitalizar el talento, los líderes deben actuar ahora para articular una visión clara del futuro de la empresa.

Una visión convincente motivará a los empleados a actuar con pasión, determinación y propósito, asegurando así, que todos los actores trabajen en pro de un objetivo común que la haga realidad.

Claridad:

Como ocurre en muchas áreas de la práctica del liderazgo, a la hora de elaborar y comunicar una visión convincente, "menos es más". Articular mensajes clave en términos concretos y visualizables puede conseguir que la visión cobre vida y se sienta de verdad.

AUTOR

Dr. Seymour Adler.

Managing Director
Leadership Assessment & Development
Global Practice Leader
seymour.adler@kincentric.com

¿Dudas, preguntas? [Contacte con Kincentric](#)

Para recibir nuestras comunicaciones y contenidos [suscríbese a nuestra lista](#)