

Bienvenidos

# Lider*Haz*Algo

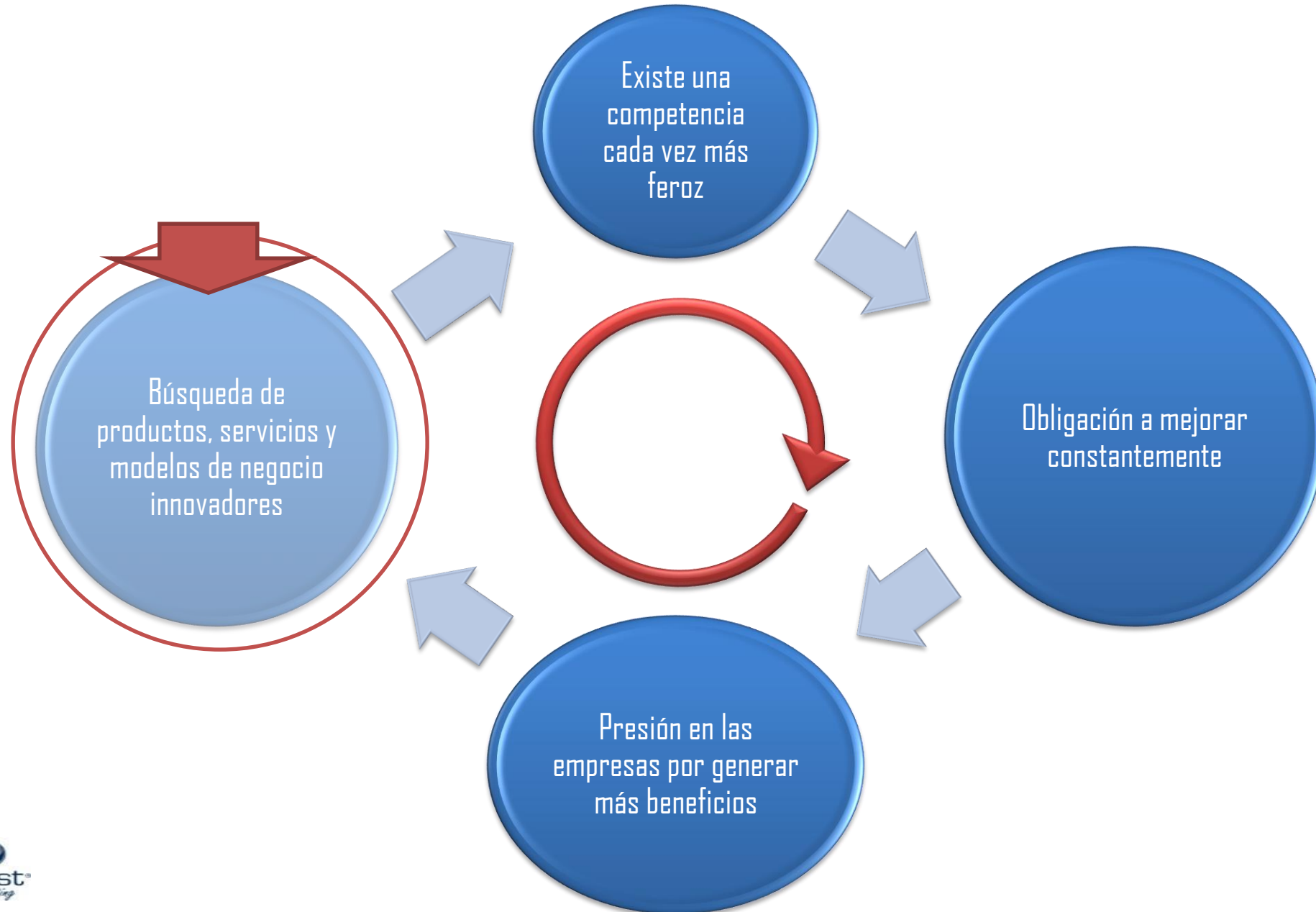
HUGO A. BECERRA

# El Entorno Actual de Los Negocios

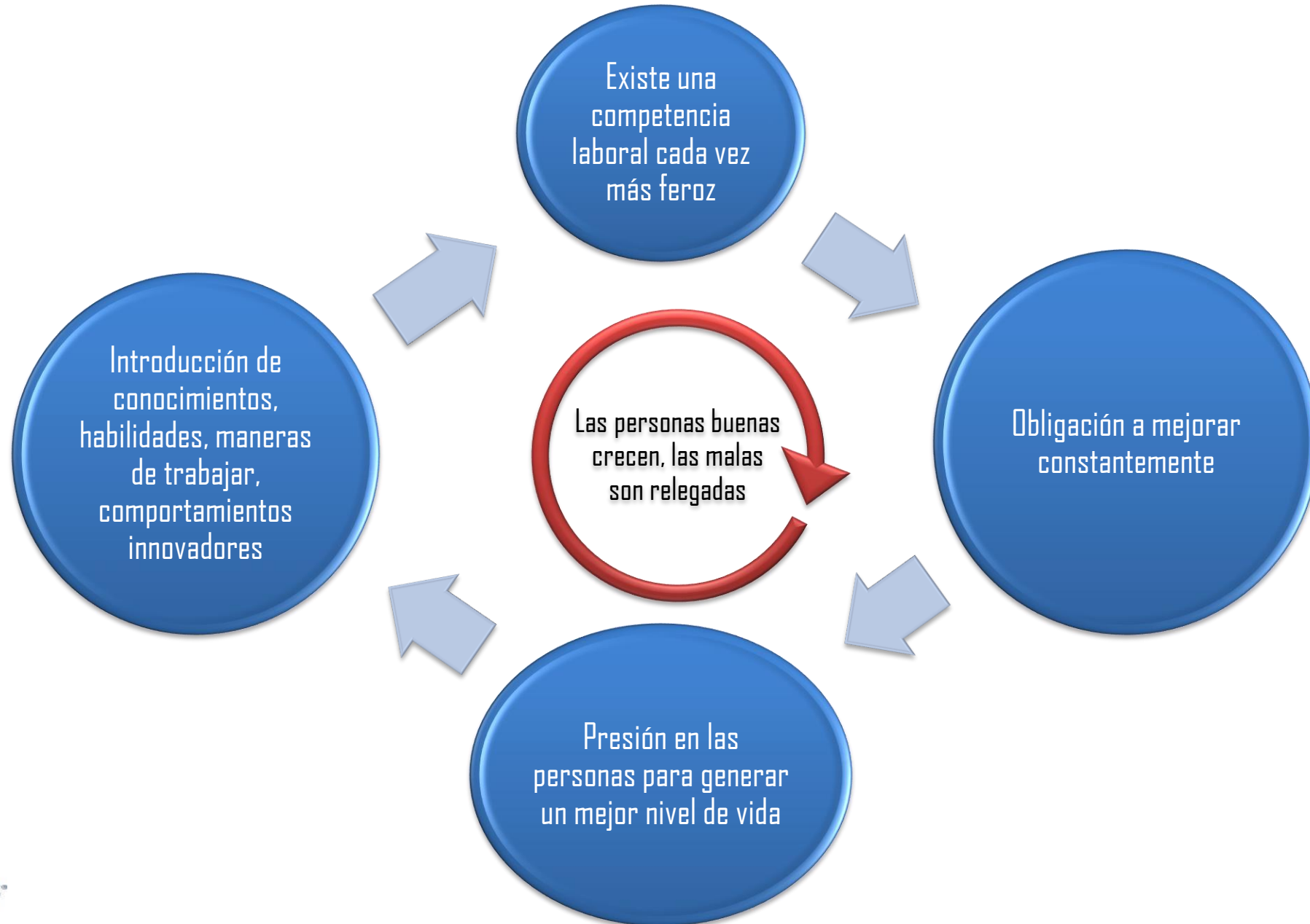
“Lo grave es que estamos en el siglo XXI con organizaciones diseñadas en el siglo XIX para que funcionaran en el siglo XX.”

