

Bienvenidos

Lider*Haz*Algo

HUGO A. BECERRA

Warm up

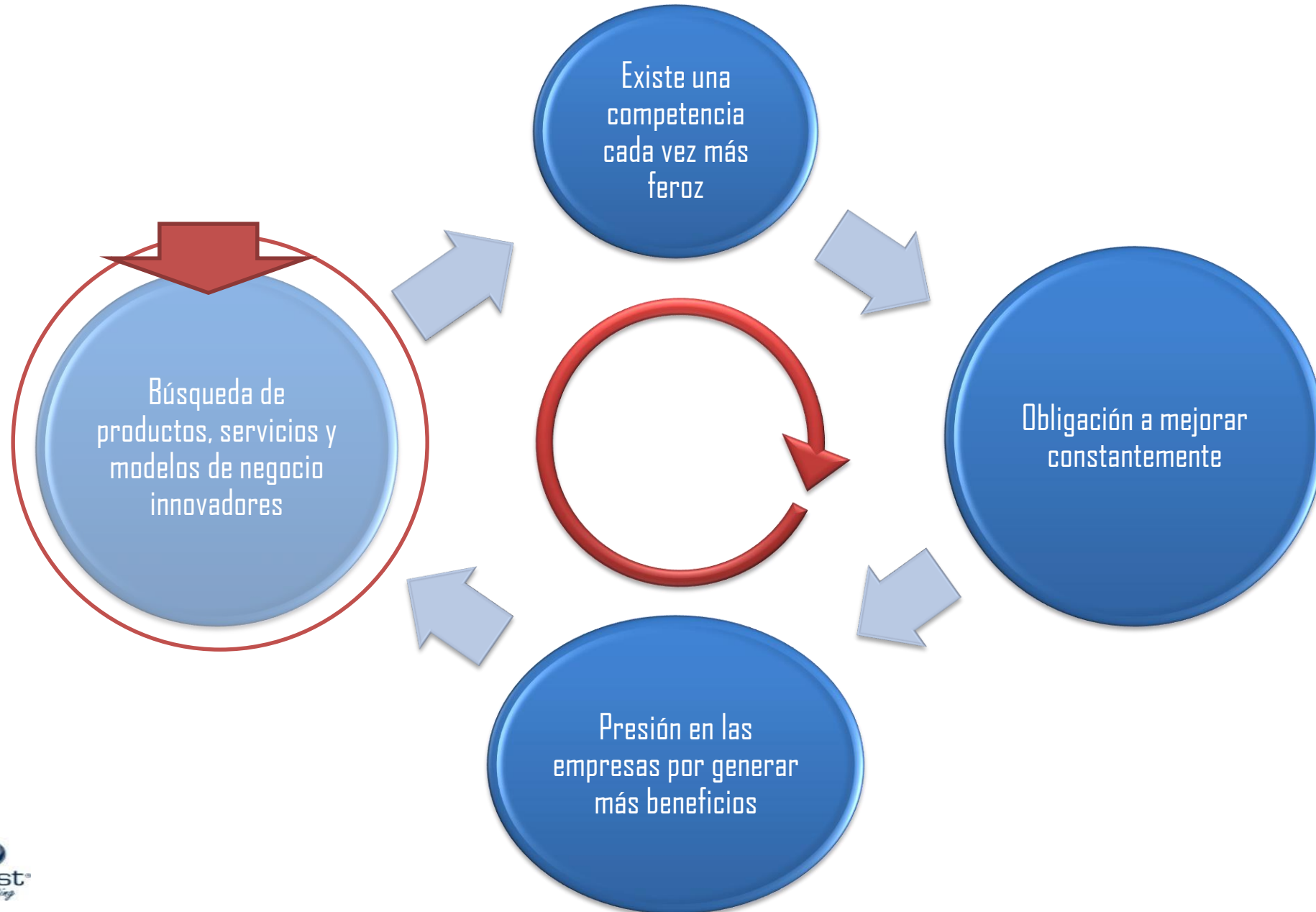


El Entorno Actual de Los Negocios

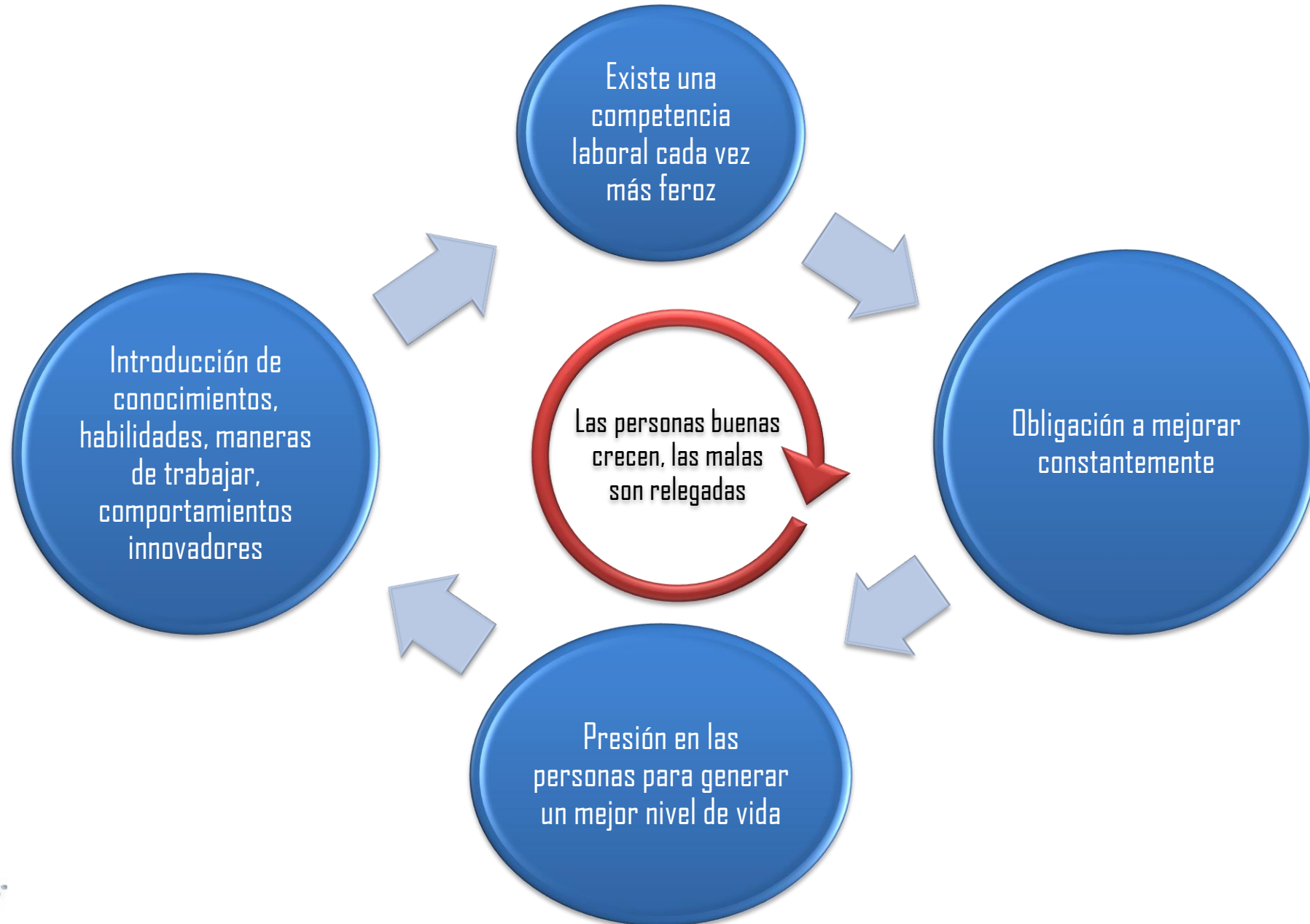
“Lo grave es que estamos en el siglo XXI con organizaciones diseñadas en el siglo XIX para que funcionaran en el siglo XX.”

- Michael Hammer

¿Dónde esta entonces la ventaja competitiva?

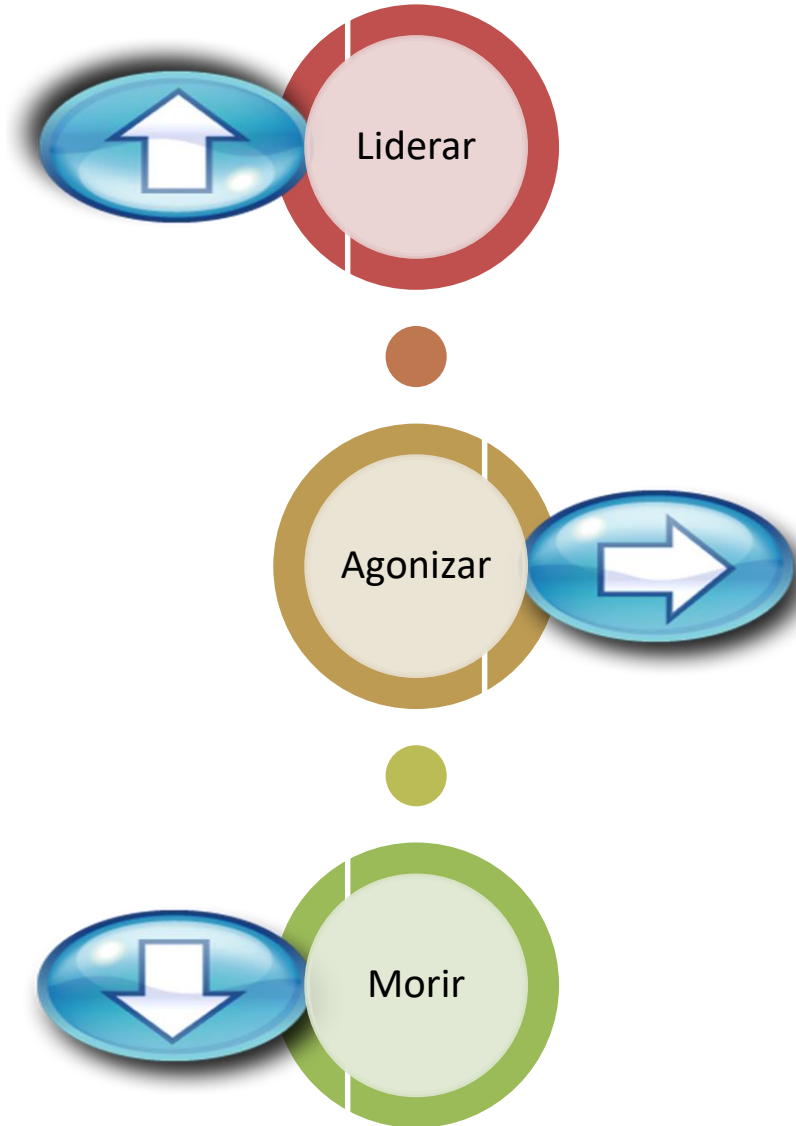


¿Y en lo personal?, !!!!!Lo mismo!!!!!!



