universia España

CÓMO GESTIONAR EL TALENTO PARA EL LIDERAZGO

AÑO 2018 | 05

universia España

ÍNDICE

Introducción **03**

Apostar por el talento **04**

¿Qué ganan las empresas con la gestión del talento? **05**

Herramientas para detectar, atraer y retener talento **07**

Desarrollar líderes **9**

Conclusión **13**

INTRODUCCIÓN

En la organización empresarial más clásica y conservadora, se relaciona al líder con una figura autoritaria que mantiene una cierta distancia con el resto de su equipo y que no se rige por las mismas pautas que el resto de empleados.

Pero esta idea está completamente desfasada y en el siglo XXI se identifica al líder como una especie de coach que tiene las habilidades necesarias para guiar a su equipo y trabajar con ellos para lograr todas las metas.

La cuestión es: ¿Por dónde se comienza a buscar y formar a los futuros líderes? ¿Cómo puedo crear equipos humanos que evolucionen hacia el liderazgo? ¿Qué puede hacer una empresa para atraer empleados con talento que sean capaces de convertirse en líderes?

APOSTAR POR EL TALENTO

Para que las empresas sean capaces de **atraer y retener talento**, de manera que puedan trabajar en el perfil de los futuros líderes, la tarea comienza con que este tipo de propósito forme parte de las bases de la **política empresarial** de cualquier compañía que pretende trabajar en la excelencia de su capital humano.

Cuando pensamos en la **gestión del talento** tendemos a pensar en las estrategias de captación para crear nuevos equipos, pero ¿qué pasa con los empleados que ya son parte de la empresa y no han tenido la oportunidad de demostrar que su perfil encaja con el de un posible líder?

Por tanto, si la empresa quiere apostar por el talento y valor humano, lo más conveniente es que comience a trabajar con sus **plantillas actuales**, analizando qué valor aportan a la actividad o su grado de compromiso con los proyectos empresariales.

A partir de aquí, será más sencillo desarrollar las nuevas estrategias de dirección y trabajo, además de **empoderar** a su equipo para evolucionar profesionalmente.

Trabajando de dentro a afuera será más fácil atraer talento y forjar un estilo de dirección y gestión que se base en el poder y valor del capital humano.

¿QUÉ GANAN LAS EMPRESAS CON LA GESTIÓN DEL TALENTO?

Aunque el talento y el liderazgo son conceptos muy vinculados al mundo profesional y al éxito profesional, parece que es en las últimas décadas cuando estos términos han cobrado notoriedad y se ha empezado a reflexionar sobre **cómo afectan** a la actividad.

La economía global, la transformación digital y el aumento de la competitividad -tanto empresarial como entre los perfiles profesionales- son factores que afectan directamente a la **rentabilidad y supervivencia** de muchos negocios y proyectos empresariales.

A partir de aquí, los líderes han sugerido que **invertir y cualificar** sus equipos humanos puede ser una manera de hacer frente a los desafíos socioeconómicos y marcar la diferencia en un mercado saturado.

Si las empresas pueden marcar la diferencia en algo y añadir un factor cualitativo, es a través del **refuerzo** de su equipo humano. Esto conlleva darles las herramientas y recursos para que puedan aportar lo mejor de ellos mismos y, evidentemente, ofrecerles unas condiciones y ambiente laboral que refuerce ese aprecio al talento.

La idea es tan lógica y deductiva que se presupone que toda empresa está comprometida con apostar y generar talento, pero esto conlleva algunos **grandes retos** que no todos han sabido gestionar:

Por un lado, que las empresas generen **empleo de calidad** que afiance el compromiso de los empleados.

Y, por otro lado, que las organizaciones empresariales sean capaces de generar un **impacto positivo** en el plano social, de manera que todo profesional se sienta atraído por formar parte de su equipo.

HERRAMIENTAS PARA DETECTAR, ATRAER Y RETENER TALENTO

Una de las cuestiones más complicadas en la gestión del talento es determinar las **herramientas** y pautas que se van a aplicar para obtener la información necesaria y conocer el valor que puede aportar cada miembro de la empresa.

Para ello, los responsables de dirección y los miembros de recursos humanos son los actores que deben de fijar cómo actuar y dejar claro **qué buscan** y esperan de sus plantillas.

La **psicología organizacional** es una disciplina de gran ayuda en la detección del talento en el mundo empresarial. A través de dinámicas como la **Teoría del Eneagrama**, se puede trabajar en la preparación de equipos de trabajo, en las fortalezas de los líderes y en el estilo de liderazgo que encaja con la misión de la empresa.

El test de Eneagrama se basa en la identificación de nueve tipos de **personalidades** entre los miembros de un equipo, determinando cuál es el rol de cada trabajador y qué mecanismos de respuesta desarrollan ante diferentes situaciones.

Esta identificación permite conocer cómo puede trabajar cada persona, los grados de presión que refuerzan su trabajo y cómo pueden llegar a su máximo rendimiento.

