

El Líder logra Alineamiento Organizacional

El alineamiento organizacional es un factor clave para el buen desempeño organizacional. Es sincronizar las acciones de las distintas áreas, logrando mayor colaboración entre los equipos y asegurando efectividad en el momento de definir prioridades, enfoque y obtención de resultados.

Propiedad intelectual© 2023 Dr.[c] Gilbert Aubert
Todos los derechos reservados.
Editado por Grupo Desarrollo Humano
El Líder logra Alineamiento Organizacional
Este Modelo para Liderar forma parte del
Programa de Desarrollo de Líderes y Equipos Efectivos
de Grupo Desarrollo Humano©.

Liderazgo para lograr Alineamiento Organizacional

Los últimos años han sido duros para las organizaciones, muchas han logrado fusiones y/o adquisiciones, cambiado a sus directores, mezclado diferentes marcas, valores y culturas, creando a menudo con esto confusión. Las empresas de hoy no sólo son complejas, sino que son desordenadas. El riesgo de lo anterior, para muchas empresas significa ser una organización desalineada, en donde las actividades diarias de todas las personas con la estrategia, la cultura, los valores y el liderazgo de la organización, están desconectadas.

Como bien se sabe, el resultado de una organización depende del alineamiento de sus unidades, departamentos, procesos, equipos y liderazgo. El concepto de alineación se refiere a una condición deseable, dentro de la cual las tareas de las personas se unen con un propósito común, y donde sus líneas de acción se integran por completo.

Se debe poner especial atención en el alineamiento, ya que, en una organización desalineada, se presentan enfoques muy diferentes, comunicación ineficaz, feudos e islas, desunión, duplicación de funciones, cada uno empuja duro, pero con objetivos diferentes, métodos de trabajo y procedimientos inadecuados, todos frenando el quehacer diario, limitando el crecimiento y el logro de los resultados.

Algunos beneficios del alineamiento organizacional son:

- Sincronizar los esfuerzos de las diferentes unidades, procesos, departamentos y personas.
- Encadenar el trabajo diario de todos los equipos y personas, con el logro de los resultados organizacionales.
- Orientarse hacia las necesidades de los diferentes públicos, como son clientes, accionistas, colaboradores, proveedores y comunidad.
- Integrar los procesos de Talento Humano para desarrollar gente de alto desempeño.

Alineamiento implica crear un vínculo entre la estrategia, la cultura, los procesos, las personas, el liderazgo y los sistemas, para cumplir mejor las necesidades de la organización.

Por todo lo anterior es que concluimos que los Procesos de Alineamiento Organizacional para sincronizar la cultura organizacional con el liderazgo y con la estrategia son de vital importancia.

Recordemos que una cultura desalineada, como afirmaba el gran Peter Drucker, "se engulle a la estrategia en el desayuno," y obstruye permanentemente la labor de los líderes.

La ruta crítica para desarrollar un Proceso de Alineamiento Organizacional incluye:

- Modelo para Desarrollo de Liderarse a uno mismo, es el más difícil e importante de los liderazgos, es fluir.
- Modelo para Desarrollo de Líderes de equipos, desarrollar Líderes, es reproducir líderes, es influir.
- Modelo para Desarrollo de Líderes organizacionales, liderar organizaciones, procesos y sistemas, es alinear la cultura con el liderazgo, liderar con valores, ser competitivos, rentables y sostenibles, es confluir.

También el desarrollo de Líderes, que ha sido muy estudiado, pero poco comprendido, todavía tiene algunos adeptos que creen que es clasista, sin embargo, hoy más que nunca, se necesitan líderes en todos los niveles de la organización porque liderar es negocio de todos...