Los 3 Caminos

- Si su opción es Liderar, deberá entonces crear los mecanismos necesarios para ser productivo



Lo que buscan las organizaciones

Extraordinario
nivel
de servicio al
cliente

Solidez
institucional y
agilidad
Organizacional

líderes y Talento
de
alto desempeño

LiderHazAlgo
Del
mercado

Rentabilidad
Y crecimiento

Las 5 fuerzas de la organización legendaria

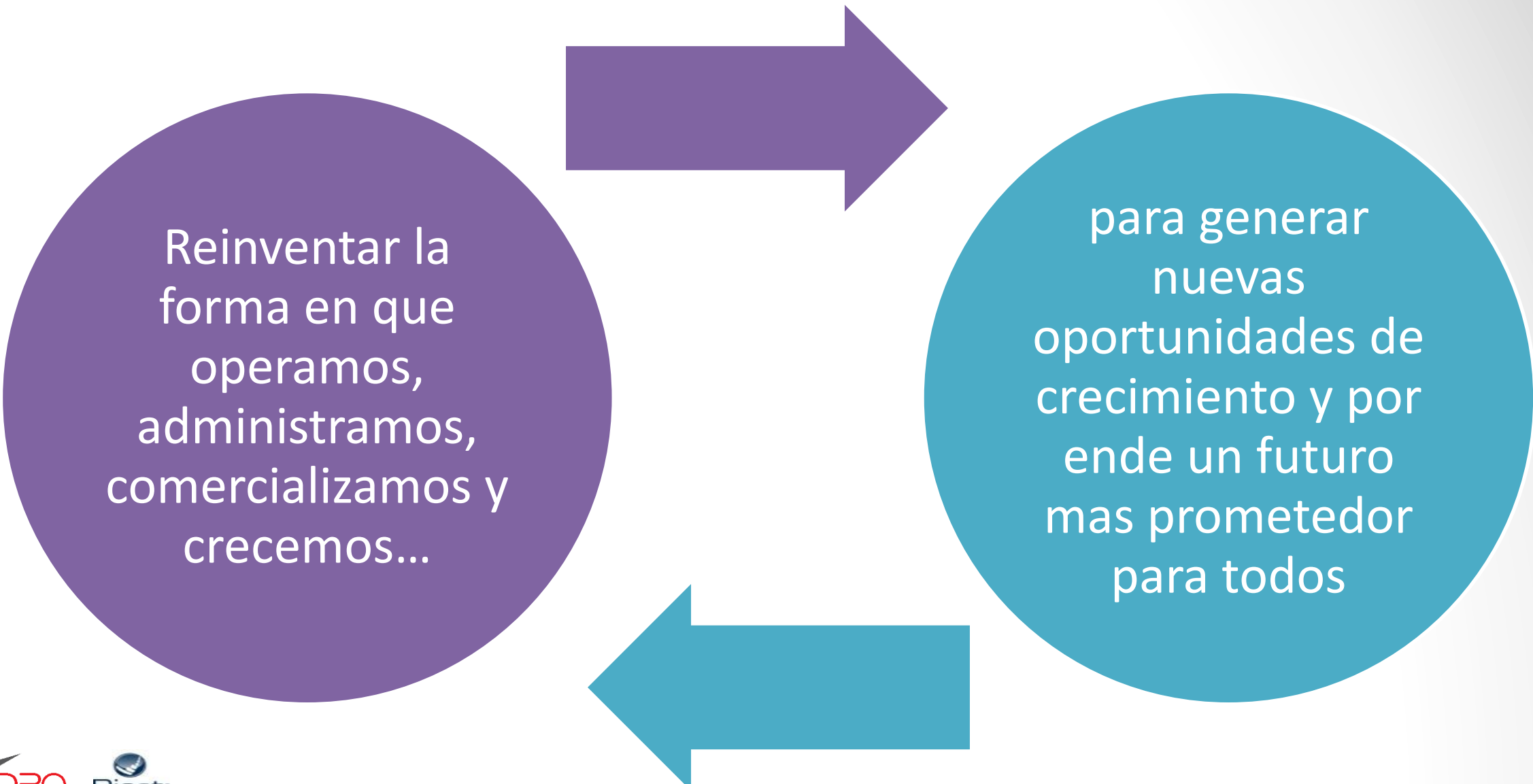


El Reto

- El mundo cambia y también nuestro mundo.
- Por ello nuestra organización debe emprender una de las tareas mas importantes a realizar:

La creación
de un
nuevo
futuro

La creación de un nuevo futuro



Reinventar la
forma en que
operamos,
administramos,
comercializamos y
crecemos...

para generar
nuevas
oportunidades de
crecimiento y por
ende un futuro
mas prometedor
para todos

¿Que es lo que las Organizaciones requieren?

Líderes
capaces de
hacer que las
cosas sucedan
de forma
contundente

¿Que es un líder?



¿Qué es un jefe?



¿Qué hace un JEFE?

Da órdenes

Presiona

Se hace el importante

Controla y Fiscaliza

Roba el esfuerzo de otros

Puntualiza y magnifica los errores

No reconoce

Saca de la jugada a gente con mejores credenciales o que le quita protagonismo

¿Que es un líder?



¿Qué hace un Líder?

Es el “orquestador”
(vs. El dictador).

Tiene un fin en
mente

Toma riesgos

Elabora planes

Pone los medios
para que la
motivación ocurra

Es paciente y
perseverante

Esta “al control” sin
“necesidad de
controlar.”

Auto- motivado /
autodirigido

En un coach

Busca el bien
colectivo antes que
el protagonismo

¿Qué es un líder?

“Aquel que ‘pone los medios’ para que las cosas sucedan”

(aún si no cuenta con personal a su cargo)

¿Por dónde empezamos?

“Para convertirnos en grandes líderes
debemos empezar por nuestra ...

A C T I T U D ”

A woman with long brown hair, wearing a white t-shirt and white pants, is captured mid-jump in a field of yellow daisies. Her arms are raised in a 'V' shape, and her head is tilted back, conveying a sense of joy and freedom. The background is a clear, bright blue sky. The text '¿Qué es actitud?' is overlaid in a large, white, sans-serif font across the center of the image.

¿Qué es
actitud?

¿Que es actitud?

“Actitud es la manera con que respondes a la vida cada día, todo el día”.



La
pregunta
es
¿Cómo?



La importancia de la Actitud

“La Actitud es el motor
de las personas de alto desempeño,
mientras más revoluciona más avanza
y mientras más avanza más progresamos”

-Hugo Becerra

¿Qué actitudes observan?



La importancia de la Actitud

“Las actitudes se reflejan en como **pensamos**, como **hablamos**, como **actuamos**, lo que **decimos**, como lo **decimos**, como nos **movemos**...

...por lo tanto

**“LAS
ACTITUDES
NOS
DEFINEN”**

Hugo Becerra

Actitud Positiva +

¿Que es Actitud +?

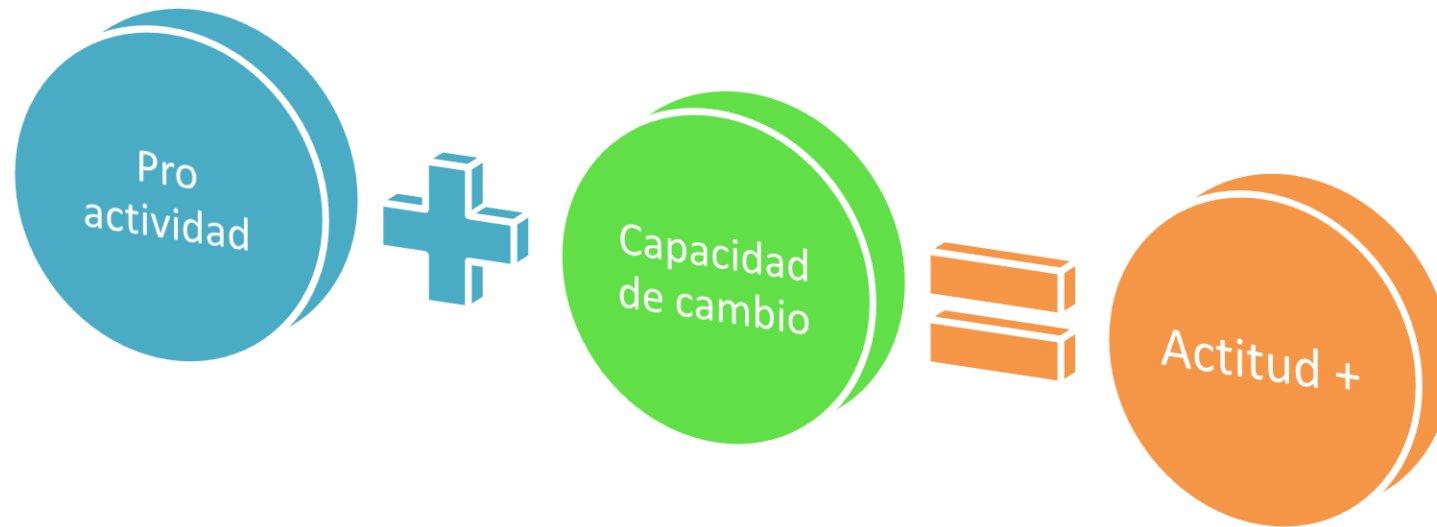
“Capacidad
de **Elección**
manifestada
en **hechos**
positivos”