- Michael Hammer

# ¿Dónde esta entonces la ventaja competitiva?

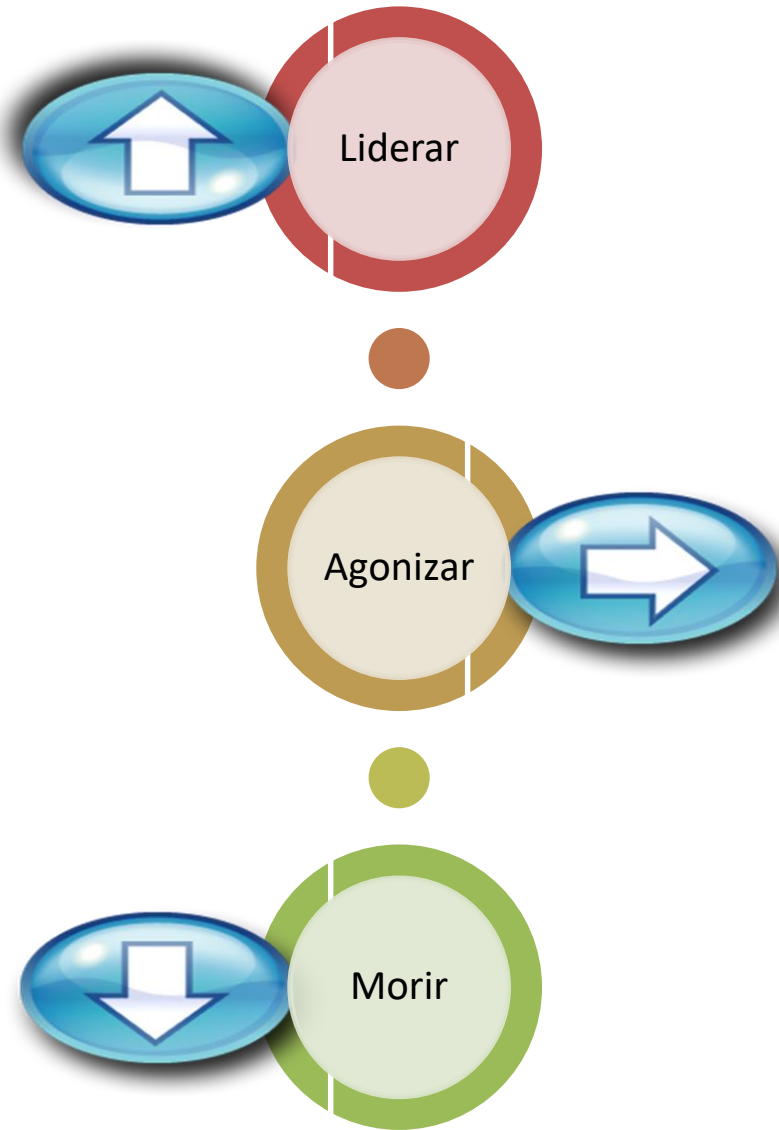


# ¿Y en lo personal?, !!!!!Lo mismo!!!!!!



# 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

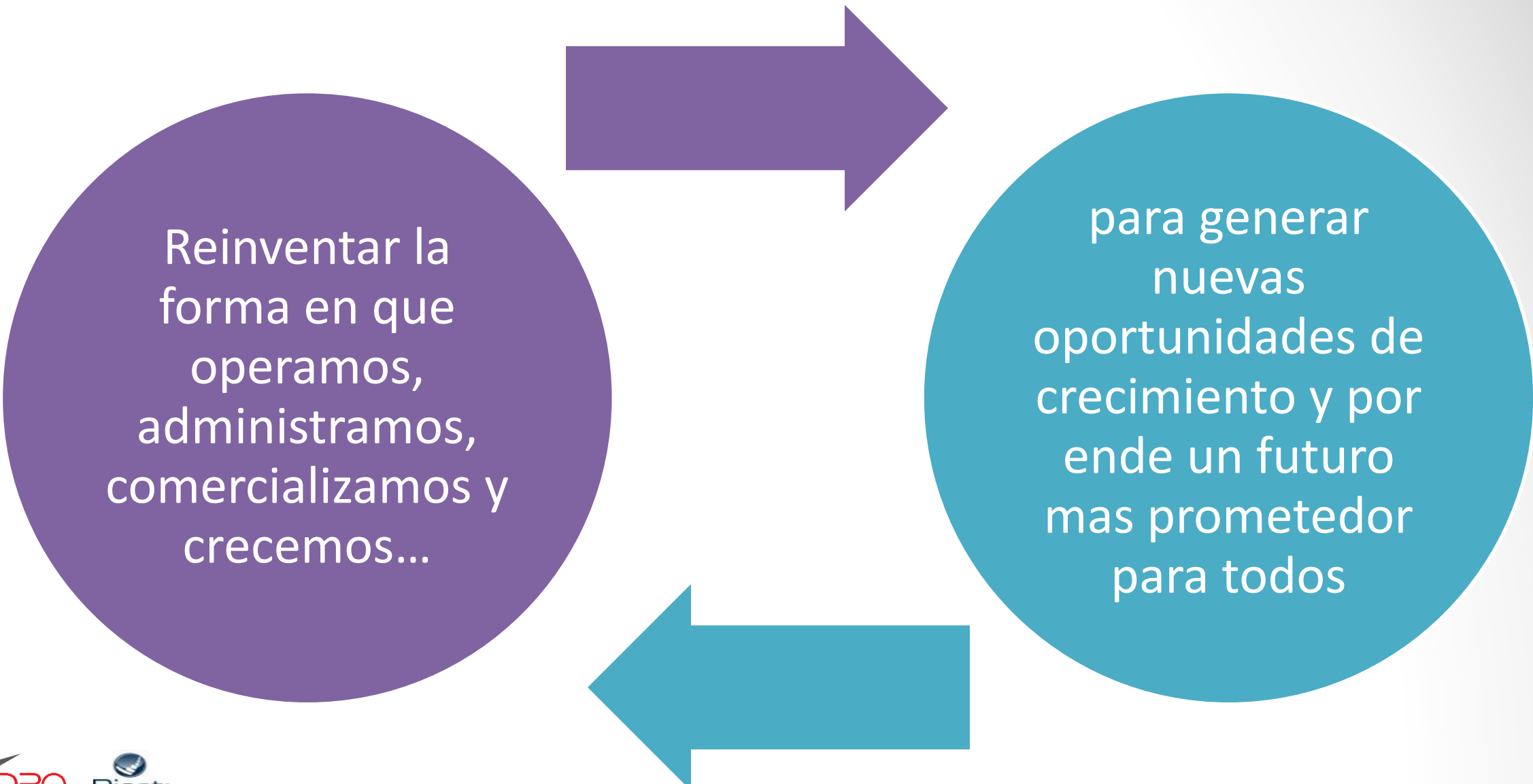


# El Reto

- 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 flowers. Her arms are raised in a 'V' shape, and her head is tilted back, suggesting a moment of pure joy or triumph. 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 +