- **Modelo para Desarrollo de Liderarse a uno mismo**

Fluir es Liderar a Uno Mismo

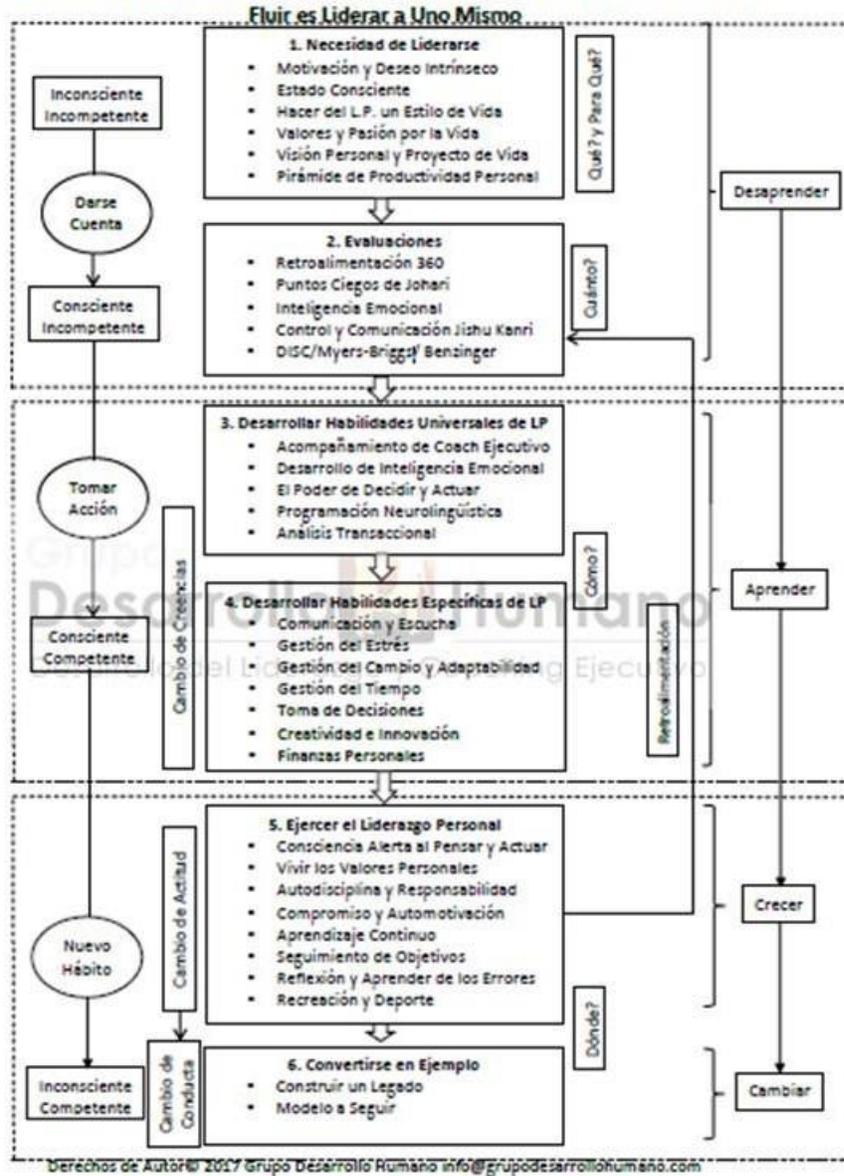
Fluir es Liderar a Uno Mismo

Liderar inicia liderando desde el ser, aprendiendo a fluir como persona, liderándose a uno mismo, es la auto gestión. El liderarse es un flujo que surge de la persona, es un flujo de proactividad. Fluir es saber guiarse y desarrollarse, es saber lo que realmente quiero, sin trabas. ¿Qué quiero ser, hacer y tener? Es aclarar lo que nos motiva, nuestras expectativas, nuestras intenciones. ¿Por qué hacemos lo que hacemos? Establecer un porqué nos ayuda a dar un significado a nuestros actos. Es el hombre en busca de significado, más que reflexionar sobre el sentido de la vida es darle un sentido a la vida. La esencia de liderarse como estilo de vida está basado en la integridad y la agregación de valor en todo lo que hacemos, ejercerlo trae una serie de beneficios como la satisfacción personal. ¿Se ve usted como un líder? ¿Está listo para empezar a fluir?