- Hugo Becerra





Fórmula de la Actitud +

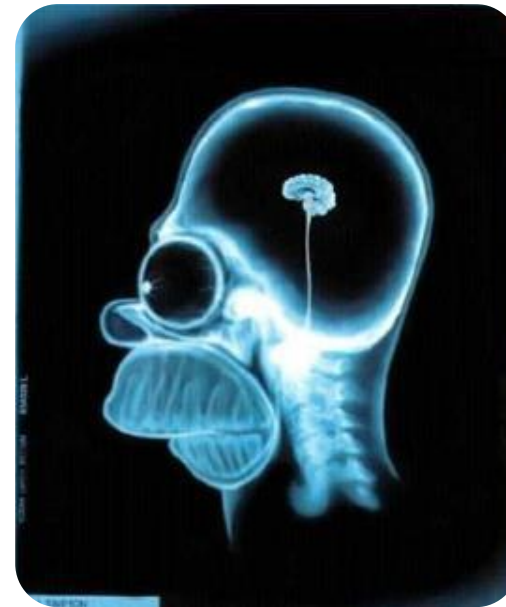


Reactivo vs. Proactivo

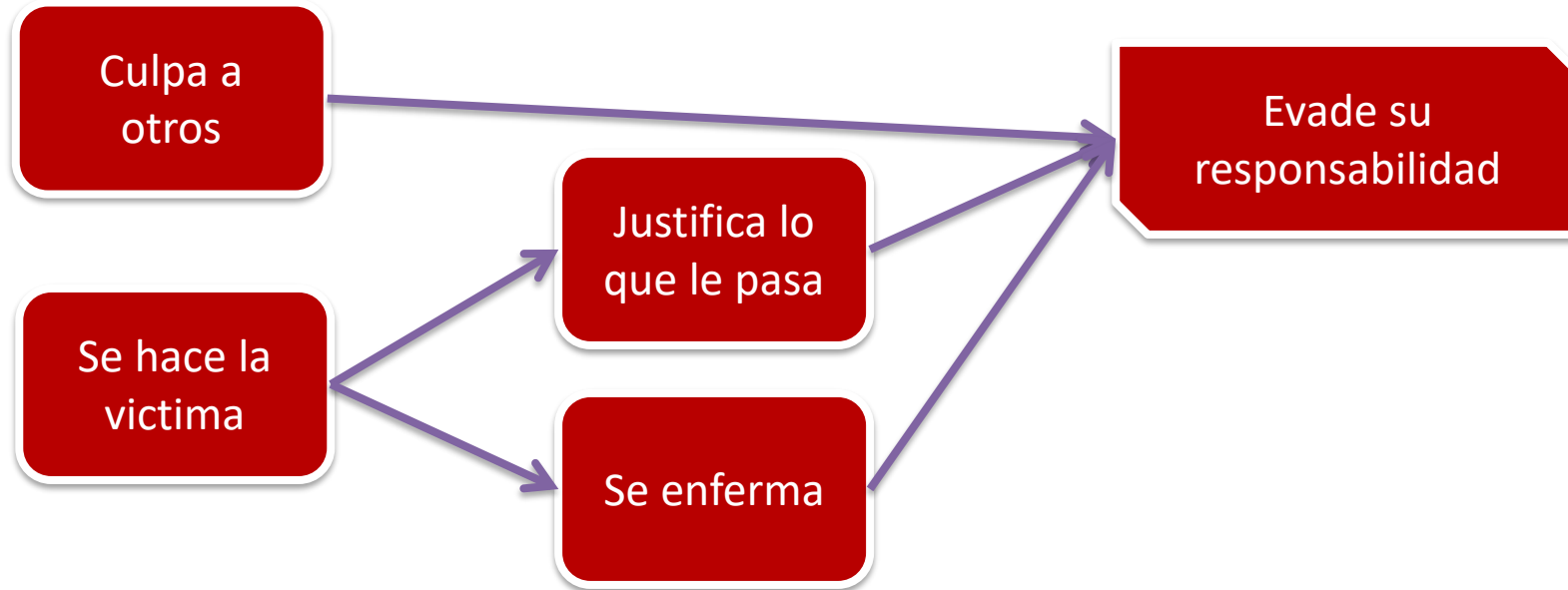
Proactivo



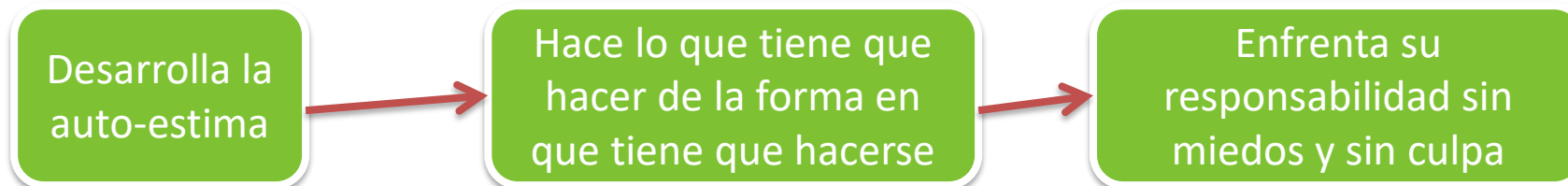
Reactivo



Reactivo



Proactivo



¿Qué es Pro actividad?

Pro actividad es tener
la **iniciativa** y
responsabilidad
nuestros actos.



A person in climbing gear is seen from behind, standing on a narrow, snow-covered ridge of a mountain. The person is wearing a red helmet and a dark jacket. The background shows a vast, hazy landscape of mountain ranges under a clear blue sky. The snow on the ridge is bright white, contrasting with the deep blue of the sky and the distant mountains.

Realiza el Máximo Posible

“Un gran
esfuerzo
despega de una
gran actitud”

-Pat Riley

¿A dónde crees que llegarás?