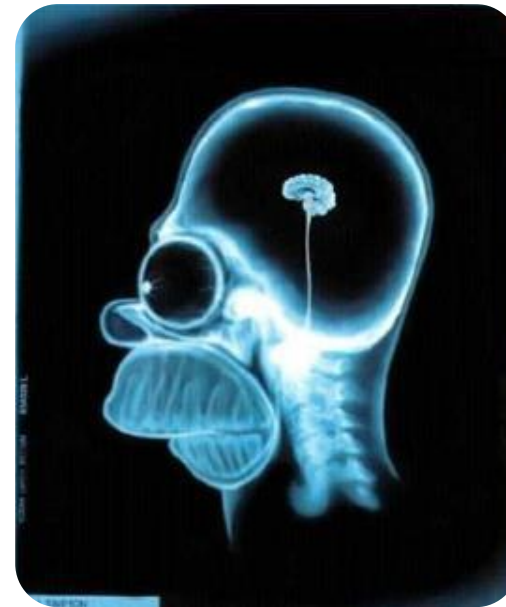


# Reactivo vs. Proactivo

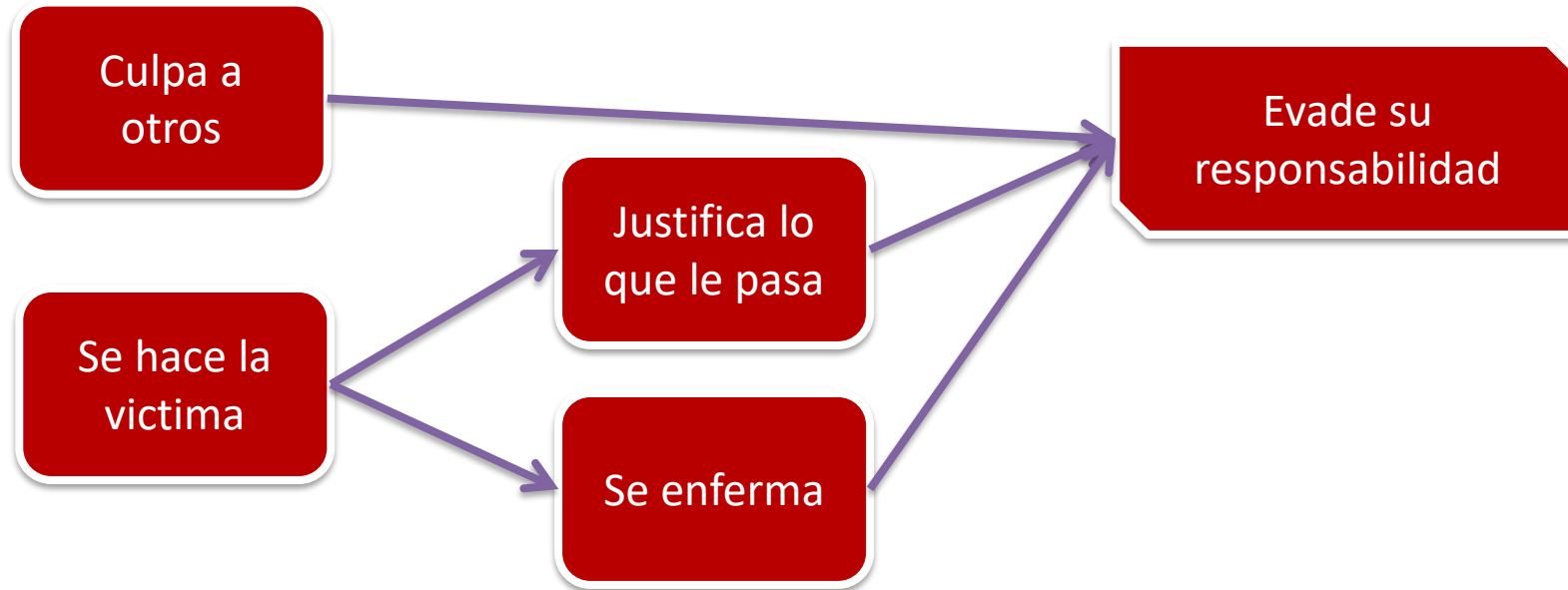
Proactivo



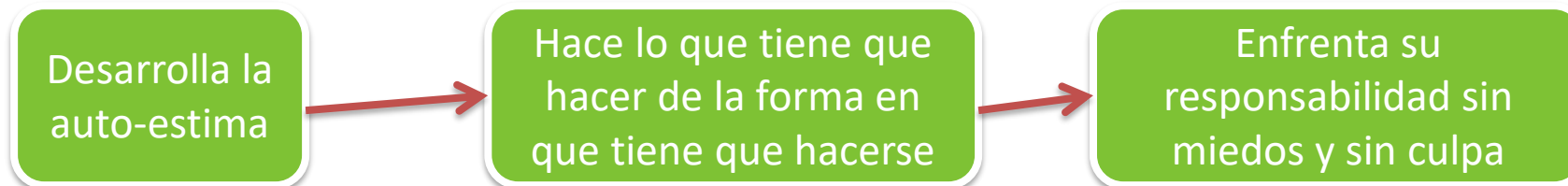
Reactivo



## 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?