Algunas Competencias Críticas para Fluir

- Alta autoestima
- Emocionalmente maduro
- Capacidad de reflexión
- Autocontrol
- Alto desempeño y productividad
- Sentido de logro
- Con consciencia propia
- Entiende su propia cultura y su comportamiento
- Aprende ágilmente
- Tiene vida con propósito
- Hace lo que tiene que hacer
- Flexible
- Maneja la complejidad
- Es proactivo
- Confiante
- Rinde cuentas
- Puntual
- Resiliente
- Tiene escala de valores
- Acoge el cambio
- Practica la introspección
- Aprovecha la experiencia adquirida en la vida
- Tiene un plan de superación y crecimiento personal
- Creativo e innovador
- Supera los prejuicios
- Equilibra y mantiene su energía
- Tiene disciplina mental

MODELO DE DESARROLLO DE LIDERAZGO PERSONAL por Dr.[c] Gilbert Aubert©



RETROALIMENTACIÓN 360 GRADOS

Descubra los talentos ocultos de su organización

Utilizando la evaluación basada en competencias, totalmente on-line, puede obtener retroalimentación de 360 grados, identificar brechas y crear planes de desarrollo para cerrarlos.



NIVELES DE EVALUADORES

Jefes, colaboradores, subalternos, pares, clientes y autoevaluación

Su naturaleza on-line, totalmente confidencial y de amplia perspectiva, hace que esta herramienta de valoración sea más creíble y efectiva que los sistemas de valoración de rendimiento tradicional.



Aumente la productividad de su empresa.
Descubra las áreas de oportunidad sus talentos.

La evaluación de competencias 360° le ayuda a reconocer si sus gerentes/ejecutivos tienen el conjunto adecuado

TALLER  **4 Horas**

Inteligencia Emocional

Aumentando la Productividad en la Empresa.



Dirigido a puestos gerenciales, jefaturas y supervisión

COACHING EJECUTIVO

Inicie con nosotros un proceso de Coaching Ejecutivo:

- ▶ Sesiones de Coaching uno a uno.
- ▶ Diferentes test de evaluación para personalizar el plan de Coaching.
- ▶ Coaching para desarrollo de técnicas directivas como liderazgo, cambio y comunicación.



- **Modelo para Desarrollo de Lideres de Equipos**

Influir es Liderar Equipos

Influir es Liderar Equipos

Cuando el líder influye ayuda a construir a las personas y los equipos con los que interactúa. Influencia sus mentes y sus corazones, para que amplíen su visión y sus posibilidades, y los motiva a realizar cambios permanentes. Optimiza el crecimiento y el rendimiento de las personas, inspira grandeza y enciende el alma de todos, lidera sin títulos, desarrolla en su gente el talento, el deseo y la capacidad para hacer bien el trabajo. Construye líderes, apoya los equipos, desarrolla las herramientas y los recursos.

¿Es usted un líder que influye en su equipo? ¿Cómo lo calificaría su equipo? ¿Con qué frecuencia se sienta con su equipo y les pregunta cómo les puede ayudar?

La diversidad de los equipos de hoy en día, el rápido cambio, las fuerzas externas, la virtualidad y globalización, exigen marcos más complejos para construir equipos y resolver problemas. La construcción de un equipo eficaz de alto rendimiento requiere más que simplemente dejar un grupo de personas talentosas en una habitación, diciéndoles que no pueden salir hasta que tengan una solución. Será un grupo de personas que únicamente interactúan en el mismo espacio físico, pero que se hallan limitadas en el uso de sus capacidades productivas, al no aliviar sus necesidades de autoestima, autorrealización, comunicación asertiva y relaciones interpersonales.

El trabajo en equipo y la colaboración del equipo no ocurre de forma accidental, sino que debe planificarse y promoverse, lo cual implica desarrollar las competencias adecuadas para liderar y participar. El camino hacia la construcción de un equipo eficaz no solo requiere planificación, comunicación, toma de decisiones, evaluación de fortalezas y debilidades individuales, fomentar el apoyo, y establecer las condiciones para la efectividad de acuerdo con sus objetivos. Un conjunto de individuos inteligentes puede ir al fracaso si no están organizados inteligentemente, cosa que no depende del intelecto de cada uno, sino de la relación que guardan entre sí y de su madurez emocional.