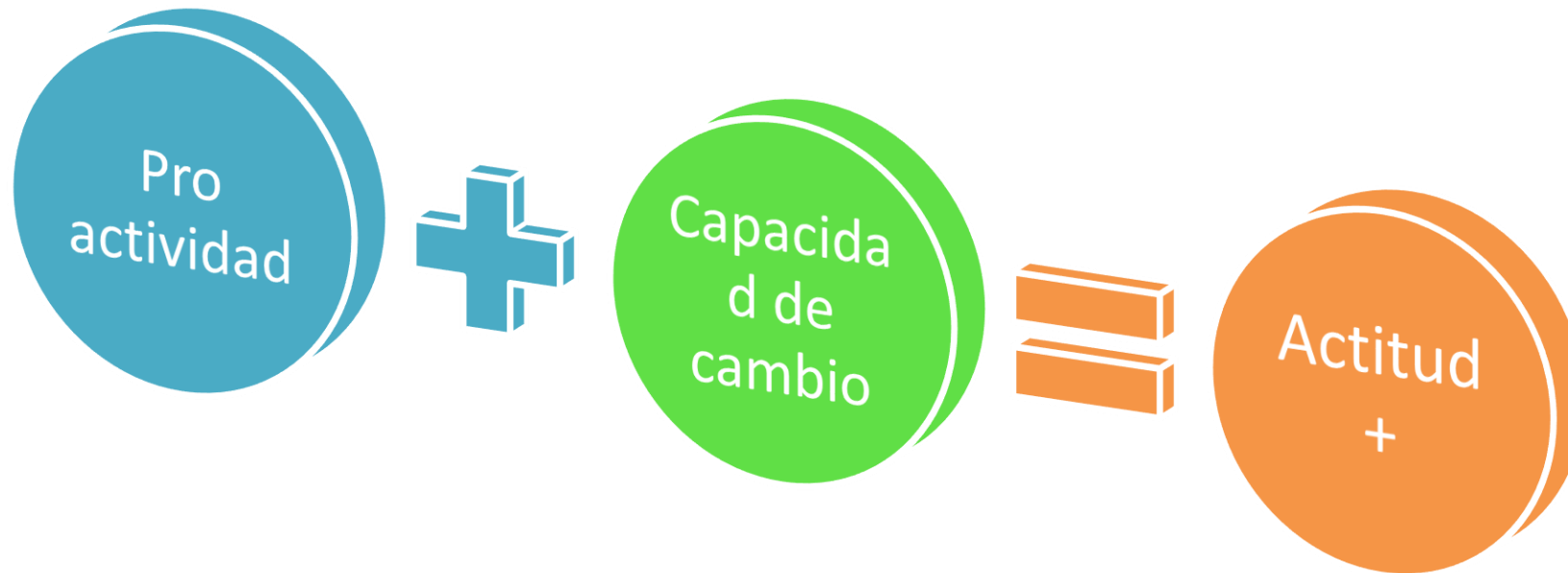


**Máximo
posible**



**Mínimo
requerido**

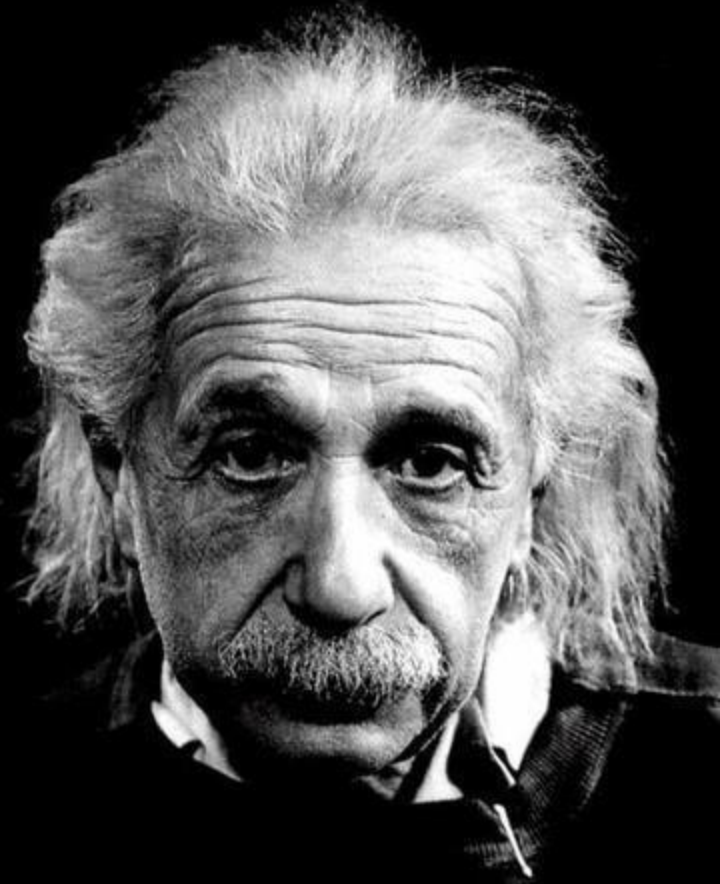
Fórmula de la Actitud



¿Qué es tener Capacidad de cambio?

**Si buscas
resultados distintos,
no hagas
siempre lo mismo.**

Albert Einstein



“El cambio ocurre perpetuamente
aunque no nos demos cuenta”

“La vida no te va a esperar a que
tu quieras cambiar”



Cambiar Implica abandonar algunas de las “cómodas”
formas de vivir y trabajar a las que estamos
acostumbrados

El enemigo a vencer....

oportunidades

oportunidades

Este es tu archienemigo



oportunidades

oportunidades

oportunidades

oportunidades

opo

Capacidad de cambio

“Debes dejar de ser lo que eres, si quieres llegar a ser quien aspiras”



A photograph of three people jumping joyfully on a grassy hill under a clear blue sky. The person on the left is wearing a black and white patterned top and black pants. The person in the middle is wearing a black long-sleeved shirt, a black hat, and blue jeans. The person on the right is wearing a red and black striped long-sleeved shirt and blue jeans. All three have their arms raised in the air. The scene is framed by a light blue border.

El Éxito ...

El éxito y el fracaso son consecuencias
directas de nuestra actitud

LiderHazAlgo

PISO 1 > ACTITUD

CONEXIONES EMOCIONALES



“Entre mas gruesa sea la conexión con las personas, mayor será la comunicación y mas fuerte será el impacto del trabajo en los resultados”

¿Cuáles son las consecuencias de no conectar con las personas?

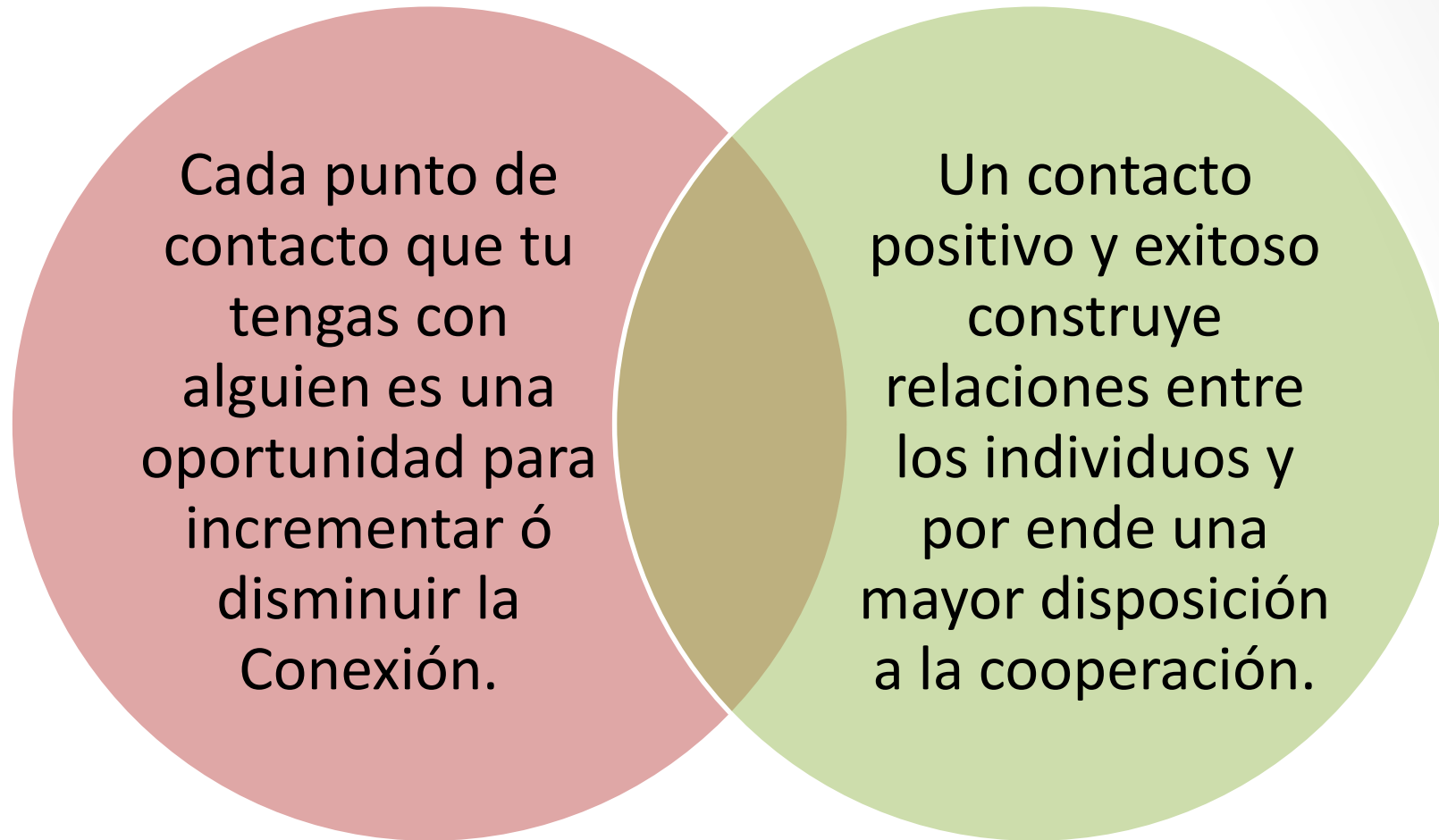
Establecer conexiones emocionales es CLAVE:

- Para crear un ambiente de confianza.
- Para conocer las necesidades del cliente interno y externo.
- Para dejar la frialdad e indiferencia.
- Para mejorar la comunicación y erradicar los “bunkers” departamentales

“To do” para establecer conexiones

- Conozca profundamente con los que trabaja, ¿Quiénes son?, ¿De dónde vienen?, ¿Cuáles son sus hobbies?, ¿Cuáles son sus aspiraciones personales?, etc.
- Revise el curriculum y expediente de sus subordinados.
- Conviva con el personal con el que trabaja de vez en cuando, platiquen de sueños, metas personales, familia, etc.
- Aumente los canales de comunicación con las personas teniendo “briefings” en donde todos digan algo que los demás desconocen.

Conectar = Cooperar



LiderHazAlgo

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

MODELO DE COMPETENCIA CONSCIENTE

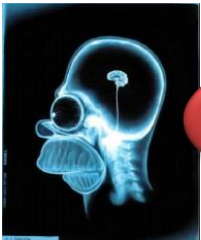
Competente Consciente

La persona es muy competente y sabe porque

Competente
Consciente



Incompetente
Inconsciente



La persona es
incompetente y no lo sabe

Competente
Inconsciente



La persona es buena para algo
(es "natural") pero no lo sabe

Incompetente
Consciente



La persona es
incompetente pero lo
sabe y esta dispuesto
a aprender

Competente Consciente

Un competente consciente en una persona que:

