



Más allá de la jefatura y el liderazgo

Ocupar una posición de mando es un privilegio y una gran responsabilidad, ya que implica desempeñar dos roles fundamentales: ser jefe y ser un líder reconocido.

La jefatura es un rol que se obtiene cuando se es nombrado por una entidad superior con autoridad reconocida dentro de la organización. El liderazgo, por el contrario, es un **conjunto de rasgos que debe desarrollar la persona a través de la interacción** y reconocimiento que obtenga de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.

La responsabilidad de encabezar un equipo de trabajo y desempeñar efectivamente los roles descritos, conlleva adicionalmente el aprendizaje, ejecución y desarrollo de tres roles que le ayudarán a ser una persona exitosa y realizada.

Estos roles que son a menudo tomados como sinónimos pero no lo son:

- Mentor
- Consultor
- Coach



Estos roles son importantes en el proceso del coaching para ayudar al equipo en su proceso de cambio y desarrollo por lo que puntualizaremos sus principales características.

EL MENTOR es un rol que regala la experiencia a través del desempeño de una actividad. La forma en la que la persona lleva a cabo su trabajo es la manera de decirle al mundo: así lo hago yo.

Es un rol de suma importancia ya que demanda congruencia que genere una calidad moral para cuando se ejercita el rol de jefe. El equipo necesita “ver” en su jefe la **congruencia entre lo que piensa, dice y hace**.

EL CONSULTOR es un rol que regala respuestas a preguntas y necesidades específicas de información. En este rol, puede no ser necesaria la experiencia previa en una actividad o campo de acción para poder acercar información valiosa para la toma de decisiones del equipo.

El rol de consultor demanda una **actualización constante** y oportuna para poder ofrecer información, herramientas y procesos útiles en una época de **cambio permanente**.

EL COACH es un rol de compañero de viaje. El coach ayuda al equipo a convertirse en un observador diferente de su realidad y a establecer planes de cambio en los aspectos que no le satisfacen. El coach regala preguntas para que el equipo encuentre respuestas que le permitan tomar decisiones de **cambio y mejora**.

El coaching moderno y efectivo para equipos tiene que ser estratégico y personalizado. Debe lograrse el equilibrio entre la organización y las personas que integran el equipo.

A fin de lograr la participación y motivación de las personas, es necesario ajustarlo en forma individualizada a las necesidades y aspiraciones de cada una de ellas. Si se pretende que genere resultados empresariales, es necesario adaptarlo a la estrategia, visión, y valores de la organización.

La integración de los objetivos estratégicos de la organización y los del individuo es la clave para lograr los **resultados empresariales**.



Nacim Seoane

CONSULTOR EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPITAL HUMANO

www.grupomdc.com