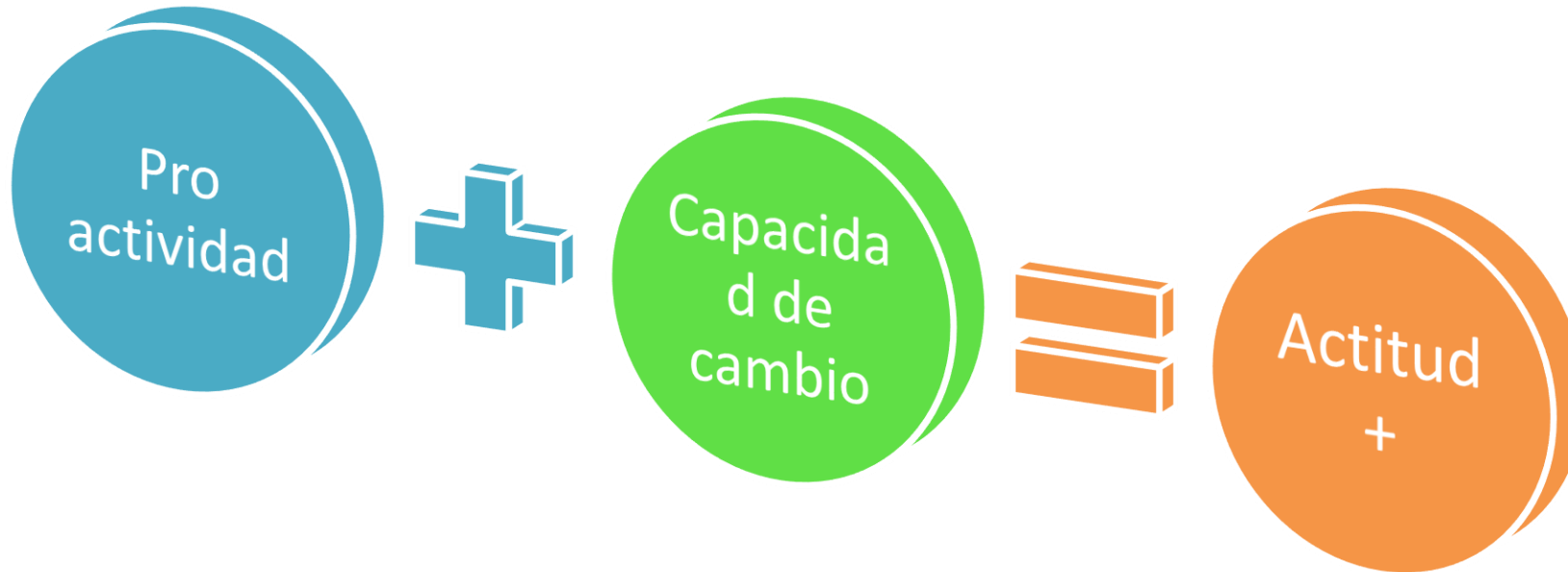


**Máximo  
posible**



**Mínimo  
requerido**

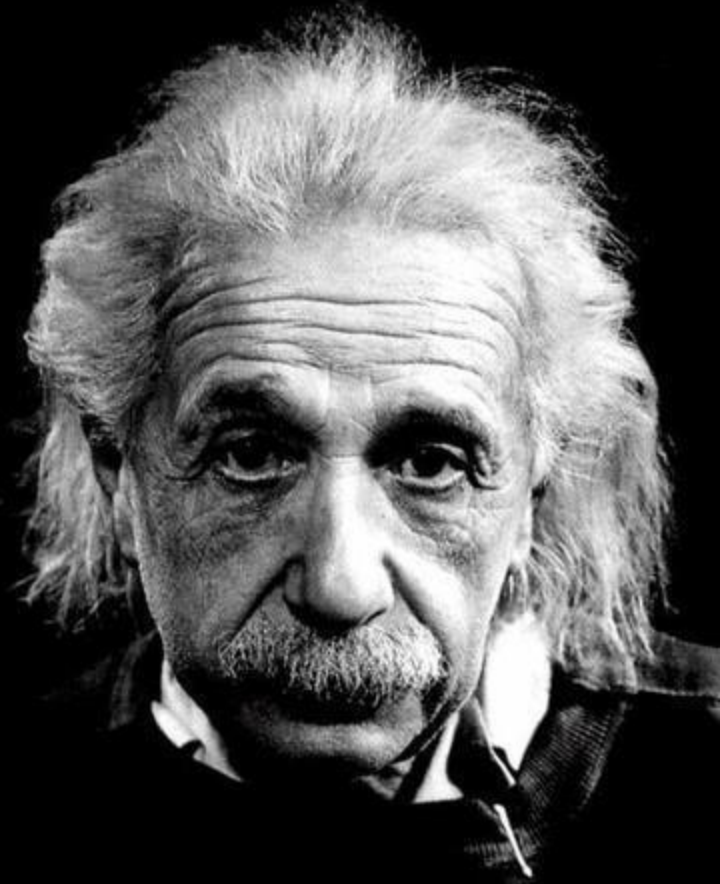
# Fórmula de la Actitud



# ¿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

oppo

