

Key matters

Boletín de la consultora MAPLE LEAF Human Resources Management

Nota editorial

Entrevistadores artificiales



Saludos atentos de Pablo Berman - Director

La importancia de una salud organizacional y liderazgo eficientes.

La salud organizacional se refiere a la eficacia de los líderes en decidir, asignar recursos, liderar eficientemente sus equipos para lograr un alto desempeño y consolidar los objetivos estratégicos corto y largo plazo de la organización.

Los elementos de la organización saludable son:

- Unidad de la empresa en torno a una visión y estrategia común.
- La eficiencia de ejecutar su estrategia
- Evaluar los productos y detectar nuevos negocios.
- El éxito de innovarse y ajustarse a los nuevos tiempos de cambio.



Principales características de los líderes decisivos.



1. La transformación generacional del liderazgo.

Los líderes deben aprender a ser a la vez decisores y empoderadores. Deben pasar del rol de ser administradores a “coaches” del personal, logrando que tengan una mentalidad audaz de prueba, aprendizaje y adaptación rápida a los mercados que actúen o deseen actuar.

2. Los datos son el combustible para la innovación diaria

Las empresas tienen más probabilidades de tener éxito con iniciativas de innovación si las “grandes ideas” están respaldadas por conocimientos basados en datos y por lo general transmitidas por ideas recibidas no solo por agencias sino a través de clientes y proveedores como los mismos empleados.

3. El talento dinámico como una ventaja competitiva

Fomentar un talento dinámico y creativo es un excelente modo de atracción, retención y desarrollo. Estos empleados sostendrán y promoverán la marca empleadora, aportando y contribuyendo al éxito empresarial. Por supuesto, retener buenos empleados ayudará lograr excelentes futuros directivos.

Un líder decisivo logra coachear a sus empleados como aportantes de datos y tendencias de los mercados, puesto que son quienes sostienen el real contacto e información con los clientes.



4. Nuevos desafíos de las organizaciones con sus líderes.

Al momento estamos persuadidos que muchos líderes coinciden en que su rol debe ser más de decisión que de administración. Pero, ¿por qué muchos altos ejecutivos no lo tratan como prioridad? Hay varios obstáculos comunes.

- Algunos líderes se detienen en el diagnóstico, pero no buscan las herramientas para desarrollarla.
- Otros lo consideran como tema a tratar en alto nivel, no escuchando a determinadas áreas o niveles, quienes no podrán aportar ideas útiles y convenientes.
- Todo líder debe entender que su función no es solo “apagar incendios”, sino apreciar como evaluar situaciones a largo plazo, detectando oportunidades y mejorando la salud organizacional.
- Todo líder debe prestar atención fundamental a la salud organizacional como un factor central en su liderazgo y prestarle atención a la misma como todo otro documento de gestión. Es imperativo estar atento “ruidos”, procurar soluciones y estar siempre dispuesto a aportar nuevas ideas.

Compare la salud organizacional como la suya propia. Es siempre bueno estar conscientes de cualquier síntoma, procurando informarnos sobre como tener una dieta y ejercicio parar lograr una salud exitosa.



La actitud de Apple ante situaciones de amenaza y discriminación



El conflicto bélico iniciado el 7 de octubre pasado, generó una situación de intolerancia y persecución a empleados israelíes radicados en Estados Unidos. Un caso como el mencionado sucedió en Apple Inc. en sus oficinas en California, donde algunos empleados de esta nacionalidad comentaron haber recibido mensajes anónimos en WhatsApp y en sus correos electrónicos de índole antisemita como incluso de amenazas contra su integridad.

La respuesta de Recursos Humanos de la Empresa fue inmediata, puesto que apenas recibieron los comentarios de los empleados, los convocaron a reunirse en persona para comentar el tema. Tras esta reunión, se emitió el siguiente comunicado.

"Apple trabaja incansablemente para cultivar una cultura a la que todos pertenecen y esperamos que todos nuestros empleados sigan la política comercial y ética. La nuestra es clara. Investigamos exhaustivamente las acusaciones de comportamiento inapropiado y, si es necesario, no dudaremos en tomar medidas inmediatas., incluida la terminación del empleo".

La actitud de Recursos Humanos demostró la protección de la Empresa hacia sus empleados – en este caso, de antisemitismo, pero podría ser de cualquier otra índole– y ayudando a un clima donde las tensiones externas no deben interferir en la vida normal de la Empresa y consolidar sus objetivos estratégicos.

Coaching vs. Mentoring: qué los une y qué diferencia.

Por Pablo Berman y Aristoteles Nielsen (*)

Coaching y mentoring son dos procesos utilizados en la empresa y tienen como principal objetivo potenciar el aprendizaje como la confianza en funcionarios de Empresas. Sin embargo, son procesos diferentes en varios temas. Por tanto, será conveniente que partamos de definir que entendemos por tensiones externas Coaching y que por mentoring

Qué es coaching; Proceso de acompañamiento en la cual se pretende ayudar al cliente – el coachee- a consolidar y desarrollar aumentar sus fortalezas como capacidades latentes, en nuestro caso, dentro de una organización sea para un puesto como un proyecto concreto.