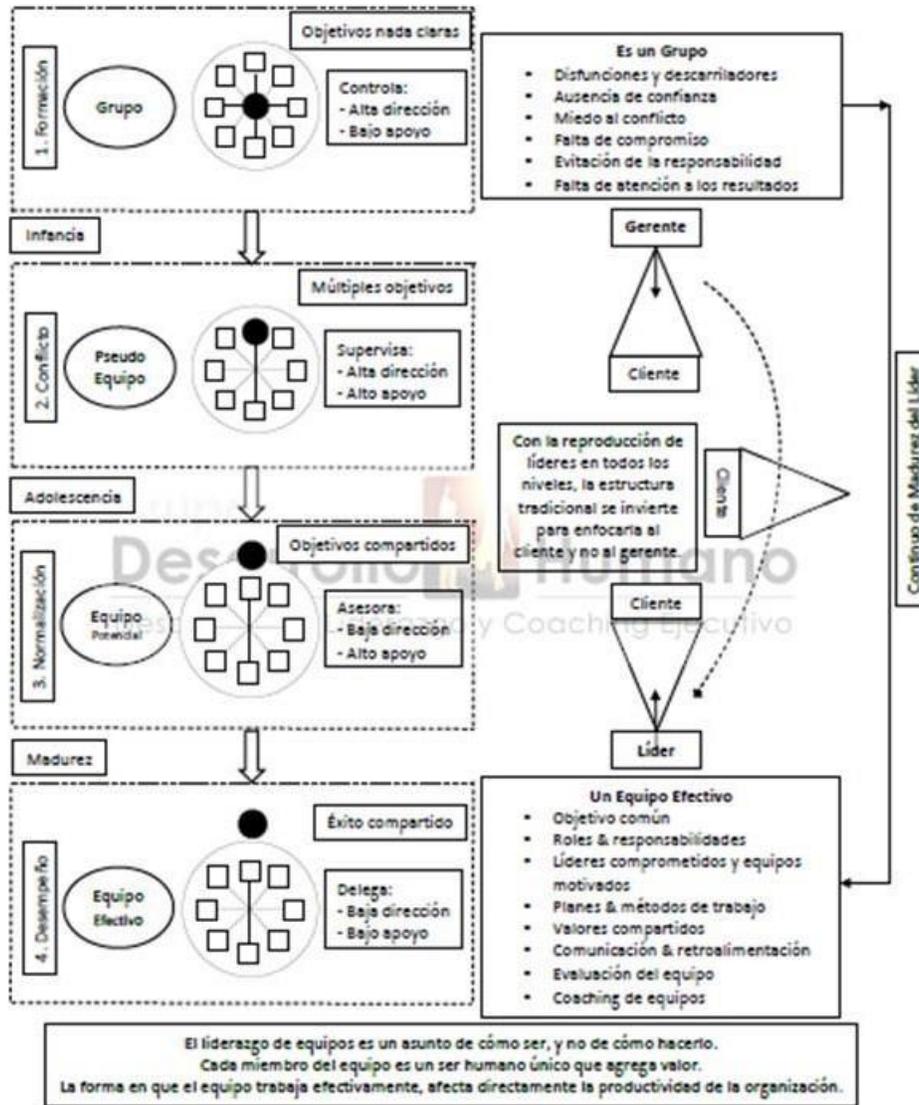
Un buen diagnóstico o entendimiento de la situación de un equipo es una parte esencial para un exitoso proceso de desarrollo.

La alineación de un equipo no ocurre porque sus miembros están en el mismo lugar, la unidad y la identidad son sentimientos.