Por tanto, el conocimiento profundo de la personalidad y reacciones de los trabajadores es una manera de **detectar las capacidades** de cada miembro y su orientación hacia el liderazgo y la dirección.

DESARROLLAR LÍDERES

A partir de pautas como las anteriores y de las premisas fijadas por cada organización, así como el **tipo de liderazgo** que va acorde a su política y misión, es hora de reclutar a los talentos que encajan y trabajar en su desarrollo para hacer de ellos, unos nuevos líderes.

Es responsabilidad de la empresa el invertir en desarrollar las habilidades de cada empleado que le permitirán alcanzar el liderazgo y dirigir equipos con efectividad y motivación:

DESARROLLO PERSONAL

Aunque siempre se tienda a separar lo personal de lo profesional, la formación de un líder debe de comenzar por dotarle de las **habilidades blandas** que le harán capaz de estar a la cabeza del resto del equipo.

La **inteligencia emocional** es uno de los rasgos que todo líder debe de desarrollar con maestría y vital para crear un ambiente motivador.

MOTIVACIÓN

Se considera una de las mejores cualidades de un líder o de cualquier responsable en gestionar equipos humanos.

Es una habilidad que cuenta mucho de la personalidad de cada persona, pero también es un factor sobre el que se puede trabajar, de manera que se contribuya a crear un espacio de trabajo inspirador y que se refuerce positivamente todo avance y esfuerzo.

RETROALIMENTACIÓN

Un ambiente motivador también promueve que toda persona pueda opinar y sugerir modos de trabajar que corrijan y mejoren la metodología empleada.

Para esto es clave conseguir dos cosas:

- Formar líderes asertivos y con una mentalidad abierta
- Apreciar las aportaciones de todos los empleados y valorarlas

METAS Y OBJETIVOS

Un líder tiene la responsabilidad de fijar una metas factibles, motivadoras y realistas, de manera que el resto de estrategias se diseñen en torno al alcance de esos objetivos.

DETERMINAR LAS PRIORIDADES

Uno de los mayores retos de cualquier responsable es la gestión diaria y ser capaz de **mantener el foco de trabajo** en las tareas más importantes y necesarias para el éxito empresarial.

El líder es el responsable de diseñar una **hoja de ruta**, gestionar los flujos de trabajo, manejar los conflictos y responder ante situaciones imprevistas.

GESTIONAR LA INFORMACIÓN

Para ello es importante la organización efectiva del trabajo en equipo, de manera que sea más sencilla y efectiva la tarea de recoger información.

Esta habilidad también incluye el inspirar y crear un ambiente en el que todos los empleados sientan que pueden aportar ideas y colaborar en una organización horizontal.

VISIÓN ESTRATÉGICA

Los futuros líderes serán los encargados de mantener el **posicionamiento** y valor diferencial del negocio, por tanto, deben de ser capaces de tener muy clara la **idea de negocio**, su atractivo y como mantenerla.

PLANIFICACIÓN

Cualquier persona que destaque por su talento y la haga válida para el liderazgo debe de tener muy presente la importancia de todo lo que ocurre a su alrededor, tanto dentro como fuera de la empresa.

Es necesario que los futuros líderes sean empleados **observadores**, capaces de percibir tendencias o nuevas necesidades y actuar rápidamente.

Para ser un buen líder deberá ser capaz de **adelantarse** al resto y sobre todo a su competencia.

CONCLUSIÓN

Es importante recalcar la idea de que, antes de fijarse pautas para captar talento y crear equipos con nuevos trabajadores, es vital comenzar trabajando con los empleados que ya forman parte de la empresa.

Esto también implica la difícil tarea del **cambio generacional** como forma de gestionar el talento y dar vía libre al desarrollo de nuevas formas de liderazgo.

Eso no quiere decir que lo anterior sea malo, solo que, si las empresas son conscientes de que actúan en un mundo dinámico y cambiante, su **organigrama** debe de ser igual de flexible y, sobre todo, debe **dar la oportunidad** a los empleados que han demostrado su compromiso y valía.

En esto tiene mucho que ver con que los millennial comiencen a tener la experiencia y preparación necesaria para ascender a **puestos de responsabilidad** y relegar a los líderes pertenecientes a generaciones pasadas.

El cambio generacional puede ser visto como una de las mejores maneras de **gestionar el talento** y de desarrollar estrategias que permitan que cada generación aporte sus fortalezas y trabajen en reforzar las capacidades de liderazgo que responden al contexto actual.

¿Qué mejor manera hay de formar a un líder que hacerle trabajar con **equipos diversos** y de perfiles variados? ¿Por qué la **mentoría** no puede ser la mejor manera de gestionar el talento y de formar a los nuevos líderes?

uni>ersia

https://contacto.universia.net

Síguenos en:

©2018, Universia España y sus licenciantes. Todos los derechos reservados