

Hacia un Liderazgo Responsable: El bienestar organizacional para una gestión competitiva

Por: Edwin Lozada Franco - MBA

Liderazgo es un concepto de múltiples interpretaciones en búsqueda de un objetivo común: desarrollar un conjunto de habilidades, cualidades y competencias, las cuales pueden ser de tipo gerencial, directivo o estratégico, determinadas en un marco de gestión organizacional para buscar un impacto sobre un grupo de personas, ya sea por medio de una influencia positiva o negativa, con el fin de que estas personas realicen una labor o actividad determinada, con altos niveles de motivación para la consecución de las metas y objetivos determinados por la alta dirección, de una forma ágil y aplicando un alto nivel de optimización de los recursos disponibles.

“El concepto de liderazgo total se basa en tres principios: ser real, actuar con autenticidad teniendo claro que es lo importante; ser integral, actuar con integridad respetando a la persona completa; y ser innovador, actuar con creatividad experimentando con la manera en que se hacen las cosas” (Friedman, 2008). Adicional a los principios que debe poseer un líder para desarrollar una gestión efectiva a nivel organizacional, es necesario validar los hábitos que este debe desarrollar para perfeccionar su estilo de dirección.

Según García y Díaz (2010) los hábitos que perfeccionan el estilo de dirección de un líder son: perspectiva, equidad, fortaleza y equilibrio. Un hábito de perspectiva permite al líder obtener un conocimiento más amplio y profundo del entorno y el mercado en el que se desarrolla la actividad de la organización, y de esta manera, gestionar de forma más eficiente el desarrollo de sus procesos por parte de todos los miembros de la compañía. La equidad se constituye en otro de los principales hábitos para una mejor gestión directiva, en lo que respecta al mejoramiento de las relaciones entre colaboradores a nivel de procesos, e igual forma al interior de los procesos, para un mejor desempeño de la compañía. Dicha política de equidad debe partir del líder de la organización, para beneficio de su gestión a nivel de toma de decisiones y delegación de proyectos y roles.

El hábito de la fortaleza como factor fundamental para el direccionamiento organizacional debe ser compartido por parte del líder hacia todo su equipo directivo, con

el fin de que toda la organización tenga clara su dirección, objetivos y metas, entendiendo su rol al interior de la organización, además de la importancia de su aporte para la misma en pro del crecimiento y desarrollo de la compañía. “En la tarea diaria del directivo por orientar a su equipo hacia la misión de la empresa, la fortaleza es una virtud ancla, que contribuye a no perder el rumbo” (García & Díaz, 2010).

El último hábito que caracteriza la excelente gestión del líder es el equilibrio. Dicho equilibrio hace referencia al aspecto personal principalmente. Aquellos colaboradores que bajo la directriz del líder y sus estrategias de gestión organizacional logran un equilibrio vida-trabajo, son quienes van a rendir y generar mayores niveles de productividad en beneficio de la compañía, además de presentar mayor grado de bienestar familiar y personal. Los planes de compensación institucionales se constituyen en una excelente herramienta para incentivar el equilibrio vida-trabajo, en búsqueda del bienestar a nivel organizacional.

Por lo anterior, García y Díaz al igual que Friedman, ven en el liderazgo que integra los factores trabajo, vida y persona, un amplio potencial para el desarrollo de una excelente gestión a nivel organizacional, en beneficio de los intereses de la compañía, teniendo en cuenta además la importancia del factor humano para el correcto desarrollo organizacional, brindando las condiciones necesarias para generar bienestar para los empleados y sus familias, y de esta manera, obtener mayores rendimientos a nivel productivo, comercial y financiero para la compañía.