Copyright Hugo A. Berasain T. (2007-2019)

# 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 image 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?

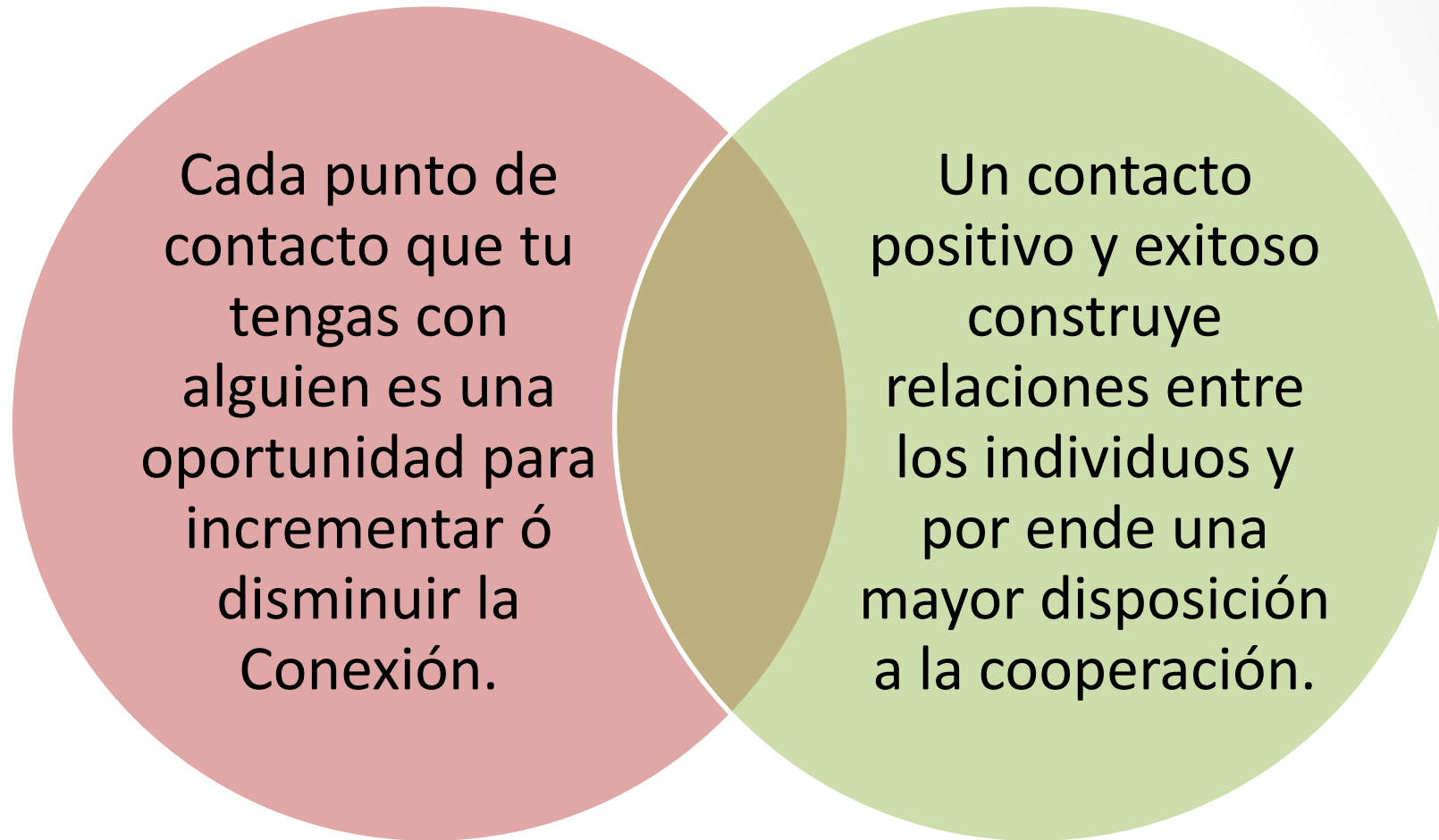
# Establecer conexiones emocionales es CLAVE:

