

Antonio Vega, CEO de Humaniza

El *mentoring* interno es clave para aprovechar el talento de las personas de una compañía

En Humaniza hacen del talento humano la ventaja decisiva para convertir los sueños de las personas en resultados de negocio. Nos encontramos en una nueva era donde el talento humano será el activo más valioso de las compañías y es necesario que el paradigma empresarial esté centrado en las personas y en los resultados que ellas son capaces de generar.

¿Cómo definiría a un buen líder?

El liderazgo ya no es una competencia exclusiva del directivo sino una característica que ha de ser fomentada en todos los niveles de la organización. El líder ha de ser el inspirador y comunicador de una visión compartida que sume la ilusión, la energía, los deseos y el esfuerzo de todas las personas que en ella están involucradas. El líder es el que marca el camino, da sentido a la estrategia y acompaña en la consecución de los mejores resultados posibles.

Un líder sólo puede tener éxito a través de sus relaciones con los demás. Sin los demás, el líder no existe. Tener excelentes habilidades relacionales en lo humano y en lo social es clave para alcanzar el compromiso en un proyecto común a largo plazo.

¿Cuáles son las herramientas de las que dispone una empresa para ayudar al desarrollo del liderazgo?

Hay diferentes herramientas, como la formación, el *team building*, el *coaching*, el *team coaching* y la más importante, el propio ejemplo y la coherencia interna. En esa línea para nosotros es clave obtener todo el valor del propio conocimiento y experiencia corporativa de las personas que integran y dirigen las compañías, ya que pueden difundirlo a las nuevas generaciones y ser su inspiración a través del *mentoring* interno.

El *mentoring* es la herramienta corporativa que mejor aprovecha el conocimiento y la experiencia interna para hacer crecer el liderazgo y consolidar el capital humano e impulsarlo hacia el futuro.

¿Cualquiera puede llegar a asumir el rol de líder?

Para llegar a asumir el rol de un líder efectivo, lo primero es asumir cómo somos y qué podemos mejorar en nuestros comportamientos. Lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo. Al reunir ambas condiciones, estamos en la vía de llegar a ser verdaderos líderes.

Por lo tanto, el líder está en plena presencia y continua adaptación para responder a aquello que el equipo, la organización y las circunstancias requieren de ellos.

El autoconocimiento es clave para el desarrollo del liderazgo. Cuando tomamos consciencia de nuestro impacto sobre los otros y que nuestros comportamientos, acciones y decisiones influyen en incrementar la productividad y positividad de

nuestro entorno, es cuando estamos en disposición de ser líderes efectivos.

¿Qué peso tiene la cultura de aprendizaje en las organizaciones?

Todavía creo que no es suficiente. Potenciar una cultura de aprendizaje de la experiencia que acompañe al desarrollo del liderazgo y del talento tiene múltiples ventajas y aplicaciones:

- el desarrollo de un liderazgo que refleje los valores y la cultura de la propia compañía
- desarrollar el talento en los ámbitos estratégicos de la compañía, de forma que contribuya al incremento de los resultados de negocio
- acelerar la transferencia de conocimiento, el

El liderazgo que primará en el futuro se fundamentará en elementos como la confianza, la ética, la credibilidad, el compromiso, la visión, el *empowerment*, el cambio y la reinención continua del rol de líder

know-how interno y la transversalidad

- desarrollar una cultura participativa donde se involucre al empleado en el desarrollo del talento corporativo

¿Cómo se puede aprovechar el talento de las personas que forman parte de una compañía?

Principalmente mediante el *mentoring* interno. El mentor ayuda a desarrollar carreras, así como habilidades y capacidades acordes con el potencial del mentee y satisfacer de esta forma los requerimientos globales del liderazgo corporativo.

El *mentoring* se concentra en los objetivos y logros profesionales de cada individuo, para ayudarle a convertirse en un líder efectivo y en coherencia con los valores de éxito corporativos. La relación de *mentoring* sirve de vehículo para el análisis, la conversación, la reflexión y la acción en las áreas elegidas entre mentor y mentorizado.

¿Qué papel tiene la formación en la definición de los futuros líderes de una empresa?

La formación sigue siendo clave, pero ya no puede seguir en los convencionalismos instaurados tradicionalmente, de formador y alumnos. Ha de cambiar sus actuales paradigmas, sin olvidar el necesario pragmatismo que proporcione la trans-

ferencia al propio puesto de trabajo, la evaluación del impacto y los resultados obtenidos.

En la acción formativa se han de alternar sesiones de aula que a menudo se convertirán en reuniones de trabajo, cuyo objetivo sea intercambiar *feedback* entre los participantes, así como diferentes actividades de interacción grupal que provoquen un efecto "inolvidable" que perdure mucho más allá en el tiempo, permitiendo a su vez integrar los aspectos formativos con la obtención de resultados extraordinarios en el corto plazo.

¿Qué tipo de liderazgo primará en las organizaciones del futuro?

El liderazgo que primará en el futuro se fundamentará en elementos básicos como la confianza, la ética, la credibilidad, el compromiso, la visión, el *empowerment*, el cambio y la reinención continua del propio rol de líder.

En ese liderazgo, hemos de incorporar a la inteligencia emocional y social como una for-

ma de interactuar con ese mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la resistencia a la adversidad, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y la empatía entre otras. Este líder tendrá que saber fijar objetivos ambiciosos, establecer una visión y dirección claras para los demás, se comunicará con ilusión con el equipo y transmitirá aquello en lo que cree, sabiendo desarrollar a las personas, incentivando su creatividad e innovación ■

