MMunar
Consultores

Desarrollo Organizacional y Gestión Humana

ESTRATEGIA Y DESARROLLO DE EQUIPOS GERENCIALES

La gestión de las personas y la formación de lideres en cargos directivos

MMunar Consultores
Desarrollo Organizacional y Gestión Humana

MANUS GROUP
Recursos Humanos

CCCC Cámara de Comercio Chileno • Colombiana

¿QUÍEN ES UN LIDER?

“ Un líder influye sobre los demás para que trabajen con entusiasmo en la consecución de los objetivos.”

“El líder busca satisfacer las legitimas necesidades de su equipo y elimina todo obstáculo para que puedan prestar un excelente servicio.”

“La meta del líder no es una mera explicación o aclaración sobre el rumbo a seguir, sino la creación de significado, no solo para si mismo, sino ante todo para los demás.”

“Líder, cuida a tu gente, que tu gente cuidara a tus clientes.”

“Cuando el líder se aleja de su equipo o pone obstáculos para una sana interacción, pierde la esencia de su labor.“

(Versión adaptada de Warren Bennis)

LOS LIDERES …

Fijan un rumbo, un sueño para el largo plazo, una visión.

Comparten de manera entusiasta esta visión y alinean a las personas en esta dirección.

Movilizan el cambio y aseguran el logro del este sueño.

Facilitan la creatividad, la autonomía y los espacios de comunicación.

Promueven la controversia entre los grupos para acelerar las transformaciones.

Asegurar la sinergia entre los procesos para facilitar el avance.

Tomado de: Harvard Business School Publishing 2005 – John P. Kotter

¿QUÉ TIENEN EN COMÚN TODAS LAS EMPRESAS?

El verdadero reto de un gerente de hoy:

ALINEAR A SU GENTE CON LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

ALINEACIÓN DE LA GESTIÓN

ESTRATEGIA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN / VISIÓN

VALORES / CULTURA

POLÍTICAS ASOCIADAS A LA GESTIÓN HUMANA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