- 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

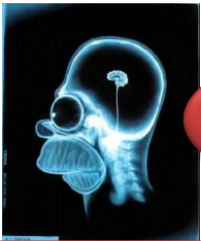
# Competente Consciente

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:**

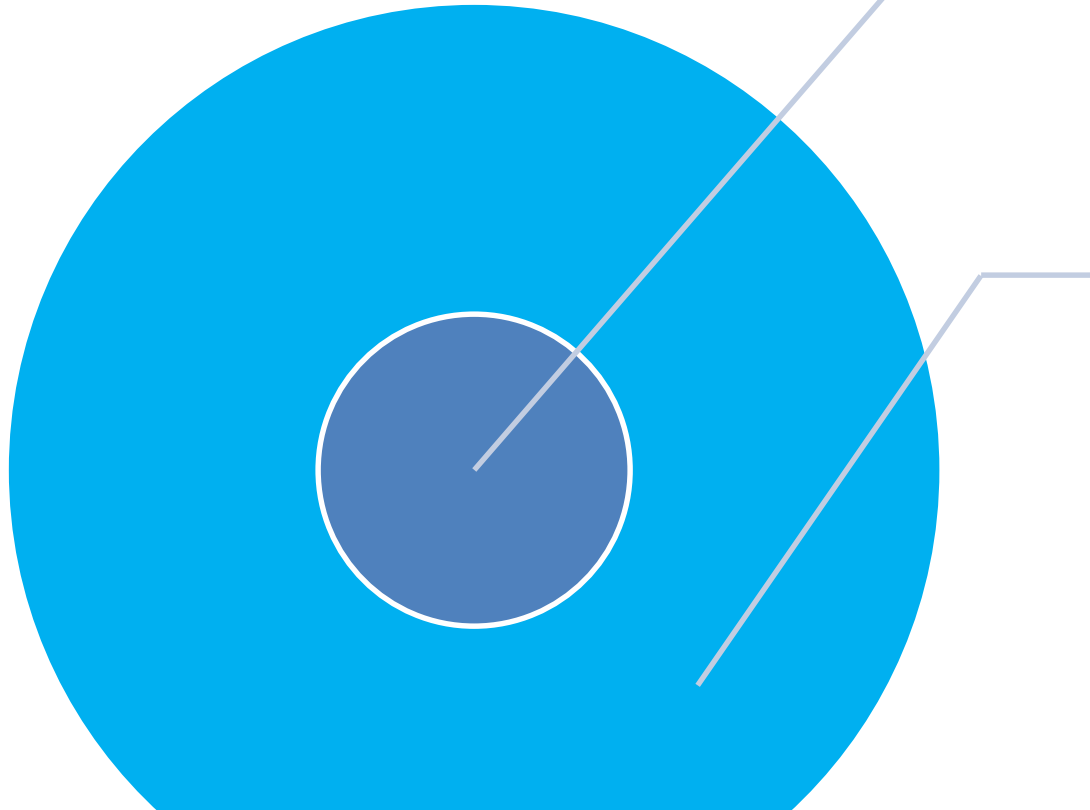
- **SABE** realizar las cosas de manera excepcional.
- Sabe **COMO** lo hizo.
- Lo puede **REPETIR**.
- Lo puede **MEJORAR**.
- Lo puede **ENSEÑAR**.



