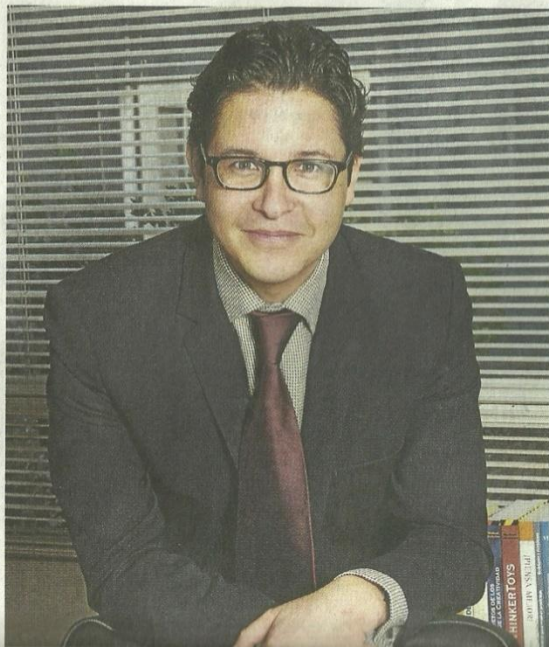


Capital Humano

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)

Human Capital

The Refinery - Developing a comprehensive leadership model

The methods that the consulting firm uses derive from a deep knowledge on learning theories, and adult development, combined with years of experience working with executives.

While leadership is easy to explain, it is not easy to exercise. Leadership is first, behavioral, and second, skills. The priority of any leader is to get the job done, whatever this might be. This is achieved by knowing the goals, having a plan to achieve them, and by building a team committed to achieving those goals and helping each member of the team give their best effort.

"First of all, leaders must know themselves. He/she must know his/her own strengths and weaknesses so that he/she can build the best team around them. Although in theory it seems simple, in practice it is something that is achieved with planned leadership development. Therefore we (The Refinery team) have created a comprehensive Leadership Model," says Sergio Montiel, a consultant at The Refinery.

The Refinery's Leadership Model has four specific focus areas and all are interrelated, each area is nested within the other. These areas are self, (individual), team, organization and community. Likewise the work is focused on developing the employee abilities required by the organization, and where employee intention, will and intuition play a big role.

"It is important that the person know more about himself /herself. Leadership development begins focusing on oneself, as the basis upon which everything else follows. Leaders who are aware of who they are and know what they stand for, perform better at work than those that are not in touch with themselves," says Montiel.

Following that (As a result) human relationships improve. That is, when leaders are on track of deeper self-awareness, they are ready to explore the connection between him/her and others. Leaders who know who they are ready to begin to understand how others see them. Members of a team must know themselves and their peers, as the quality of their relationship directly impacts the quality of the team and the results.

The Leadership Model of The Refinery also focuses on the organization, since the leaders are those who bring clarity in concepts and goals. A good leader knows his role in the corporate vision and knows what steps to take to get closer to it. At this stage of the Leadership Model, leaders learn to use the power they have to effectively galvanize and inspire, (Leaders) learn to manage their individual strengths, discern between plans, and value courageous opinions and bold ideas.

The final stage model of leadership requires leaders to look beyond their environment and organization, to identify the larger purpose. "Organizations do not develop leaders in a meeting or a stand alone course. We do not compromise what we offer. We know it is possible to develop people and develop leadership supported by coaching to impact positively organizational performance. Organizations should give themselves the opportunity to learn. Learning occurs through the development of people, and it must be consistent," concludes Sergio Montiel.