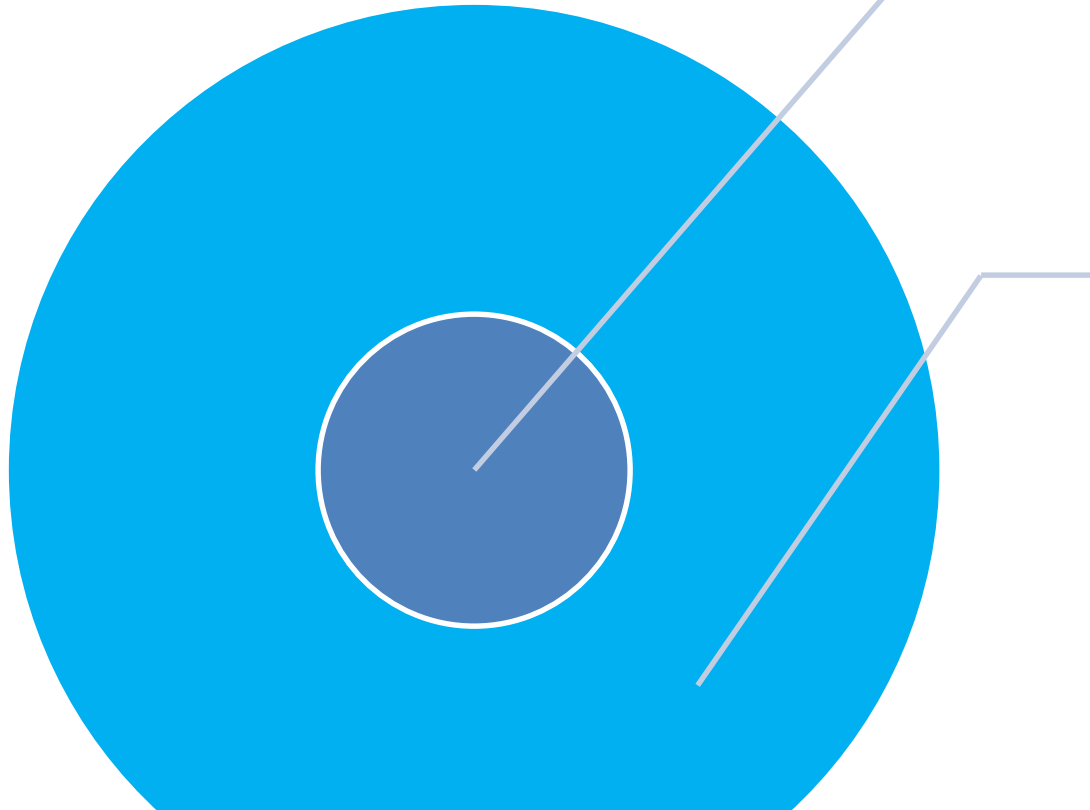
- **SABE** realizar las cosas de manera excepcional.
- Sabe **COMO** lo hizo.
- Lo puede **REPETIR**.
- Lo puede **MEJORAR**.
- Lo puede **ENSEÑAR**.



El gran reto

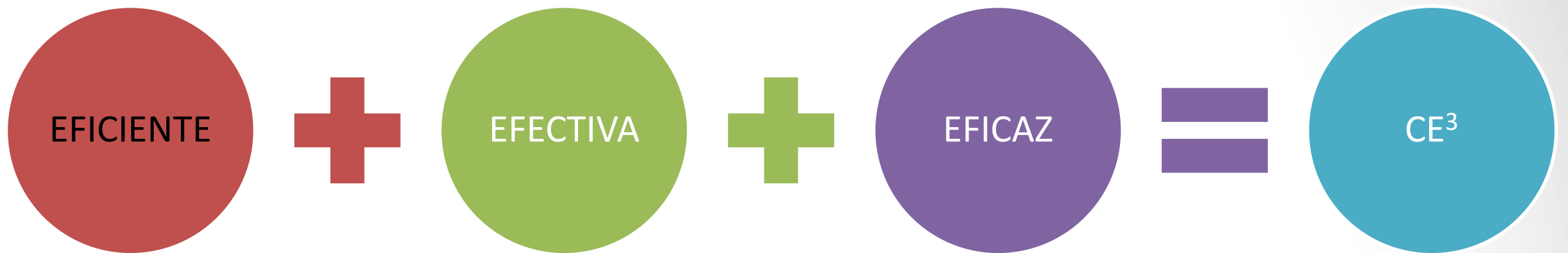
Necesitamos técnicas y formas para hacer que mi personal sea competente consciente.

El principal reto como líder esta en volver competente consciente al personal bajo mi cargo



Comunicar- retroalimentar – Empoderar (facultar)

CE³ COMUNICACIÓN EFECTIVA ³



Líneas Paralelas

1. Seguir Instrucciones
2. Dibujar

CE³= Retroalimentación

Retroalimentación

- Los líderes creen que su personal tiene la imagen global de las actividades que hay que realizar, pero en realidad **las personas no tienen la imagen global y clara de las cosas** por lo que quedan atrapadas en la operación diaria.
- Necesitan tener los **planes generales y detalles profundos** para que así tengan sentido los detalles.
- Se requerirán de **instrucciones específicas y claras de los detalles**.
- A mayor retroalimentación mayor nivel de comprensión.
- A mayor nivel de comprensión mucho mejor la comunicación.
- A mayor nivel de comunicación mucho mejor la cooperación.
- La mejor manera de lograr que todos entiendan **“el mismo dibujo”** es **involucrar - escuchar – preguntar**.

Inhibidores de la retroalimentación



LiderHazAlgo

PISO 3 > RETROALIMENTACIÓN

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

facultación
empoderamiento
empowerment

¿Que es EMPODERAR / FACULTAR?

- Es el acto de darle a la gente el ***Poder de actuar*** en respuesta a la necesidad de un cliente o para cumplir un objetivo.
- Significa depositar ***Confianza***, mostrarle a la gente que ustedes si quieren que actúen con independencia, ***Sirvan a los Clientes internos y externos*** y que cuentan con la ***libertad de acción*** para cumplir con los objetivos.

Cuatro síntomas claros de falta de empoderamiento...

1. No confiamos en nuestros subordinados, compañeros, otras áreas ...
2. No confiamos en los clientes.
3. No estamos dispuestos a tomar riesgos.
4. Tenemos miedo de empoderar.

La **Falta** de
empoderamiento es la
consecuencia de **NO**
contar con personal
competente **consciente**.

La clave del éxito de una empresa depende en gran medida de sus líderes, líderes que a través de la **comunicación – retroalimentación – empoderamiento** ayuden a **ORQUESTAR** a el equipo

La empoderamiento promueve El involucramiento

Cuando a la gente se le da responsabilidad en su área dentro del negocio:
"El Involucramiento ocurre"

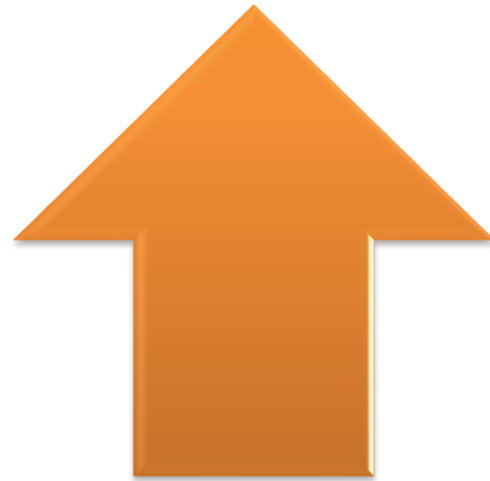
Cuando Transferiremos el poder en la toma de decisiones:

- Mostramos un mayor sentido de pertenencia.
 - Tenemos más iniciativa.
- Nos sentimos orgullosos de nuestro desempeño.

“Entre **mejor retroalimente** a mi personal **mayor** será su **competencia consciente**.
Entre más competente consciente sea mi personal **más facultado estará** y más rápido **los resultados logrará**”

-Hugo Becerra

El empoderamiento se construye y supervisa



El líder, sirve
a su gente



Al jefe, la
gente le sirve

“Cuando los colaboradores son
FACULTADOS, el VERDADERO papel del
Líder es SERVIR al colaborador y el
PROPÓSITO del colaborador se convierte
en CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS.”

LiderHazAlgo

PISO 4 > FACULTACIÓN

PISO 3 > RETROALIMENTACIÓN

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

EL LÍDER COACH

Conviértete en un coach

Es una persona capaz de sugerir las mejores prácticas y de esta manera intervenir en la forma en que las personas se desarrollan.

Interactúa con el personal para tomar ventaja de sus competencias y talentos en un área determinada.

Ayuda junto con su equipo de trabajo a analizar las causas de las fallas y propone soluciones.

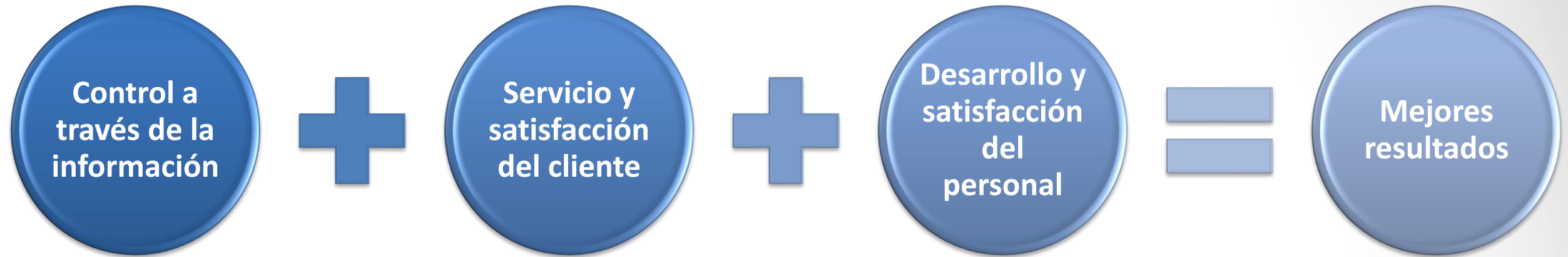
Ayuda a clarificar los prioridades, objetivos, metas y requerimientos para lograrlos.

Ayuda a obtener el compromiso de las personas que llevan a cabo el trabajo.



Gung ho!

¿En que debe enfocarse un líder coach?



