

Autodesarrollo

¿Por qué las empresas deben orientarse al autodesarrollo de las personas claves?

Las organizaciones pueden elegir alternativas para desarrollar sus altos potenciales:

Diseña a priori un programa de desarrollo alineado a sus planes estratégicos del negocio y la persona clave lo recorrerá dentro de un tiempo previamente definido, el que deberá demostrar que ha adquirido las competencias requeridas que la organización evaluará oportunamente. Esto es lo que se ha hecho tradicionalmente.

Sin embargo siendo coherentes con nuestra filosofía, la que ya expresamos en el enfoque de nuestros servicios, que la decisión de cambio debe darse internamente para poder traducirlos en acciones efectivas proponemos un plan de autodesarrollo.

Las personas toman sus propias decisiones como consecuencia del autoconocimiento personal, de la definición de sus propios objetivos personales que alinearán a los objetivos organizacionales y la elaboración de su propio plan de desarrollo.

Este proceso garantizará el aprendizaje permanente estimulado por sus propias motivaciones y les permitirá ser protagonistas de su propia historia, tanto personal como laboral.

Cuando los seres humanos hacemos este proceso de ordenar nuestro interior nos manifestaremos hacia el mundo exterior con acciones coherentes con nuestros valores porque son elecciones que han surgido de nuestra reflexión sobre nosotros mismos, de descubrir nuestras fortalezas para aprovecharlas y nuestros aspectos a mejorar para focalizar nuestra atención en desarrollarlos.

El autodesarrollo exige de cada uno conocerse a sí mismo, mirar en su interior que es lo que verdaderamente desea, necesita y creer en sus capacidades para ser cada día mejor. Cuando cada ser se conoce a sí mismo es más fácil acercarse a los demás generando experiencias gratas y un clima laboral positivo como líder.

Qué le compete a la organización?

Generar un contexto donde quede claro que espera de sus líderes, involucrar a los otros integrantes relacionados, superiores y pares en metas comunes, dar respuestas a los planes de autodesarrollo, asegurarles un acompañamiento durante el proceso de los participantes y comunicar corporativamente la estrategia.

Cuando las personas son protagonistas de su historia son los gestores del cambio.