El coach es un acompañante que sugiere instrumentos o métodos a través de los cuales se puede desarrollar por sí mismos fomentando el desarrollo profesional.

Qué es Mentoring: También es un proceso de acompañamiento y que también procura la mejora y desarrollo profesional de la persona que se somete al tratamiento.

El mentor es un experto en el área a tratar y guía al cliente a través de su experiencia como conocimientos, a fin de lograr incrementar sus habilidades por medio de un aprendizaje personalizado que el cliente adquiere del tema



Principales diferencias entre coaching y mentoring

1. Aprendizaje: Autoaprendizaje vs. Enseñanza

Coaching	Mentoring
Énfasis en las capacidades presentes en el coacheado, que pueda aprender a partir de su propia modalidad de pensar.	Los conocimientos provienen de parte del exterior, del mentor por su formación y experiencia.

2. Los conocimientos de cada profesional

Coaching	Mentoring
Las capacidades a desarrollar son de carácter más universal y no dependen de algo específico.	El mentor dispone de una serie de conocimientos técnicos y puntuales.

3. Objetivos

Coaching	Mentoring
Se focaliza en un aspecto concreto, siendo por lo general más específico y centrado en tareas concretas.	Un mentor es un guía que ayuda a ubicarse ante un/os conocimiento/s específicos y de metas a intentar alcanzar.
El coach puede tratar de favorecer tomar una decisión respecto a cómo actuar para lograr una meta o solventar un problema determinado . El mentor da ejemplos de cómo comportarse o afrontar diversas situaciones.	

4. Rol del profesional

Coaching	Mentoring
El un acompañante que ayuda al coachee a que encuentre sus respuestas, no precisando conocer aspectos técnicos puntuales en la posición que se desarrollar.	Es importante conocer su experiencia y opiniones para poder conocer el modo de enseñanza del trabajo a fin de lograr un adecuado aprendizaje.
El mentor da respuestas, el coach intenta ayudar a que las busques el coachee por sí mismo.	

5. Relación entre las partes

Coaching	Mentoring
Unidireccional. El coach se centra en las necesidades del cliente únicamente. sin compartir revelar aspectos suyos.	Bidireccional: Vínculo positivo donde se comparte lo que conoce el mentorado con lo que aporta el mentor.

6. Dinámica

Coaching	Mentoring
El coach suele preguntar para que el coachee busque sus respuestas por sí mismo.	Ambos intercambian conocimientos puntuales, para poder el mentor asistir al mejoramiento de los mismos.

7. Estructura

Coaching	Mentoring
Son mayormente estructurados y con límite bien fijado en el tiempo hasta alcanzar el objetivo.	Requiere de un contacto más prolongado, dependiendo del/los tema/s a tratar y el conocimiento del mentorado.



Similitudes entre coaching y mentoring

Se pueden mencionar los siguientes puntos en común

- Ambos implican un proceso profesional de ayudar a mejorar el desempeño de otra persona para alcanzar una meta
- Son temporales.
- La educación siempre es individualizada y apuntando a un feedback constructivo
- El rapport tiene que ser positivo pues de lo contrario, no funcionaria.
- Ambos procesos trabajan sobre puntos “sanos” de la persona con quien tratan. El coach como el mentor no **son terapeutas**. De precisar el coachee / mentorado asistencia profesional debe recomendarse al profesional indicado.

¿Cómo elegir entre mentoring y coaching?

- El coaching: si se pretende trabajar en relación a un objetivo concreto, para la mejora continua de las personas hacia la excelencia. También, en aquellos casos que se perciba una carencia o dificultad para alcanzar metas, progresar, estar más motivado o afrontar los problemas
- el mentoring, si se está frente a situaciones en la que hay varios frentes que trabajar, y se busca desarrollar a una persona en lo profesional y personal. Es decir, el profesional precisa ayuda con la opinión de un profesional, que posea una visión amplia de la situación y le permita tener las herramientas técnicas para avanzar.

Es por eso que es importante que la Dirección establezca qué es lo que precisa el profesional sobre el que se quiere trabajar, para poder lograr un resultado eficiente,

(*) Director general de Nielsen y Asociados, con especialización en facilitar procesos de Cambio y desarrollo profesional.



"Haz cada cosa en la vida como si fuera lo último que harás"

Marco Aurelio
Emperador Romano

¿Quiénes Somos?

MAPLE LEAF Human Resources & Management es una firma consultora que brinda servicios profesionales por medio de soluciones creativas, dinámicas y accesibles a sus clientes en Recursos Humanos y Management. Con oficinas en Argentina, Canadá y fuerte presencia en varios países de las Américas, ofrecemos nuestros servicios profesionales de alta gama en el mercado hispano.

Donde puede encontrar información sobre nosotros

www.maplehr.com
careerpreneur.maplehr.com

Contactos / Sugerencias: informes@maplehr.com

www.facebook.com/mapleleafhrm
www.linkedin.com/company/mapleleafhrm

Key Matters es la publicación de la consultora **MAPLE LEAF Human Resources & Management** para profesionales en las Américas. Este boletín como toda información puede ser compartida en tanto se mencione la fuente de la consultora. Consultas sobre aspectos de la información contáctese por el presente correo o informes@maplehr.com