LiderHazAlgo

PISO 5 > COACHING

PISO 4 > FACULTACIÓN

PISO 3 > RETROALIMENTACIÓN

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

Trabajo en equipo

El equipo de alto desempeño

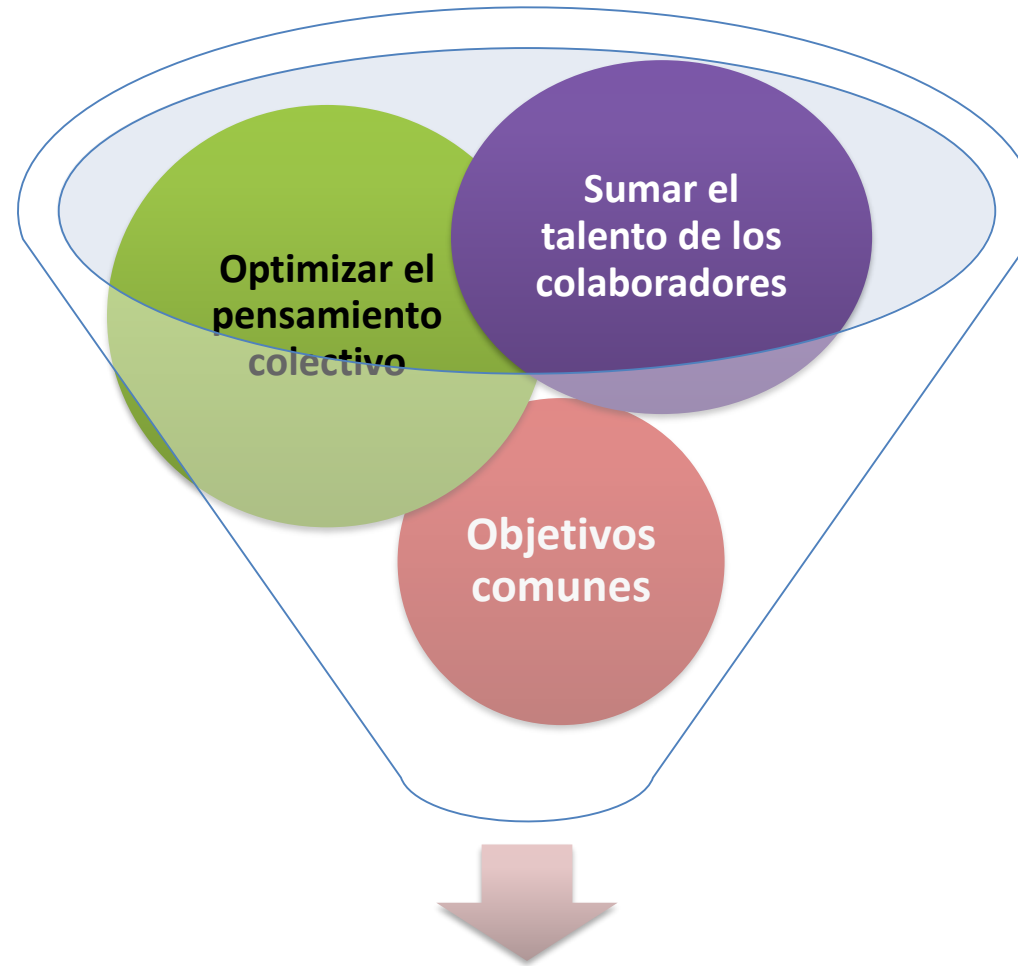


- “Ninguno de nosotros es tan importante como todos juntos”
 - – Ray Kroc – McDonalds

El trabajo de Los líderes en los Equipos

- Su trabajo como Líder **es facultar** a las personas e invitarlas mas a que **trabajen en equipo**, brindarles **retroalimentación** para volverlos **competentes conscientes**.
- Hay muchas formas de trabajar en equipo, ustedes deben identificar cual es forma es mas apta para su organización.

La clave de un equipo de alto desempeño



“Sumar esfuerzos es multiplicar resultados”

3 leyes del LiderHazAlgo



Trabajo en Equipo



- “El éxito se produce cuando eres parte del equipo, no del equipaje ”

—Diest

LiderHazAlgo

PISO 6 > TRABAJO EN EQUIPO

PISO 5 > COACHING

PISO 4 > FACULTACIÓN

PISO 3 > RETROALIMENTACIÓN

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

Ejecución

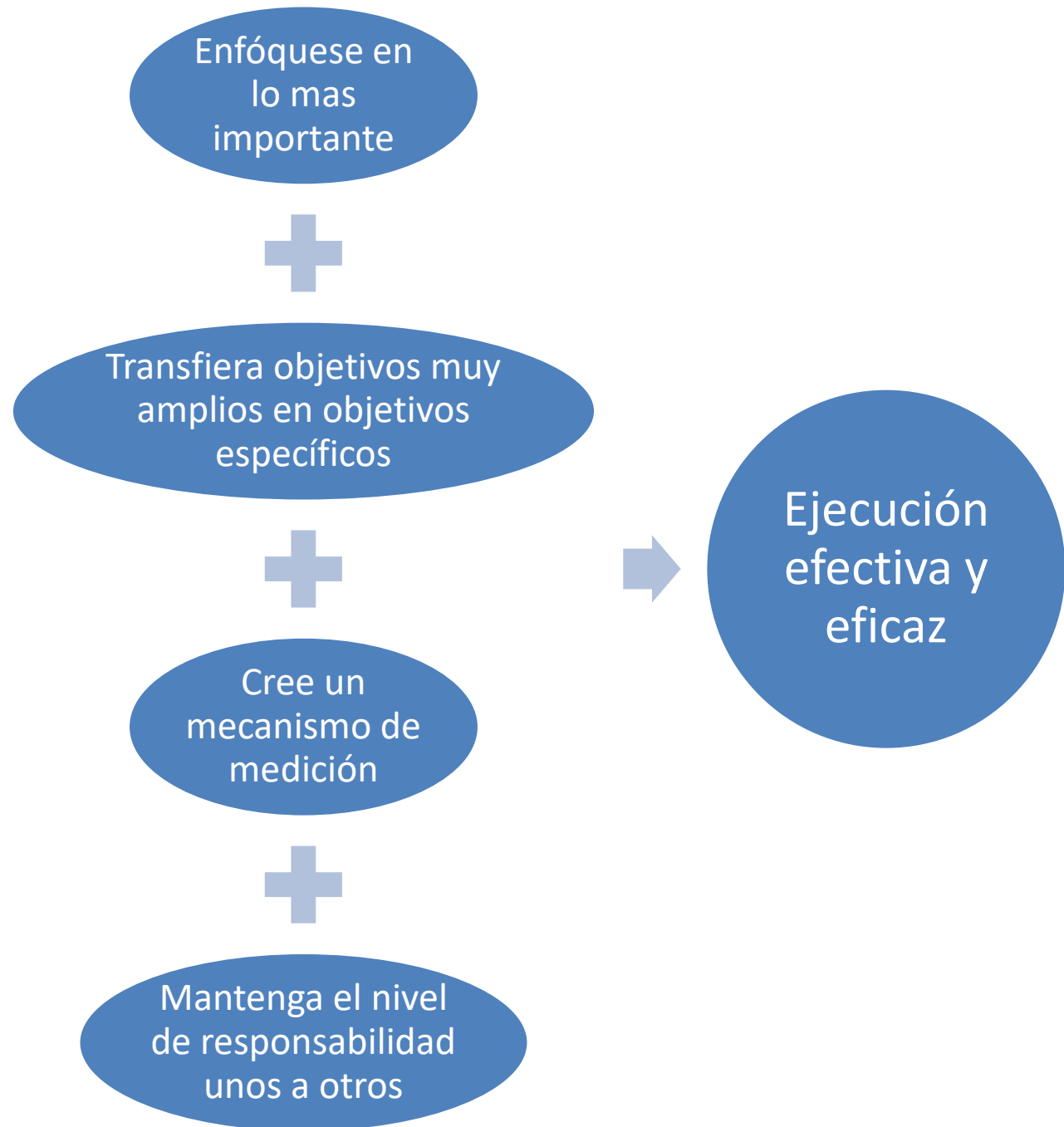
“El líder es aquel hace que las cosas sucedan”

Ejecución

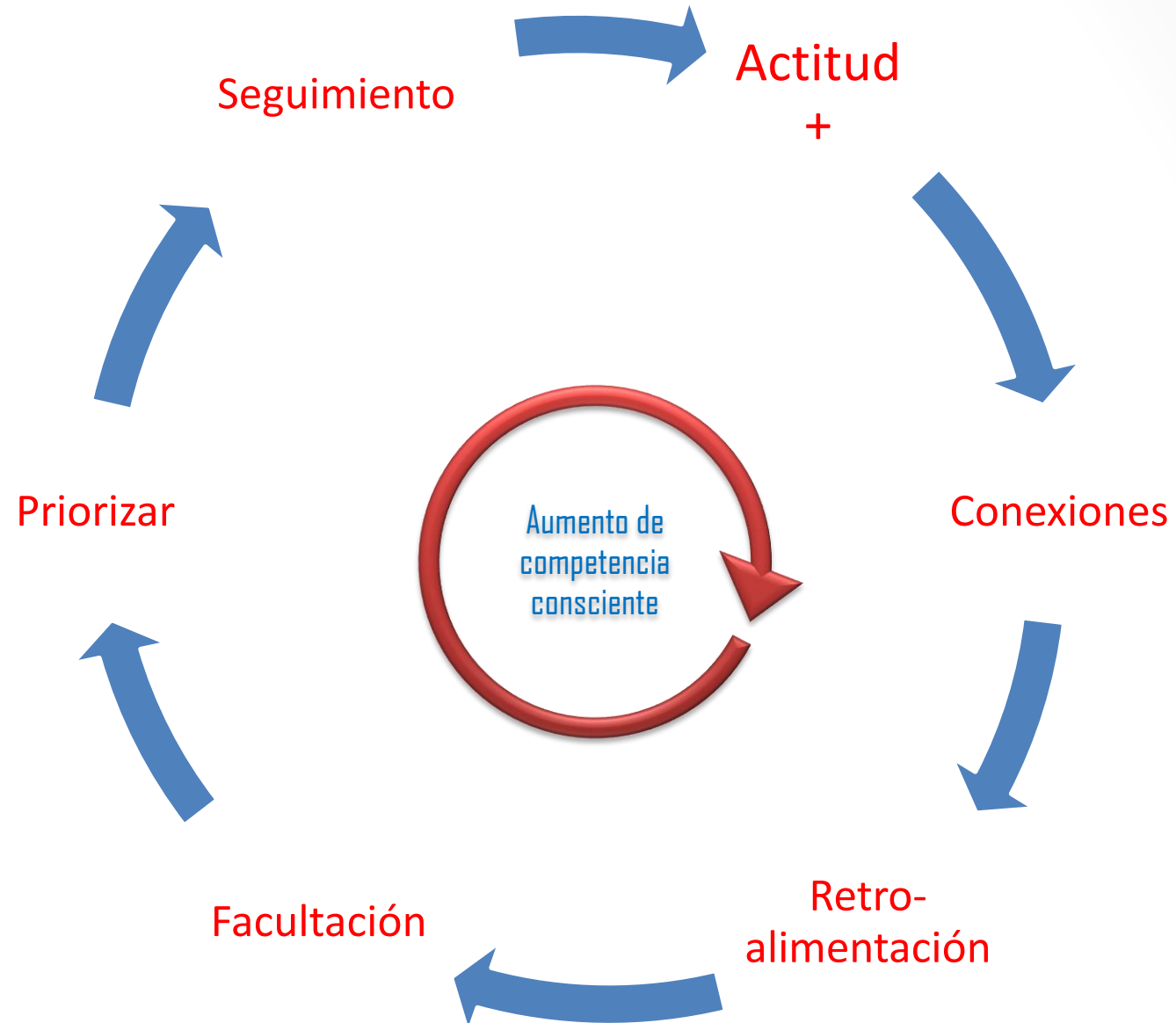
- “Alguien con Ideas es un **idealista**, alguien que implementa las ideas es **creativo**”

