



CURSOS

ATALCLI 123



La Nueva Visión de Supervisión y Liderazgo

A menos que usted conozca algo de la historia de la vida de sus colaboradores: lo que sienten, lo que defienden, sus intereses y sentimientos, para usted esas persona sólo existe en apariencia, cargo y nombre. Lo preocupante de está realidad es que estas personas también lo saben. Encuestas en diferentes organizaciones, indican que su potencial humano siente que se les aprecia y se les valora cuando tienen contacto con quienes admiran y respetan. Sentirse apreciado y valorado es motivador. Una persona apreciada y motivada es colaboradora, comprometida, comunicativa, creativa y proactiva.

Organizaciones vivas como la Hewlett-Packard (HP) han logrado su crecimiento con una visión de liderazgo basada en la sensibilidad humana. Para su presidente Lewis E. Platt la clave está en usar todas las formas posibles de mantener vivo el sentido de conexión. Es por ello que los líderes de las organizaciones vivas, compartiendo esta premisa, basan la supervisión en la sensibilidad del talento humano. Una manera de establecer esta conexión es comunicándose constantemente a través de conversaciones frecuentes de corta duración individuales e informales. Estos encuentros son recomendables realizarlos fuera del área de desempeño del miembro del equipo como: el cafetín, áreas de esparcimiento o caminando por las instalaciones de la empresa. Comunicarse de esta manera forma parte de la cultura organizacional de las empresas vivas y es considerada un factor determinante en el crecimiento organizacional por desarrollar empatía y abrir los canales para intercambio de ideas, sugerencias, inquietudes e inclusive posibles frustraciones con cada uno de los miembros del equipo.

La nueva visión de supervisión y liderazgo reemplaza al antiguo jefe por el líder o líder REAL, como es definido ingeniosamente por John Maxwell. El líder REAL, como lo indican las siglas: Relación – Equipo – Actitud - Liderazgo, está menos orientado a decirle a sus colaboradores lo que deben hacer, más bien está orientado a asumir un papel de asesor, coordinador, enlace, constructor de equipo, proveedor, líder y facilitador. Esta visión implica necesariamente un cambio de actitud en el ámbito laboral, trabajar con las cualidades de las personas en vez de enfrascarnos en sus flaquezas, escuchar sus opiniones, sugerencias, críticas, delegarles funciones, formarlos para trabajar como equipos de alto desempeño, etc.

La cultura del reconocimiento también forma parte de la nueva visión de supervisión y liderazgo. El líder REAL reconoce a través de los niveles de responsabilidad, la iniciativa, los trabajos bien realizados, el buen comportamiento y las ideas de sus colaboradores. Como resultado el crédito es compartido con los líderes de los líderes, quienes se aseguran dar el reconocimiento respectivo al colaborador.

La nueva visión de supervisión y liderazgo también está enfocada a satisfacer tanto al cliente interno como externo. Esto se logra a través de hacer mejoras en forma continua. Un logro es sólo un paso antes del próximo. Siempre se encuentran nuevos caminos que recorrer con nuevos retos los cuales están llenos de oportunidades. En la nueva visión, los “problemas” son sólo oportunidades, por lo tanto se busca soluciones en vez de culpables. Se aprende de la adversidad. Simultáneamente, se promueve la apertura, y el conocimiento es compartido mediante canales de comunicaciones abiertos. El concepto de parcelas está totalmente irradicado. Trabajar en equipo es esencial, se caracteriza por tener empleados altamente motivados, interconectados con la misma visión. Existe responsabilidad colectiva. La adversidad y la gloria son compartidas por cada uno de los integrantes del equipo. Los equipos manejan múltiples proyectos. Los proyectos se plantean y se ejecutan utilizando recursos interdepartamentales e interfuncionales, e incluso recursos externos a la organización.

Estimular compañerismo y cordialidad es también parte de esta nueva visión. Se evitan las relaciones de adversarios o que impliquen confrontación. Se hace todo lo posible para asegurar la armonía. Se invierte constantemente en formación y entrenamiento de habilidades interpersonales. Se trabaja con autodisciplina. Se mantiene informado a cada miembro del equipo, ya que la información es conocimiento. El conocimiento es participación, la participación es motivación, la motivación abre las puertas de la creatividad. Manteniendo informados a todos, convierte los desafíos de la organización en desafíos personales. Existe la visión de la generación de relevo. Por lo tanto cada integrante de la organización tiene la responsabilidad de enseñar y compartir todo lo inherente a su ámbito laboral con distintos miembros de su equipo.

Las organizaciones vivas que comparten la nueva visión de supervisión y liderazgo, son organizaciones exitosas de constante crecimiento económico. Empresas como: Sony, Kamatsu, Canon, Fuji, Nissan, Toyota, Kawasaki, Ford y General Motor entre otras, son actualmente organizaciones vivas, que en su momento entendieron la importancia de adaptarse a la dinámica del día a día y los cambios que esto representa. La implantación de estos principios, el desarrollo de esta visión no fue tarea fácil, pero tampoco imposible. Ser lo que son hoy día es el resultado de recorrer un camino lleno de retos, alegría, frustración, perseverancia, constancia y paciencia. En fin, la disposición de los líderes de cada una de estas empresas a hacer lo que se necesite hacer para crear una cultura basada en la nueva visión de supervisión y liderazgo.

Igor Rovira - Consultor

Presidente de Cursos ATALCLI 123

Irov23@cantv.net 0416-6090750

www.atalcli123.com 793.2391 / 793.3496