Algunas Competencias Críticas para Influir

- Crea relaciones sostenibles
- Comunica asertivamente
- Construye confianza y diálogo abierto
- Da y recibe retroalimentación
- Confronta a los colaboradores problema
- Desarrolla personas y líderes
- Crea equipos de alto desempeño
- Resuelve conflictos
- Delega
- Es líder-coach
- Crea condiciones motivantes
- Construye resiliencia en otros
- Cohesiona equipos
- Tiene entendimiento político
- Es tolerante
- Se adapta a diferentes culturas
- Sabe vender ideas
- Negocia con habilidad
- Crea compromiso
- Resuelve problemas
- Lidera el equipo hacia un objetivo común
- Colabora y sirve a los demás
- Fomenta la intuición
- Lidera con autenticidad
- Amplia la red de contactos
- Fomenta creatividad e innovación
- Percibe las emociones de los miembros del equipo
- Es ejemplo para los demás

**MODELO DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DE EQUIPOS por Dr.[c] Gilbert Aubert®
Influir es Liderar Equipos**





"Usted lo necesita, sus equipos lo quieren – Curso de Retroalimentación"

FEEDBACK

8 Horas

DESCRIPCIÓN La utilización de la retroalimentación y del reconocimiento son recursos para optimizar el desempeño y desarrollar a los equipos. A través de la retroalimentación positiva se corrige el rumbo, se desarrolla el potencial y el reconocimiento oportuno motiva y refuerza.

TEMARIO

- *La psicología de dar retroalimentación.
- *Retroalimentación - la cura milagrosa para Líderes.
- *Retroalimentación y colaboradores comprometidos.
- *Cómo dar retroalimentación positiva y honesta.
- *¿Quién se beneficia de la retroalimentación positiva?
- *Dando retroalimentación correctiva.
- *Barreras para dar retroalimentación correctiva.
- *Cómo crecer como Líder buscando retroalimentación.
- *Modelos para dar retroalimentación.
- *Creando una cultura de retroalimentación.



Seminario

Comunicación Asertiva y Escucha Efectiva, 8 horas

Descripción

El desarrollo de la comunicación asertiva es el enfoque válido y la herramienta necesaria, para comunicar e informar de una manera clara y simple, generar mayor productividad, conseguir mejoras sustanciales en el desempeño de los equipos y la efectividad del líder.

*Lenguaje verbal, para verbal y corporal.

*Barreras de la comunicación.

*Comunicación agresiva, pasiva y asertiva.

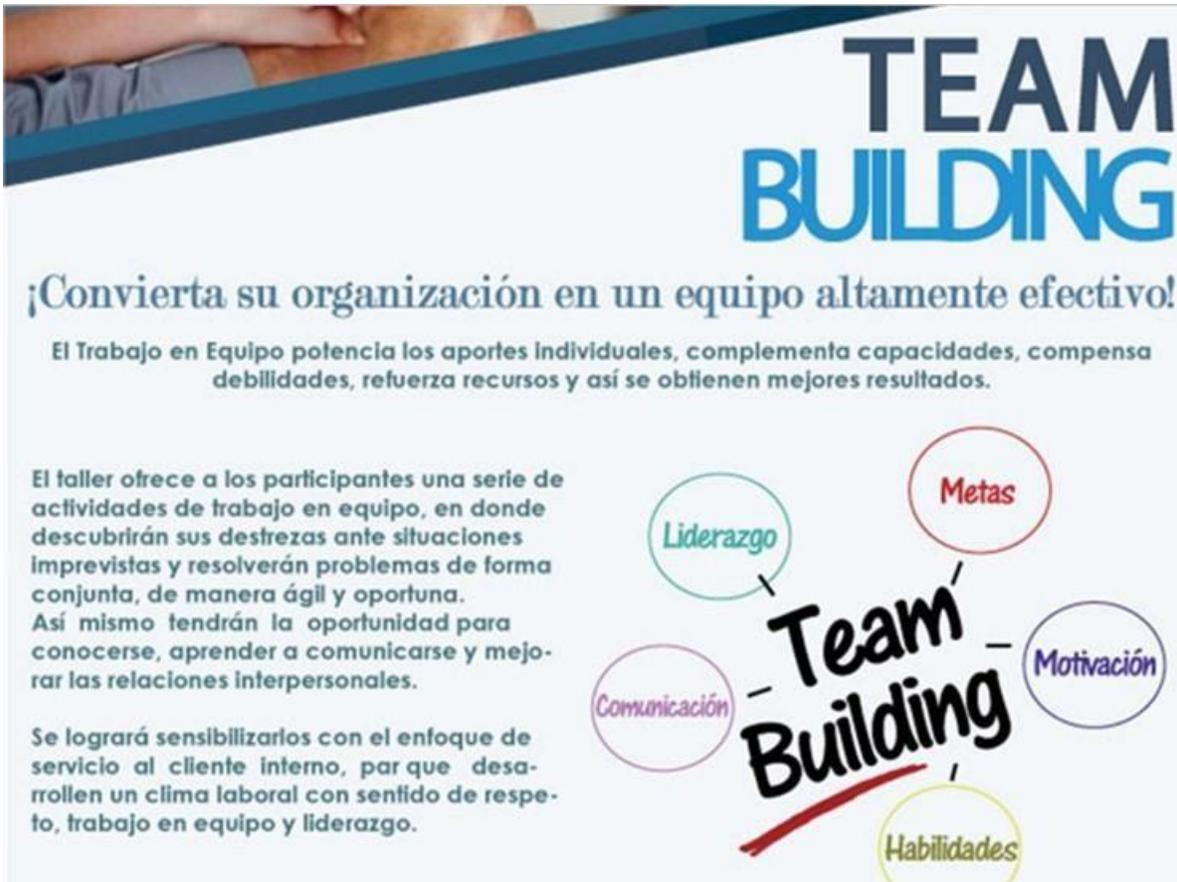
*Barreras de la escucha.

