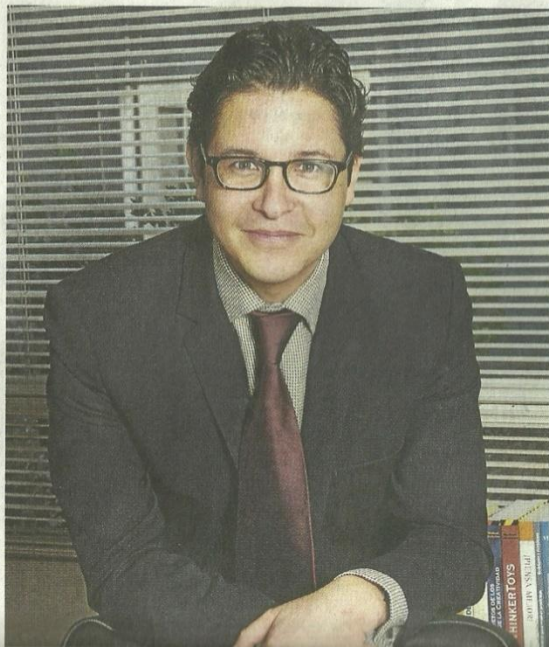


Capital Humano

THE REFINERY

Desarrollan liderazgo con modelo integral

Los métodos que utiliza la consultoría se derivan de un conocimiento profundo de la teoría del aprendizaje de los adultos, combinado con años de experiencia práctica de trabajo con directivos



Sergio Montiel.

Aunque el liderazgo es fácil de explicar, no es fácil de ejercer. El liderazgo trata, en primer lugar, de comportamiento, y en segundo, de habilidades. La prioridad de todo líder es lograr que se haga el trabajo, cualquiera que éste sea, y eso se logra conociendo los objetivos y teniendo un plan de cómo lograrlos, construyendo un equipo comprometido con el logro de los objetivos, y ayudando a cada miembro del equipo a dar su mejor esfuerzo.

"Ante todo, un líder debe conocerse a sí mismo. Debe conocer sus propias fortalezas y debilidades, de manera que pueda construir el mejor equipo a su alrededor. Aunque en teoría parece algo sencillo, en la práctica es algo que se logra con un plan de desarrollo de liderazgo. Por ello hemos creado un modelo integral de desarrollo", explica Sergio Montiel, consultor de The Refinery.

El modelo de liderazgo de The Refinery tiene cuatro áreas de enfoque específicas e interrelacionadas, en las que cada una se basa en el área precedente. Dichas áreas son la persona (yo), el equipo de trabajo, la organización y la comunidad. Asimismo, se trabaja tanto en las habilidades requeridas para hacer lo que la organización requiere de la persona, en la intención o voluntad y en la intuición.

"Antes que nada, es importante que la persona se conozca más a sí misma. El desarrollo del liderazgo comienza centrándose en uno mismo como la base sobre la cual se sustenta todo lo demás. Los líderes que están conscientes de quiénes son y que saben lo que representan, se desempeñan mejor en su tra-

bajo que aquellos que no están en contacto consigo mismos", asevera Montiel.

Posteriormente se trabaja para que existan mejores relaciones humanas. Es decir, cuando un líder está en camino de conocerse a sí mismo, está listo para explorar la conexión que existe entre él y los demás. Los líderes que saben quiénes son, están listos para comenzar a entender cómo los ven los demás. Los miembros de un equipo de trabajo se deben conocer a sí mismos y a sus compañeros, ya que la calidad de las relaciones impacta directamente en la calidad del equipo y en los resultados.

El modelo de desarrollo de The Refinery también se enfoca en la organización, toda vez que los líderes son quienes deben tener claros los conceptos y los objetivos. Un buen líder sabe cuál es su papel en la visión corporativa y sabe qué pasos debe dar para acercarse de ella.