FINANCIEROS

CLIENTES

PROCESOS INTERNOS

APRENDIZAJE Y TECNOLOGÍA

INDICADORES DE RESULTADOS

TÁCTICA

PROCESOS / PROYECTOS / PLANES TÁCTICOS / PROGRAMAS

ÁREAS FUNCIONALES

ESTRUCTURA Y ROLES

INDICADORES DE PROCESOS

OPERACIÓN

INDICADORES INDIVIDUALES

CARGOS Y RESPONSABILIDADES

PLANES OPERATIVOS

GESTIÓN HUMANA

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

COMPETENCIAS
Potencial

Definirlas

Estratégicas
Funcionales
Técnicas

Seleccionarlas

Formarlas

Evaluarlas

CULTURA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS
Real

Definirlos

Indicadores de Resultados
Indicadores de Proceso
Indicadores Individuales

Comunicarlos

Evaluarlos

CULTURA ORGANIZACIONAL

Modelo de Liderazgo

Modelo de Comunicación

- Alineación y seguimiento

Sistemas Integrados de Gestión

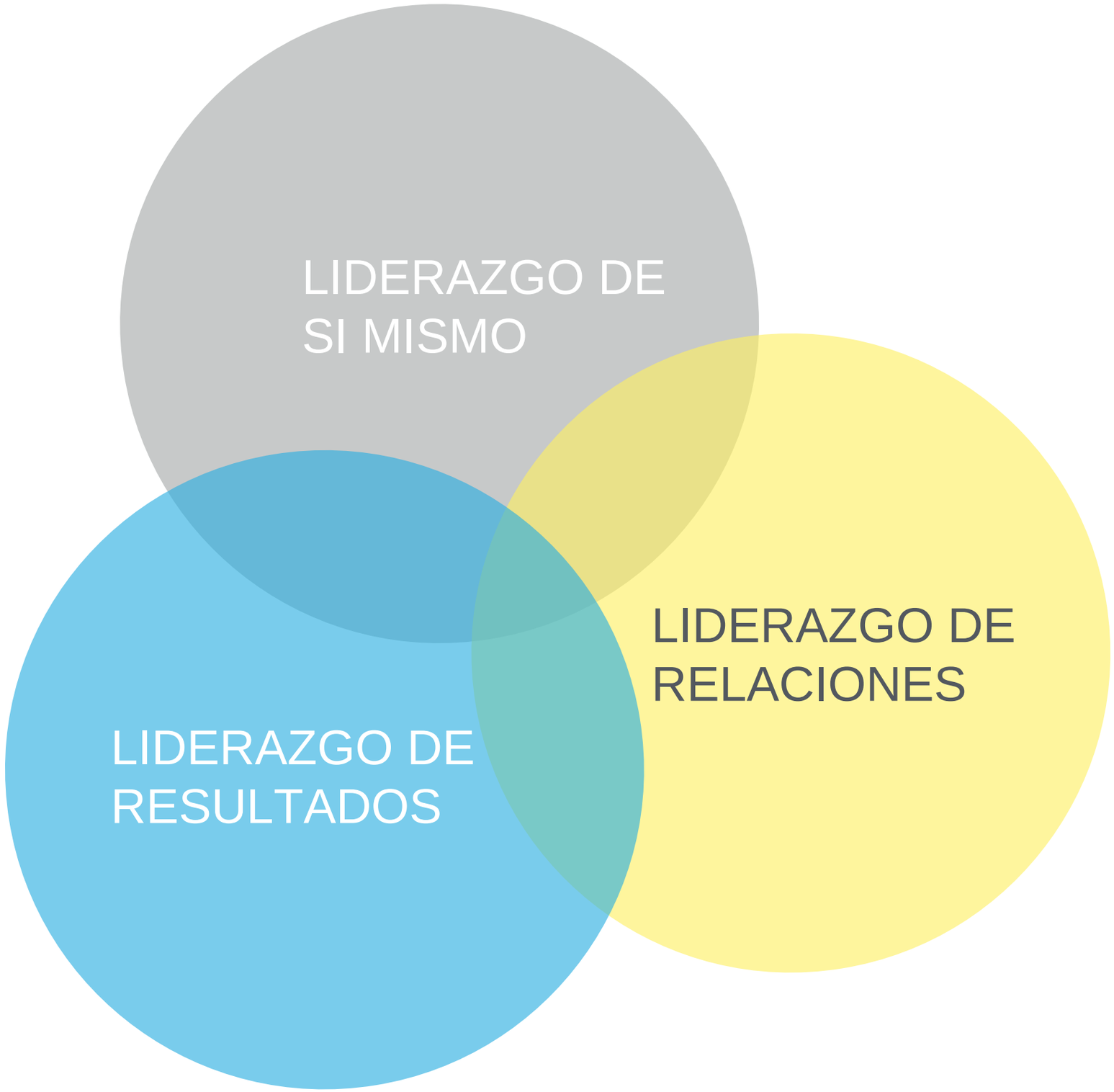
Políticas de Gestión Humana

- Selección
- Contratación
- Compensación
- Formación y Desarrollo
- Bienestar Social

MODELO DE LIDERAZGO INTEGRAL

Un líder requiere ir más allá de sus competencias técnicas y gerenciales, de control y seguimiento para orientarse al liderazgo de sistemas humanos dinámicos configurados por seres humanos, cultural y emocionalmente interrelacionados, que desean lograr objetivos individuales y colectivos.

DIMENSIONES DEL LIDERAZGO



LIDERAZGO DE SI MISMO

Toda persona debe lograr su propio autodesarrollo antes de orientarse al desarrollo de otros, en esta dimensión se encuentran todos aquellos aspectos que determinan la calidad del líder como persona.

- AUTO-CONOCIMIENTO
- AUTO-REALIZACIÓN
- AUTONOMÍA
- AUTO-DISCIPLINA
- AUTOMOTIVACIÓN
- FLEXIBILIDAD
- HUMILDAD

LIDERAZGO DE RELACIONES

Una vez consolidada una personalidad firme, madura y estable, el líder puede enfocarse en influenciar positivamente a otros, combinando habilidades de comunicación como la empatía, la asertividad y habilidades interpersonales que generen confianza en otros.

