

El líder organizacional, desarrollador de personas

Barragán de la Parra, Rocío

2019-09-27

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4378>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

El líder organizacional, desarrollador de personas **Rocío Barragán de la Parra**

Publicado en “Síntesis”, el 27 de septiembre de 2019. Disponible en:
<http://web.mediasolutions.mx/Notas/?id=201909270710172984&temaid=5631>

Garantizar espacios que permitan el desarrollo de los talentos individuales de los miembros de una organización para fomentar su crecimiento y brindar oportunidades de desarrollo es uno de los retos más sensibles que toda organización debe comprender para satisfacer una de sus finalidades sociales fundamentales.

Es común considerar que el empleado es parte de la organización pues aporta sus conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo y consolidación del negocio; sin embargo toda empresa juega un papel y tiene un compromiso más sensible y desafiante con su personal: Posibilitarle espacios para el aprendizaje a partir del diagnóstico de la propia empresa y que puede identificarse a través de las quejas, comentarios o sugerencias, revisando el programa de capacitación de la organización y los objetivos del mismo contra los beneficios obtenidos tanto para la empresa como para los empleados, cuáles han sido las mejoras o innovaciones en los tres últimos años y quienes se han beneficiado con ello. Cuáles son los incentivos, políticas o normativas diseñadas a favor del personal y/o sus familias; quienes los han ocupado y qué resultados se han obtenido.

El rol del líder es fundamental para impulsar, dar seguimiento y concretar el desarrollo de un equipo; su compromiso en la elaboración del plan y el acompañamiento puede incrementar hasta cuatro veces el aprendizaje individual, colaborativo y organización con resultados igualmente exponenciados para todos y cada uno de los participantes.

De acuerdo con Bernthal y Wellins, expertos en tendencias internacionales de desarrollo de líderes, cuando un colaborador siente que el jefe se compromete con su desarrollo, incrementa en 20% su esfuerzo (CLC, Engagement Report).

Al elaborar el plan de actividades para el desarrollo, el líder o director del área o la organización debe elaborar los objetivos individuales y del área o empresa, construir las relaciones del equipo, establecer el clima organizacional, delegar y supervisar las tareas, medir el desempeño, retroalimentar al equipo y, paralelamente motivar y dar reconocimiento a todos y cada uno de los miembros.

Las acciones más comunes de un plan de acción para el desarrollo y la capacitación del talento humano agrupan en tres áreas:

1. Aquellas que permiten descubrir los intereses y talentos de cada uno de los miembros del equipo que pueden ser al interior y/o fuera de la organización y coadyuvan a fortalecer y mejorar su desempeño laboral y de tarea, puede ser capacitación personalizada o colectiva; clave en casos de intercambios o transferencias interdepartamentales.
2. Las actividades de crecimiento profesional dirigidas especialmente a formar y capacitar al personal para posibles futuras promociones internas; se trata de procesos de retroalimentación formal e informal, procesos de desarrollo cercanos a través de mentoring y acompañamiento.
3. Las de crecimiento personal se enfocan en temáticas que no necesariamente se vinculan al desarrollo de tareas, pero sí a fortalecer el perfil de los empleados y pueden ser cursos de inteligencia emocional, administración de finanzas personales, manejo del estrés,

El desarrollo del colaborador se puede gestionar de múltiples formas, una de las más reconocidas, por su sencillez y gran impacto es la conocida como “el método de cuatro pasos” que se fundamenta en observar al empleado y, desde sus capacidades y áreas de oportunidad, acompañar su proceso:

1. Observar y obtener información: Está fundamentada en la capacidad del líder para observar, saber qué observar y cómo observar al empleado: Lo que hace, cómo lo hace, cuál es el desempeño en su trabajo, qué habilidades tiene, qué valores le impulsan, cuál es su disposición, cómo aprende.
2. Explicar y demostrar: Es decir identificar el estilo de lenguaje del colaborador (escrito, verbal, corporal); indagar y verificar la información que recibe y comparte; identificar su estructura de pensamiento, el fundamento de sus argumentos; el uso de hechos o supuestos. Su capacidad para ser empático y agradecido con lo que observa, aprende o descubre.
3. Permitirle que aprenda practicando: Informarle al colaborador cuáles son las expectativas que tiene sobre su desempeño, apoyarlo sin quitarle la responsabilidad, darle seguimiento cercano y permitir que se equivoque y elegir el momento indicado para retroalimentarlo destacando sus avances y logros.
4. Reconocer y retroalimentar: A partir de la descripción de una situación o ejecución de una tarea generar en el empleado la autoevaluación, basada en hechos evitando juicios y percepciones. Cuidar al colaborador reafirmando su autoestima y reiterándole la confianza en su desempeño.

Un líder debe ser capaz de diseñar un plan de desarrollo a la medida de sus colaboradores, pero sobre todo tener y expresar el compromiso y la sensibilidad para concebirse, más allá de la promoción y capacitación profesional, como un promotor del desarrollo de personas.