*Análisis transaccional.



DR.[C] GILBERT AUBERT

DIRECTOR DE GRUPO DESARROLLO HUMANO.



TEAM BUILDING

¡Convierta su organización en un equipo altamente efectivo!

El Trabajo en Equipo potencia los aportes individuales, complementa capacidades, compensa debilidades, refuerza recursos y así se obtienen mejores resultados.

El taller ofrece a los participantes una serie de actividades de trabajo en equipo, en donde descubrirán sus destrezas ante situaciones imprevistas y resolverán problemas de forma conjunta, de manera ágil y oportuna. Así mismo tendrán la oportunidad para conocerse, aprender a comunicarse y mejorar las relaciones interpersonales.

Se logrará sensibilizarlos con el enfoque de servicio al cliente interno, para que desarrollen un clima laboral con sentido de respeto, trabajo en equipo y liderazgo.

Liderazgo
Metas
Motivación
Habilidades
Comunicación

Team Building

- **Modelo para Desarrollo de Líderes Organizacionales**

Confluir es Liderar Organizaciones

Confluir es Liderar Organizaciones

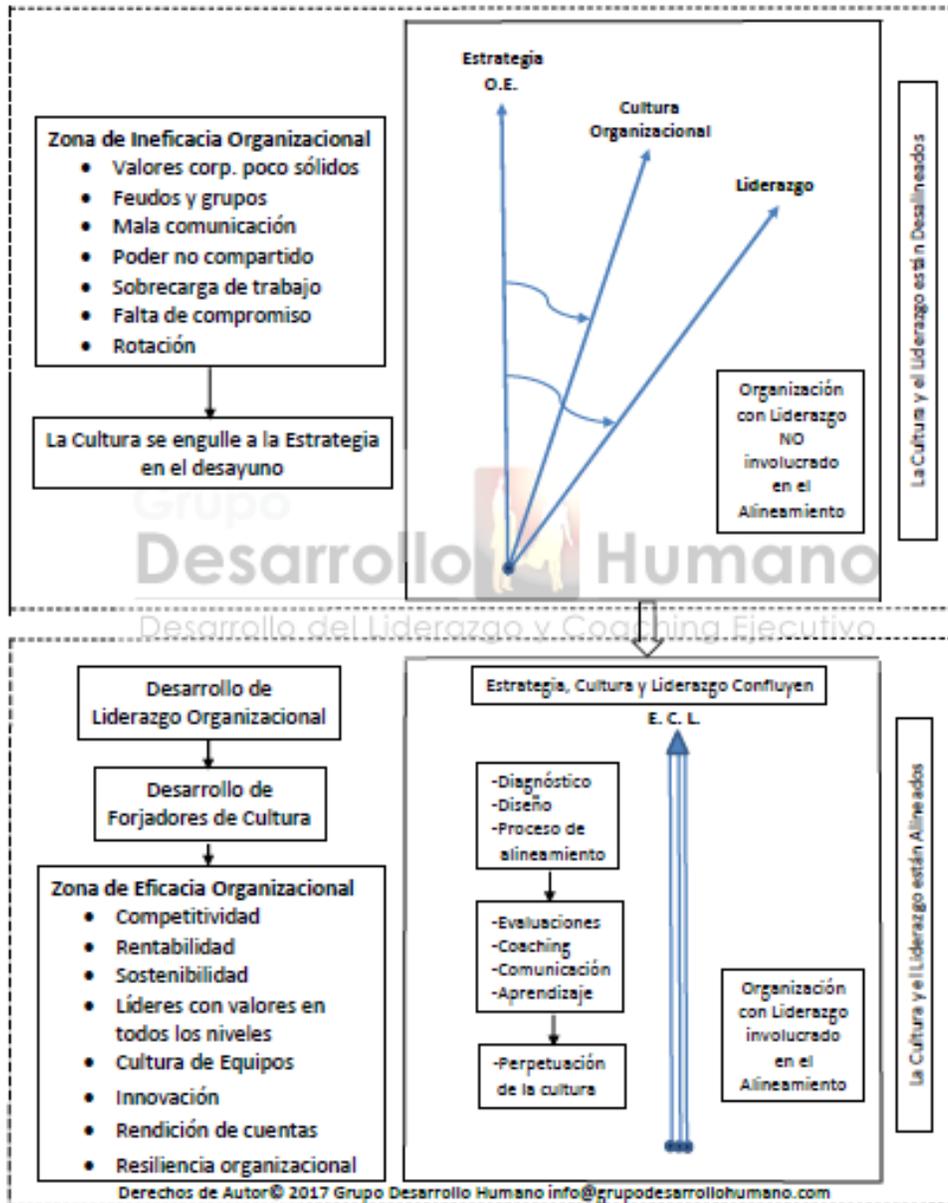
Confluir es juntar en un mismo punto a los líderes y sus equipos para convertir a la organización en ese lugar donde concurren las ideas y los proyectos. Los líderes confluyen con sus equipos para formar un todo y coincidir en un mismo fin, confluyen para alinear a la organización. Las relaciones que se establecer en la organización son fundamentales, se dan entre seres humanos que confluyen, y así se multiplican las posibilidades de cada uno de los interlocutores: líderes, equipos y cultura organizacional. Al confluir reinventarán los sistemas de gestión, optimizarán los procesos, cambiarán su cultura, su estrategia y lograrán resultados.