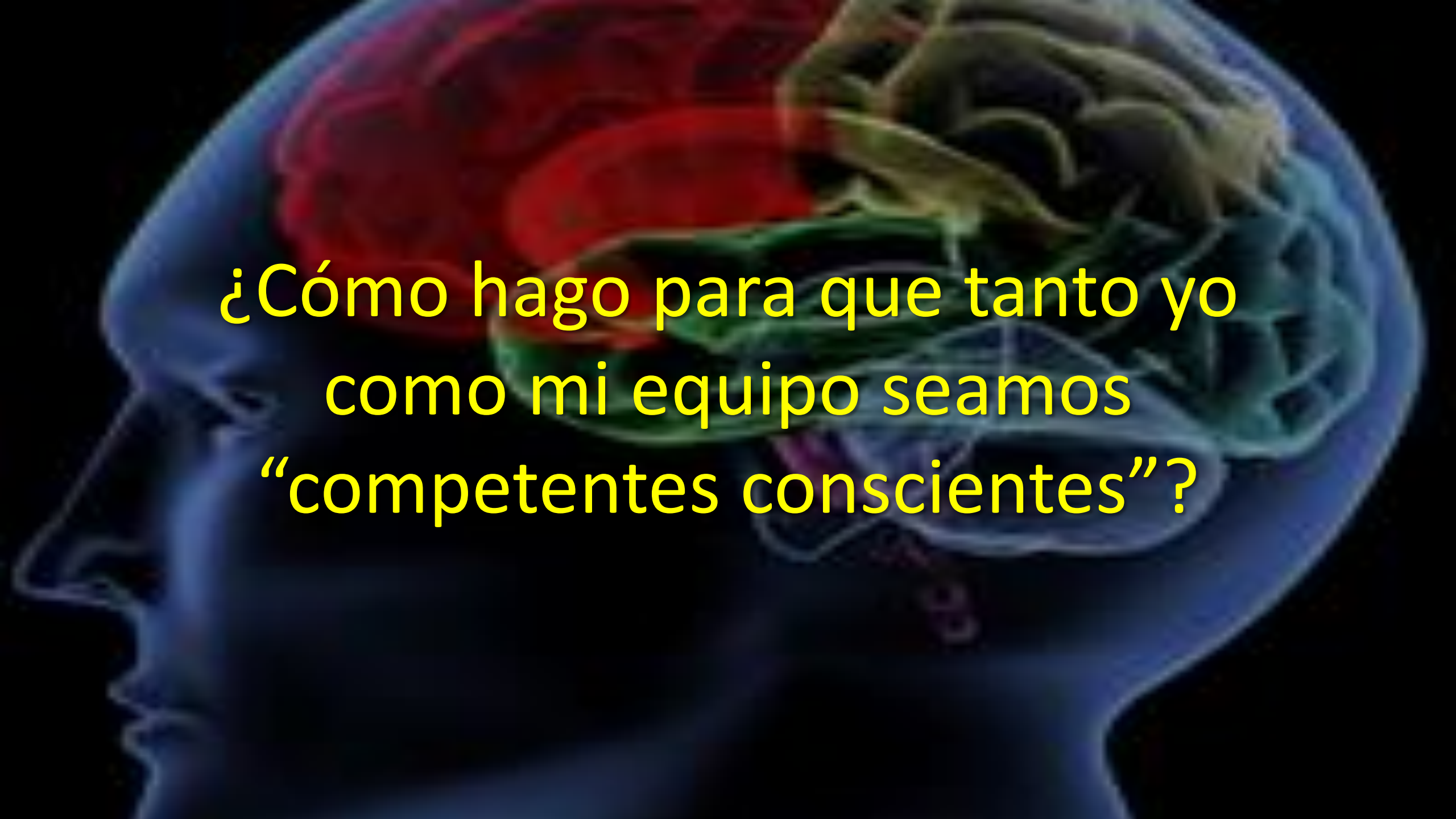
-Hugo Becerra

Modelo de Ejecución



Ciclo de Ejecución para que las cosas sucedan





¿Cómo hago para que tanto yo
como mi equipo seamos
“competentes conscientes”?

Predicar con el Ejemplo

- Congruencia entre los que se **Piensa**, se **Dice** y se **Hace**.
- Se una inspiración, no una decepción.

P = **D** = **H**

Construye la Credibilidad y confianza

- Inculca y práctica hábitos de cortesía.
- Comunícate y retroalimenta eficazmente.
- Deja a un lado la arrogancia y la soberbia.
- Deja a un lado la frialdad y la indiferencia.
- Conviértete en alguien digno de convivir.

Fortalece las
conexiones

Construye relaciones

Inculca
Actitud
positiva

- Los optimistas inspiran actuando y pensando positivamente aun en circunstancias difíciles, los pesimistas decepcionan y desgastan porque se enfocan en lo negativo.
- Enseñale a tu equipo a decidir correctamente:
 - Que utilicen correctamente su capacidad de elección.
 - Y que esa elección los lleve a resultados positivos.
- Nunca hables mal de tu empresa, ni de tus compañeros.

Construye un gran
ambiente de trabajo

Metas y objetivos

- Todos deben saber cuales son los objetivos y metas a alcanzar dentro del departamento
- Comparte información de resultados y Kpis.
- Comparte acciones y tareas a desarrollar y porque son importantes.
- Genera planes de acción con tu equipo para mejorar los resultados

Enfoca tu área

Clarifica las Funciones, responsabilidades, conocimientos y habilidades

- Determina claramente que es lo que se espera de cada persona.
- Establece claramente cuales son las funciones y responsabilidades de cada puesto incluyendo el tuyo.
- Determina cuales son los conocimientos y talentos requeridos para asumir esas funciones y responsabilidades.
- Claridad = desarrollo de una sólida descripción integral de puesto

Estructura tu área

Retroalimenta y entrena

- Nunca apuestes ni asumas que la persona sabe.
- Tu trabajo es ser un coach y los mejores coaches retroalimentan perpetuamente y entrenan a su gente para hacerlos mejor **DIARIAMENTE**.
- Sigue las 4 Esquinas del entrenamiento:
 1. Le explico que hacer y como hacerlo
 2. Los hacemos juntos
 3. La persona lo hace solo bajo mi supervisión
 4. La persona me entrena a mi en como hacerlo
- Sigue los 4 pasos de la retroalimentación:
 1. Explica que es lo que deseas que se logre o que es lo que no quieres que vuelva a ocurrir
 2. Haz preguntas cuya contestación confirme que estamos sobre el mismo entendimiento.
 3. Haz que desarrolle un “plan de acción”
 4. Da seguimiento al plan y vuelve a retroalimentar si es necesario

Forma un equipo Competente

Evalúa

- Evalúa el desempeño verificando las “brechas” que existen entre la descripción de puesto y el accionar actual.
- Genera un plan de desarrollo personal para cerrar esas brechas
- Desarrolla de una sólida evaluación de desarrollo personal alineada a la descripción de puesto

Forma un equipo Consciente

Empodera

- Transfiere la responsabilidad total y completa a cada puesto.
- Dejalos espacio de maniobra, dejalos actuar.
- Tolera los errores, nunca los magnifiques, tu trabajo es “Capitalizar los errores” para aumentar la competencia consciente.

Forma personas
que no dependan
de ti

Impón el
máximo
posible

- Exige a tu gente el máximo posible pero asegurate que esta bien entrenado.
- Nunca toleres acciones por debajo del mínimo requerido, retroalimenta lo que se espera o esperaba.
- Sigue las 3 leyes del LiderHazAlgo:
 1. Si no sabe, le entreno.
 2. Si no puede, le ayudo.
 3. Si no quiere, muchas gracias por participar.
- Jamás le dediques tiempo a alguien que no quiere.