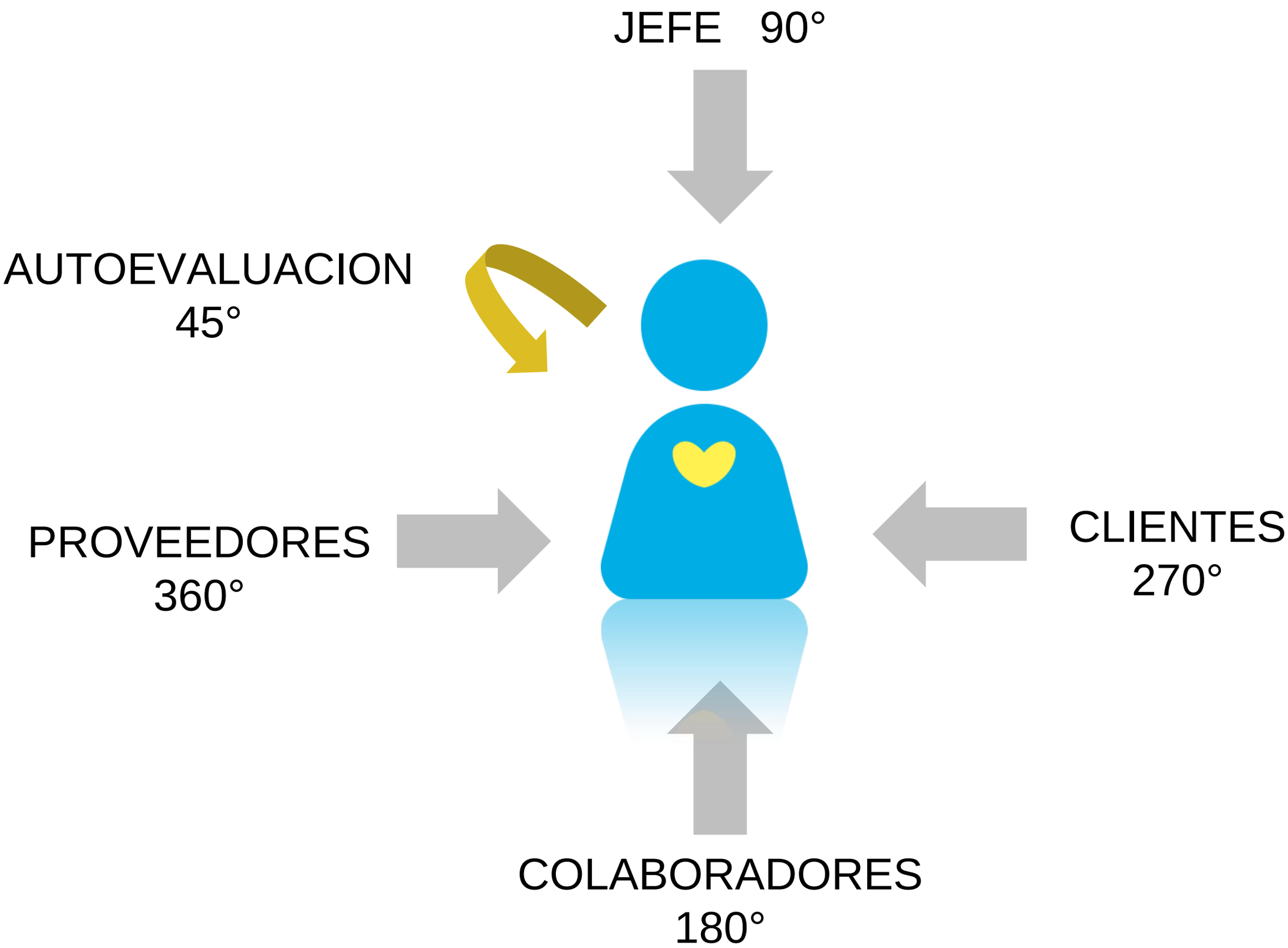
- INCLUSIÓN
- GENERACIÓN DE CONFIANZA
- COMUNICACIÓN
- COLABORACIÓN
- MANEJO DE LA CRISIS
- INFLUENCIA

LIDERAZGO DE RESULTADOS

El líder debe lograr la combinación efectiva entre la fortaleza de su carácter y sus habilidades para establecer relaciones efectivas, y orientar al equipo hacia el logro de resultados eficaces dentro del contexto organizacional.

- DISCERNIMIENTO
- PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO
- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- RESPONSABILIDAD
- VISIÓN DE FUTURO

Uno de los insumos básicos para la mejora de la gestión organizacional es la evaluación y mejora consciente de las competencias del equipo de lideres.


JEFE 90°
AUTOEVALUACION
45°
PROVEEDORES
360°
CLIENTES
270°
COLABORADORES
180°

A partir de una evaluación integral y coherente se integran equipos de lideres que logren identificar mas efectivamente las acciones necesarias para el avance organizacional .

“El éxito en la economía del conocimiento llega para quienes se conocen a si mismos, sus fortalezas, sus valores y como se desempeñan mejor. Para quienes son plenamente conscientes de la forma como influyen sobre los demás”

Peter Drucker.