Confluir es liderar la organización dando prioridad a los valores, la cultura y la estrategia, es gestionar eficazmente los sistemas y procesos organizacionales.

Algunas Competencias Críticas para Confluir

- Comunica en todos los niveles
- Piensa y actúa sistémicamente
- Gestiona la complejidad organizativa
- Toma riesgos
- Implanta y cataliza el cambio
- Lidera equipos globales dispersos a través de fronteras
- Mejora la imagen ejecutiva
- Lidera hacia el entorno
- Alinea estrategias de liderazgo organizacional
- Logra resultados liderando a otros
- Aumenta la productividad
- Pensamiento conceptual
- Orientado por procesos
- Integra perspectivas de funciones cruzadas en toma de decisiones
- Establece y articula la visión
- Construye hacia el futuro
- Balance entre el corto y largo plazo
- Analiza datos, piensa y actúa estratégicamente
- Desarrolla planes de acción
- Crea alineamiento estratégico
- Lidera la cultura y los valores
- Crea y lidera una cultura de innovación
- Selecciona y lidera gerentes de alto rendimiento
- Tiene capacidad de movilización
- Administración profesional de Proyectos

MODELO DE DESARROLLO DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL por Dr.[c] Gilbert Aubert®
Confluir es Liderar Organizaciones





DIAGNÓSTICO Barreras Organizacionales

El Diagnóstico de Barreras Organizacionales es una técnica de investigación cualitativa que se basa en los Grupos de Discusión.

