

## El poder de las conversaciones en las organizaciones

De acuerdo a mi experiencia en relación a la consultoría organizacional, una de las temáticas más recurrentes en las organizaciones dice relación con el estilo de liderazgo de sus ejecutivos, independiente de los sectores industriales a los que pertenezcan y el tamaño que éstas tengan.

Hoy en día existe un consenso de que un estilo de liderazgo autoritario, directivo y que no escucha a sus colaboradores es un sinsentido en las organizaciones donde los trabajadores quieren ser más partícipes de

una vida y un trabajo dotado de sentido, basado en relaciones de mutuo respeto.

Para mí un líder es creador y sostenedor de espacios de co-creación en los equipos de trabajo, a través del diseño de las formas en que conversan y se relacionan los miembros de las mismas, para el logro de los objetivos organizacionales.

Las organizaciones hoy adolecen de lo mismo que le está sucediendo a los seres humanos: necesitamos ser escuchados, comprendidos en nuestro emocionar, abrazados en nues-

tras necesidades y sentirnos parte para movilizarnos en torno a un propósito común.

Sí así, los líderes de las organizaciones están llamados a hacerse cargo de ello. A través del coaching ontológico desarrollamos en las personas la capacidad de realizar conversaciones generativas para el logro de los objetivos individuales, grupales y organizacionales.

Entendemos a una organización como una red de conversaciones y compromisos constituida por seres humanos, podemos decir entonces, que de-

pendiendo de las conversaciones que realice y no realice y de la forma de las mismas, son los resultados que vamos a obtener a nivel individual, de equipo y de la organización.

¿Por qué son importantes las conversaciones? Porque a partir de ellas generamos un mundo en común, construimos el futuro que deseamos con otros, coordinamos acciones antes impensadas, establecemos lazos de confianza con nuestros colaboradores, conocemos y escuchamos al otro.

En las organizaciones hay dis-

tos tipos de conversaciones que podemos tener, como por ejemplo: conversaciones en relación al propósito compartido del equipo, a la dinámica relacional de sus miembros, a los estados de ánimo que contribuyen a la misión del equipo, a la confianza del equipo, a las prácticas de gestión actuales y futuras, al cumplimiento de los compromisos, a los estándares de evaluación y al desarrollo de los miembros de los equipos, por nombrar algunas.

A partir de esta reflexión y como líder: ¿Cuál es ese futuro

Lorena Retamal,  
gerente de la  
Consultora  
Organizacional  
Newfield Network  
Chile.



compartido que quieres co-construir con tus equipos de trabajo? ¿Qué prácticas conversacionales requieres incorporar en el ejercicio de tu liderazgo? ¿Te animas a diseñar estas conversaciones? ¿Qué necesitas para hacerlo?