Fortalece el temple de tu equipo

Equipo preparado para aprovechar grandes oportunidades y con el carácter suficiente para enfrentar grandes retos y obstáculos

LiderHazAlgo

PISO 7 > EJECUCIÓN

PISO 6 > TRABAJO EN EQUIPO

PISO 5 > COACHING

PISO 4 > FACULTACIÓN

PISO 3 > RETROALIMENTACIÓN

PISO 2 > CONEXIONES

PISO 1 > ACTITUD

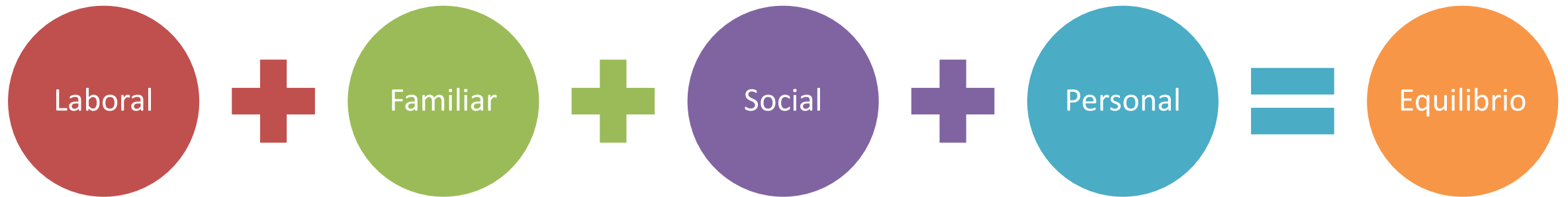
“El Líder Eficaz solo puede serlo si esta en Equilibrio”

-Diest

EQUILIBRIO

Todo líder que aspire a la excelencia, que aspire a tener el máximo desempeño de sus funciones, debe buscar un crecimiento equilibrado en los diversos papeles que desempeña en la vida. Solo así, tendrá sentido lo que hace y para quien lo hace.

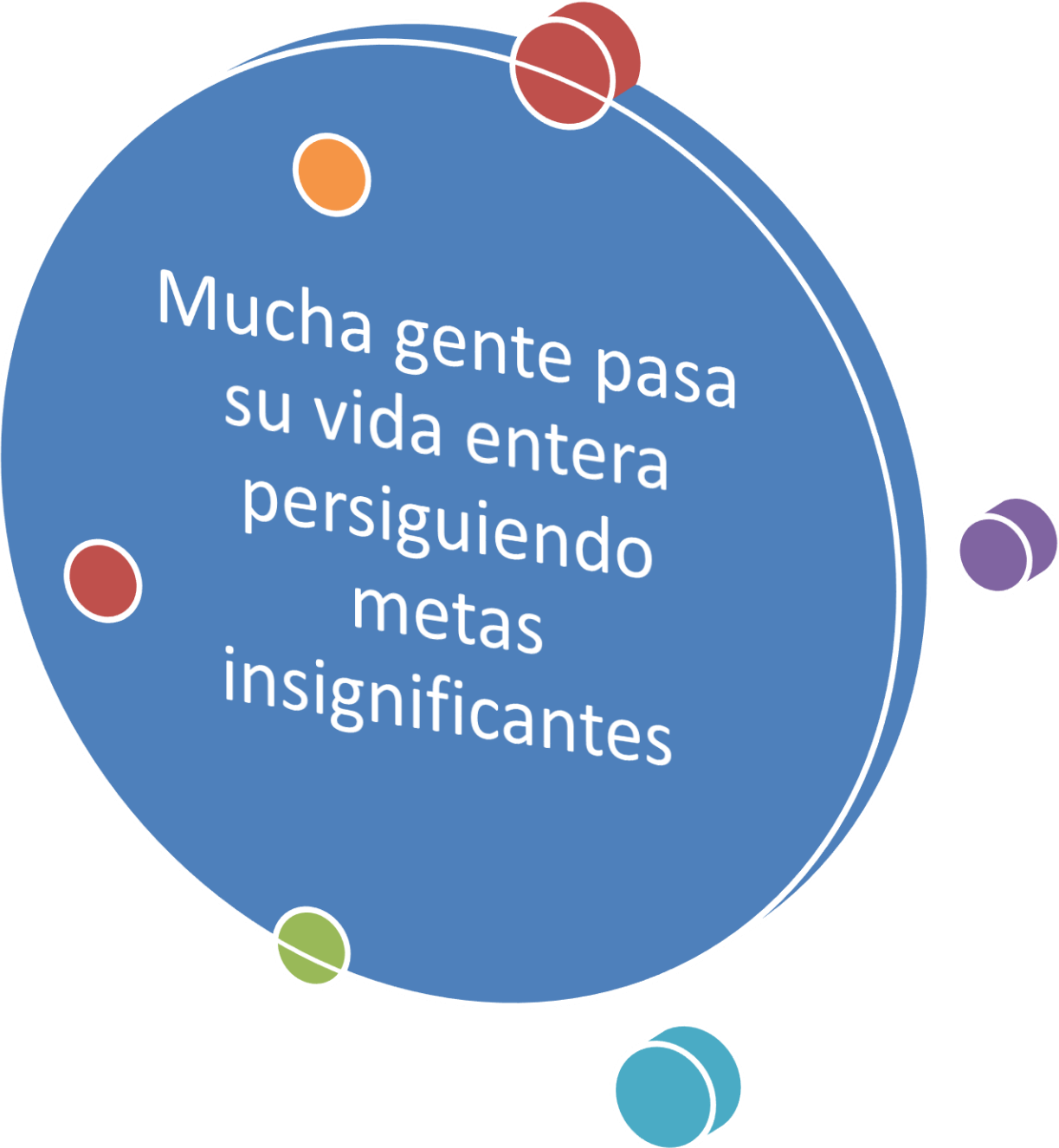
Fórmula del Equilibrio





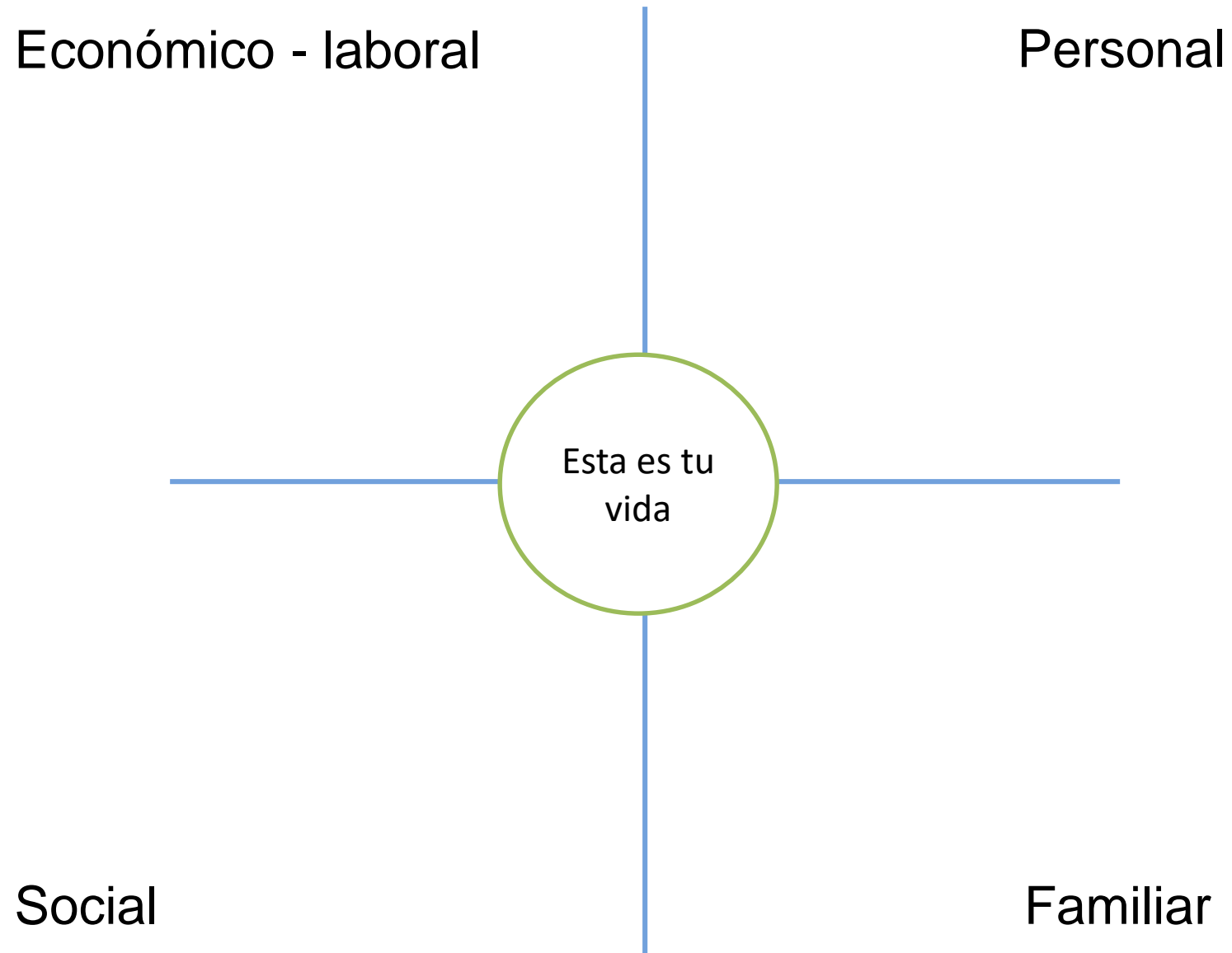
Las cuatro patas del banco del equilibrio

¿Hacia dónde vas?



Mucha gente pasa
su vida entera
persiguiendo
metas
insignificantes

Matriz Vida- Aspiraciones



Metas Laborales

Metas familiares

Metas Sociales

Metas personales

LiderHazAlgo

En equilibrio

PISO 7> EJECUCIÓN

PISO 6> TRABAJO EN EQUIPO

PISO 5> COACHING

PISO 4> FACULTACIÓN

PISO 3> RETROALIMENTACIÓN

PISO 2> CONEXIONES

PISO 1> ACTITUD

Alineado a tus metas

recuerden

“Lo Bueno es
Enemigo de lo
Grandioso”

-Jim Collins- Good to great

LiderHazAlgo

Serie de Desarrollo de Líderes

www.diestconsulting.com/liderhazalgo

Hugo A. Becerra
Cel: [521] (656) 199.8976
hugo@diestconsulting.com

Jesús Zaragoza
Cel: (656) 272 8313
jesus@adropo.com

www.diestconsulting.com