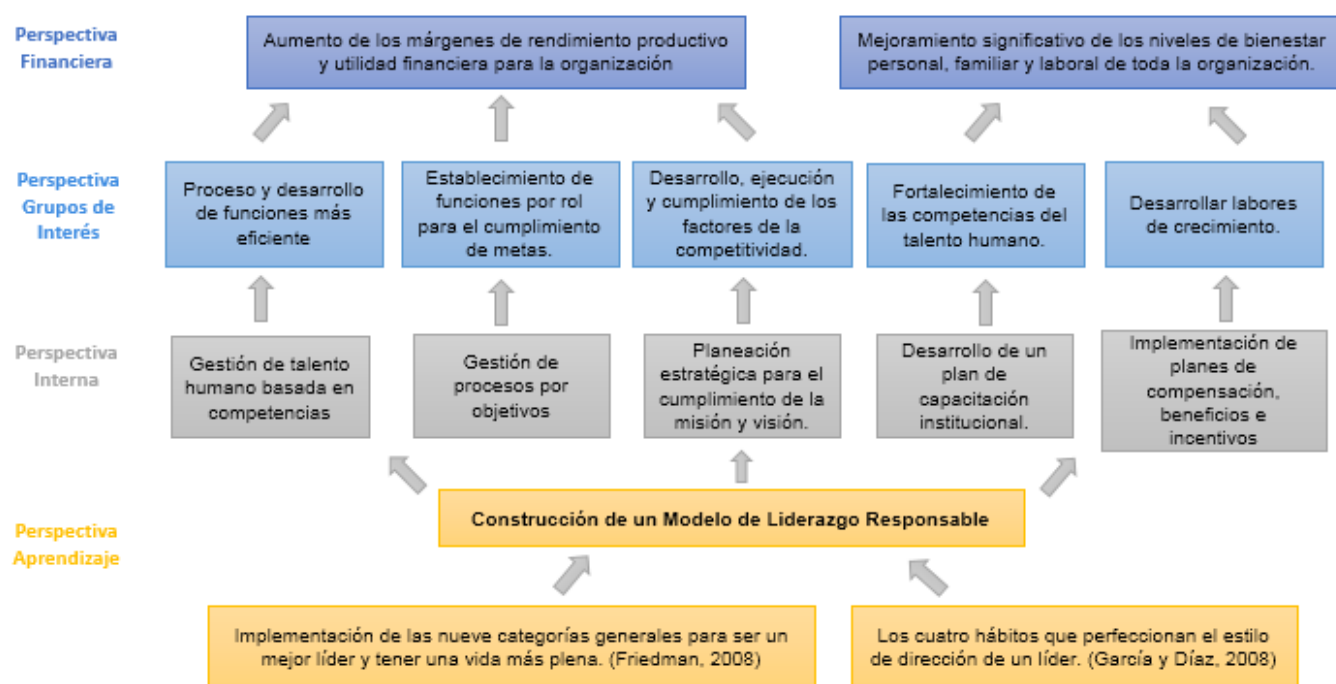
Según Friedman (2008) en su artículo “Sea un Mejor Líder, tenga una vida más plena”, un líder puede aplicar los componentes descritos en las siguientes nueve categorías generales, con el objetivo de mejorar todos los ámbitos de la vida en términos de bienestar, como líderes de la organización y para todo su equipo de trabajo. Las categorías son: seguimiento y reflexión, planificación y organización, rejuvenecimiento y reposo, aprecio e interés por los demás, enfoque y concentración, mostrarse y comprometerse, cambios de horario y reubicación, delegación y desarrollo, y por último, exploración y riesgo.

Una vez un líder tenga la capacidad y destreza de desarrollar las nueve categorías descritas por Friedman para sí mismo, además de encaminarlas en función de un mejoramiento de las condiciones óptimas a brindarle a sus colaboradores a cargo para la correcta gestión de sus roles dentro de la organización, ello le aportará de manera significativa para obtener una imagen de liderazgo íntegro y responsable, con la logrará

mejores resultados en términos de rendimientos y gestión eficiente de los procesos y funciones realizadas por parte de su equipo de trabajo, además de brindarle un alto nivel de beneficio y bienestar a nivel personal y familiar para todo su grupo de trabajo, incluido él mismo.

Sin embargo, es necesario determinar ¿cómo género como líder mayor conciencia sobre la importancia de desarrollar factores de bienestar y crecimiento profesional para los colaboradores, para la obtención de rendimientos positivos en términos de competitividad y productividad para la organización? Para ello, plantearemos un modelo de liderazgo responsable, en el cual se determinen las cualidades que debe tener un líder para influir de forma positiva sobre el bienestar y desarrollo de su equipo de trabajo, de tal forma que esto retribuya de forma positiva sobre la eficiencia y los rendimientos financieros de la organización.

Modelo de Liderazgo Responsable:



Adaptado Mapa estratégico Kaplan y Norton 1996

Para el desarrollo del modelo de liderazgo responsable, se toma como base las nueve categorías generales para ser un mejor líder, además de los cuatro hábitos que

perfeccionan el estilo de dirección de un líder. Y es de esta manera que a partir de dichos componentes se puede empezar a construir un modelo de liderazgo responsable, el cual basa su estrategia de gestión en la definición y ejecución de los siguientes elementos potencializadores de liderazgo: una gestión de talento humano basada en competencias, una gestión de procesos por objetivos, una planeación estratégica para el cumplimiento de la misión y visión organizacional, el correcto desarrollo de un plan de capacitación institucional, y la implementación de planes de compensación, beneficios e incentivos, con el fin de brindar un mayor nivel de eficiencia organizacional, y a su vez, aumentar el grado de bienestar y satisfacción laboral, personal y familiar de todo el personal colaborador que compone la organización.

Un factor determinante para la obtención de beneficios para una organización, ya sean de carácter financiero económico o social, es el talento humano, y más aún, una correcta labor basada en el desarrollo de sus competencias. Un talento humano que realice sus funciones a cargo en cualquiera de los niveles que pertenezca, de carácter estratégico, táctico o de apoyo al interior de una organización, basado en el correcto uso de sus competencias y potencial de desarrollo, garantizará un proceso más efectivo al interior de la organización, y por ende, una empresa más competitiva en el mercado.