Productos a Obtener

- Evaluación del compromiso, clima, métodos de trabajo, rol organizacional, comunicación, relaciones intergrupales y trabajo en equipo.
- Planes de acción para solucionar las barreras encontradas.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Su ambiente de trabajo es clave para la retención de talentos

Descubra cómo mejorar la satisfacción y felicidad de los talentos mediante la realización de la encuesta sobre el clima del entorno de trabajo y la implementación de sus sugerencias.

El objetivo de la encuesta de clima es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los talentos que la componen.

En un equipo feliz y satisfecho, todo el mundo es más productivo. Identifique los factores que frenan el ambiente de trabajo de su equipo.

BUEN CLIMA LABORAL

La encuesta de clima laboral es un diagnóstico de su compañía:

¿Qué les preocupa a los colaboradores?

¿Qué es importante para ellos?

¿Qué podemos hacer para aumentar su motivación?



CULTURA

DE SERVICIO AL CLIENTE

Calidad en el Servicio

CURSO 8 HORAS



Cada colaborador en la organización es un proveedor interno de servicios, y es un cliente interno de una cadena de personas, que interactúan para prestar un servicio de calidad al cliente externo, de manera interdependiente.

🕒 El cliente interno: pieza clave dentro de la organización.

EVALUACIÓN

Percepción del Servicio al Cliente



La Evaluación de la Percepción del Servicio al Cliente es una herramienta que se basa en la técnica del Grupo de Discusión

Productos a Obtener

- Mide la percepción que tiene la organización del servicio al cliente que brinda.
- Orienta al cambio de creencias y conductas de los participantes.
- Enfocada en aprender haciendo: ver, oír y hacer.
- Diseño de planes de acción a seguir.

Seminarios de Alto Nivel



El Líder-Coach



Aprendiendo a Liderar



Liderazgo Transformacional



Comunicación Asertiva y Escucha Efectiva



Desarrollo de Equipos Altamente Efectivos



Inteligencia Emocional



Aprendiendo a Negociar



Desarrollo de Habilidades de Liderazgo



Liderando el Cambio



Servicio al Cliente



Cómo Manejar su Tiempo



Fijación de Objetivos

Derechos Reservados ©2017 – Propiedad Intelectual Grupo Desarrollo Humano

SOBRE EL AUTOR

Dr.[c] Gilbert Aubert - Por su conocimiento y vasta experiencia profesional en Desarrollo de Líderes y Equipos Efectivos, se ha convertido en una autoridad en ese campo y Coach Ejecutivo, de Líderes y de Equipos de gran demanda en Costa Rica, Centro América y Colombia. Es Coach por The Pyramid Group, USA; Coach Ejecutivo por Coachville, España; y Coach Ejecutivo Certificado ISOR por Holos, Brasil y por AIFYC, España.

Actualmente DEA en Economía y Administración de Empresas por la Universidad Europea de Madrid, España. Master en Administración de Negocios por la National University de San Diego, egresado en la Maestría en Administración de la Producción en UACA, C.R., estudios de post grado en Electromecánica en SWEB, Inglaterra, Ingeniero Eléctrico por la Universidad de Costa Rica. Gilbert publica frecuentemente artículos e investigaciones en revistas académicas y prensa.

Material Editado y Publicado en Costa Rica por:
Grupo Desarrollo Humano GDH S.A.
San José, Costa Rica
(506) 2228-7784
info@grupodesarrollohumano.com

Queda totalmente prohibido,
bajo las sanciones de las respectivas leyes,
la reproducción parcial o total de esta obra
por cualquier medio, sin el permiso escrito previo del autor.

Esta publicación es solo para uso personal y didáctico
y forma parte del Programa de Desarrollo de Líderes
de Grupo Desarrollo Humano.

2023© Propiedad Intelectual Grupo Desarrollo Humano
Todos los Derechos Reservados.

Si desea recibir nuestro boletín gerencial gratuito,
inscríbese en: <https://grupodesarrollohumano.com/>