En esta etapa del modelo los líderes aprenden a usar el poder que tienen de forma eficaz para galvanizar e inspirar; aprenden a aprovechar las fortalezas individuales, a eliminar planes inútiles y a valorar opiniones valientes e ideas audaces. La etapa final del modelo de liderazgo requiere que los líderes miren más allá de sus ambientes y de sus organizaciones para identificar un propósito más grande.

"Las organizaciones no desarrollan líderes en una sesión o con un curso. No comprometemos lo que ofrecemos, pero sabemos que es posible desarrollar gente y desarrollar líderes apoyados por el coaching para impactar de manera positiva en los resultados de las organizaciones. Las empresas deben darse permiso de aprender. El aprendizaje se da a través del desarrollo de las personas, y éste debe ser constante", concluye Sergio Montiel.

EL REFORMA (04-Ene-2011) Desarrollan liderazgo con modelo integral

Aunque el liderazgo es fácil de explicar, no es fácil de ejercer. El liderazgo trata, en primer lugar, de comportamiento, y en segundo, de habilidades. La prioridad de todo líder es lograr que se haga el trabajo, cualquiera que éste sea, y eso se logra conociendo los objetivos y teniendo un plan de cómo lograrlos, construyendo un equipo comprometido con el logro de los objetivos, y ayudando a cada miembro del equipo a dar su mejor esfuerzo.

"Ante todo, un líder debe conocerse a sí mismo. Debe conocer sus propias fortalezas y debilidades, de manera que pueda construir el mejor equipo a su alrededor. Aunque en teoría parece algo sencillo, en la práctica es algo que se logra con un plan de desarrollo de liderazgo. Por ello hemos creado un modelo integral de desarrollo", explica Sergio Montiel, consultor de **The Refinery**.

El modelo de liderazgo de **The Refinery** tiene cuatro áreas de enfoque específicas e interrelacionadas, en las que cada una se basa en el área precedente. Dichas áreas son la persona (yo), el equipo de trabajo, la organización y la comunidad. Asimismo, se trabaja tanto en las habilidades requeridas para hacer lo que la organización requiere de la persona, en la intención o voluntad y en la intuición.

"Antes que nada, es importante que la persona se conozca más a sí misma. El desarrollo del liderazgo comienza centrándose en uno mismo como la base sobre la cual se sustenta todo lo demás. Los líderes que están conscientes de quiénes son y que saben lo que representan, se desempeñan mejor en su trabajo que aquellos que no están en contacto consigo mismos", asevera Montiel.

Posteriormente se trabaja para que existan mejores relaciones humanas. Es decir, cuando un líder está en camino de conocerse a sí mismo, está listo para explorar la conexión que existe entre él y los demás. Los líderes que saben quiénes son, están listos para comenzar a entender cómo los ven los demás. Los miembros de un equipo de trabajo se deben conocer a sí mismos y a sus compañeros, ya que la calidad de las relaciones impacta directamente en la calidad del equipo y en los resultados.

El modelo de desarrollo de **The Refinery** también se enfoca en la organización, toda vez que los líderes son quienes deben tener claros los conceptos y los objetivos. Un buen líder sabe cuál es su papel en la visión corporativa y sabe qué pasos debe dar para acercarse de ella.

En esta etapa del modelo los líderes aprenden a usar el poder que tienen de forma eficaz para galvanizar e inspirar; aprenden a aprovechar las fortalezas individuales, a eliminar planes inútiles y a valorar opiniones valientes e ideas audaces. La etapa final del modelo de liderazgo requiere que los líderes miren más allá de sus ambientes y de sus organizaciones para identificar un propósito más grande.

"Las organizaciones no desarrollan líderes en una sesión o con un curso. No comprometemos lo que ofrecemos, pero sabemos que es posible desarrollar gente y desarrollar líderes apoyados por el coaching para impactar de manera positiva en los resultados de las organizaciones. Las empresas deben darse permiso de aprender. El aprendizaje se da a través del desarrollo de las personas, y éste debe ser constante", concluye Sergio Montiel.