Para los líderes que están a cargo del proceso estratégico organizacional, la gestión es la base de éxito para la consecución de los objetivos y metas trazadas por la organización. Dicha gestión está basada en el correcto aprovechamiento del recurso humano de cada uno de los procesos de la organización y su correcto direccionamiento, mediante el establecimiento de funciones y tareas sobre cada una de las personas a su cargo, de acuerdo a las competencias que posea y/o pueda potencializar con mayor facilidad, de tal manera que obtenga un mejor rendimiento. Para ello debe planear, desarrollar, dirigir y controlar de manera eficaz cada uno de sus procesos a cargo, y el capital humano que los compone.

La visión, la misión, el cumplimiento de objetivos y el correcto desarrollo de estrategias son factores fundamentales para el logro de la competitividad de una empresa (Beltrán, 1998). El talento humano es el llamado para liderar, desarrollar, ejecutar y cumplir con los factores claves para la consecución de la competitividad empresarial. Dichos factores claves para la consecución de la competitividad empresarial deben estar basados en una fuerte cultura de calidad, normativizada por procedimientos e indicadores

de gestión, como ejes de la correcta funcionalidad de los diferentes procesos que componen la organización, con el fin de llevar una correcta administración.

Es a partir de dichos indicadores de gestión que el talento humano de las organizaciones genera mejores estrategias para el cumplimiento de objetivos y metas, además de tomar mejores decisiones para aumentar los niveles de competitividad empresarial basado en el desarrollo de competencias. Un aspecto fundamental para fortalecer las competencias de todas las personas que hacen parte de la organización, es la creación y cumplimiento de un programa de capacitación institucional.

“Las organizaciones al igual que los individuos, tienen necesidades, y existe una compatibilidad potencial entre las necesidades de la organización y las necesidades individuales” (Beltrán, 1998). Dichas necesidades de las personas que hacen parte de la organización, van encaminadas al crecimiento personal y profesional, que les garantice una estabilidad económica para ellos y sus familias. Aquí es donde la inversión en el fortalecimiento de sus competencias, a través de procesos de capacitación patrocinados por las organizaciones, genera una relación de mutuo beneficio entre las empresas y el personal que las compone.

Otro aspecto de gran importancia para desarrollar una estrategia de liderazgo responsable, es el establecimiento de un plan de compensación, beneficios e incentivos, para premiar altos niveles de desempeño al interior de la organización. Según Charan (2012), la implementación y el desarrollo de labores de crecimiento, constituye un elemento esencial para la construcción de ese liderazgo personal que deben poseer las personas de alto desempeño. Así, la implementación de planes de compensación, beneficios e incentivos en función del rendimiento laboral, se convierte en un estímulo y una herramienta sumamente poderosa para motivar e incentivar el mejoramiento continuo, los niveles de eficacia y rendimiento en la gestión realizada por cada uno de los integrantes de una organización.

Tomando en cuenta todo lo anterior, solo aquella persona que logue desarrollar todos los aspectos que conducen a la obtención de un liderazgo responsable, podrá convertirse en lo que nos indica Covey (2005) en su texto *El octavo hábito: de la efectividad a la grandeza*, “un líder con la capacidad de crear un entorno donde las personas quieran formar parte de la organización y no solo trabajar para la organización. El liderazgo crea un entorno que incita hacer y no a tener que hacer. Es un imperativo empresarial crear ese entorno. Debo proporcionar un objetivo, no solo un trabajo y una

función. Como empresario, estoy obligado a crear un entorno donde las personas sientan que forman parte de algo, se sientan realizadas y tengan un objetivo”.

De esta manera, desarrollar un liderazgo responsable implica administrar equipos de trabajo motivados, obteniendo de ellos altos niveles de eficiencia en función de los rendimientos a nivel productivo, comercial, administrativo y financiero, además de brindar a su equipo de colaboradores bienestar en los niveles personal, familiar y laboral. Potencializar aspectos de desarrollo de competencias, planeación estratégica, gestión por procesos, oportunidades de capacitación y hacer partícipes a los colaboradores de un plan de compensación e incentivos, genera una mejora sobre los niveles de competitividad en función del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, aumentando los márgenes de utilidad para la organización, a la vez que garantiza su posicionamiento en el mercado.

Bibliografía

- Beltrán Jaramillo, J. M. (1998). Indicadores de Gestión: Herramientas para lograr la competitividad. Bogotá: 3M Editores.
- Charan, R. (2012). Know-How: Ocho habilidades que distinguen a las personas de alto desempeño. Bogotá: Editorial Norma.
- Covey, S. (2005). El octavo hábito: de la efectividad a la grandeza. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Friedman, S. D. (2008). Sea un Mejor Líder, tenga una vida más plena. Harvard Business Review, 12-20.
- García, M., & Díaz, S. (2010). Escuela de Desarrollo de Hábitos: vencer las rutinas para conseguir hábitos directivos saludables. España: Ediciones Díaz de Santos.