# El gran reto

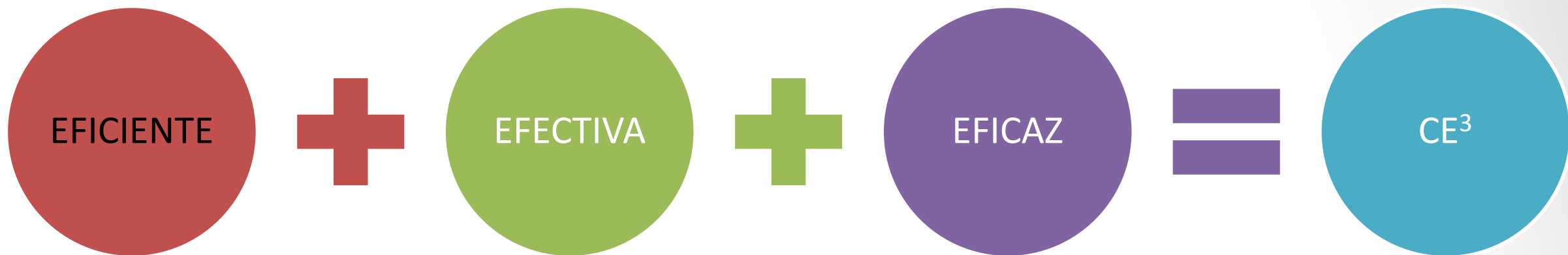
Necesitamos técnicas y formas para hacer que mi personal sea competente consciente.

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



# Comunicar- retroalimentar – Empoderar (facultar)

# CE<sup>3</sup> COMUNICACIÓN EFECTIVA <sup>3</sup>



# Líneas Paralelas

1. Seguir Instrucciones
2. Dibujar

# CE<sup>3</sup>= 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"**

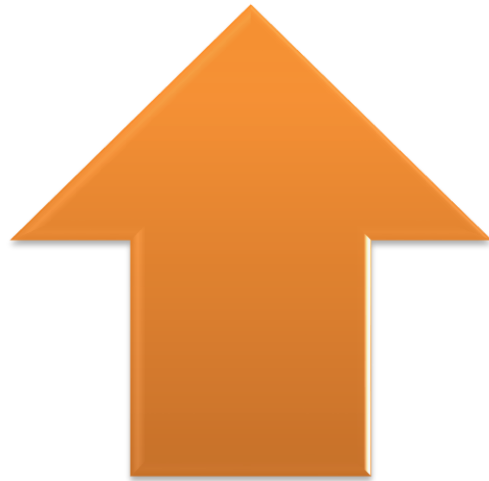
Cuando Transferiremos el poder en la toma de decisiones:

- 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.

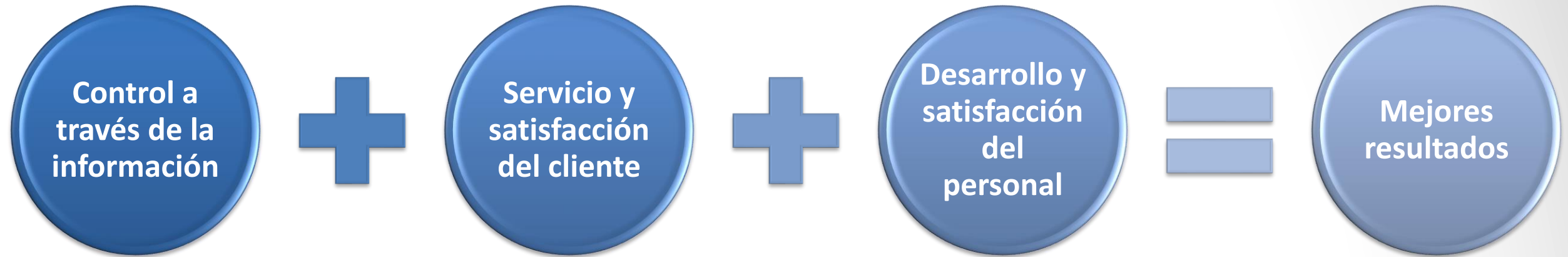
Ayuda a clarificar las prioridades, objetivos, metas y requerimientos para lograrlos.

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

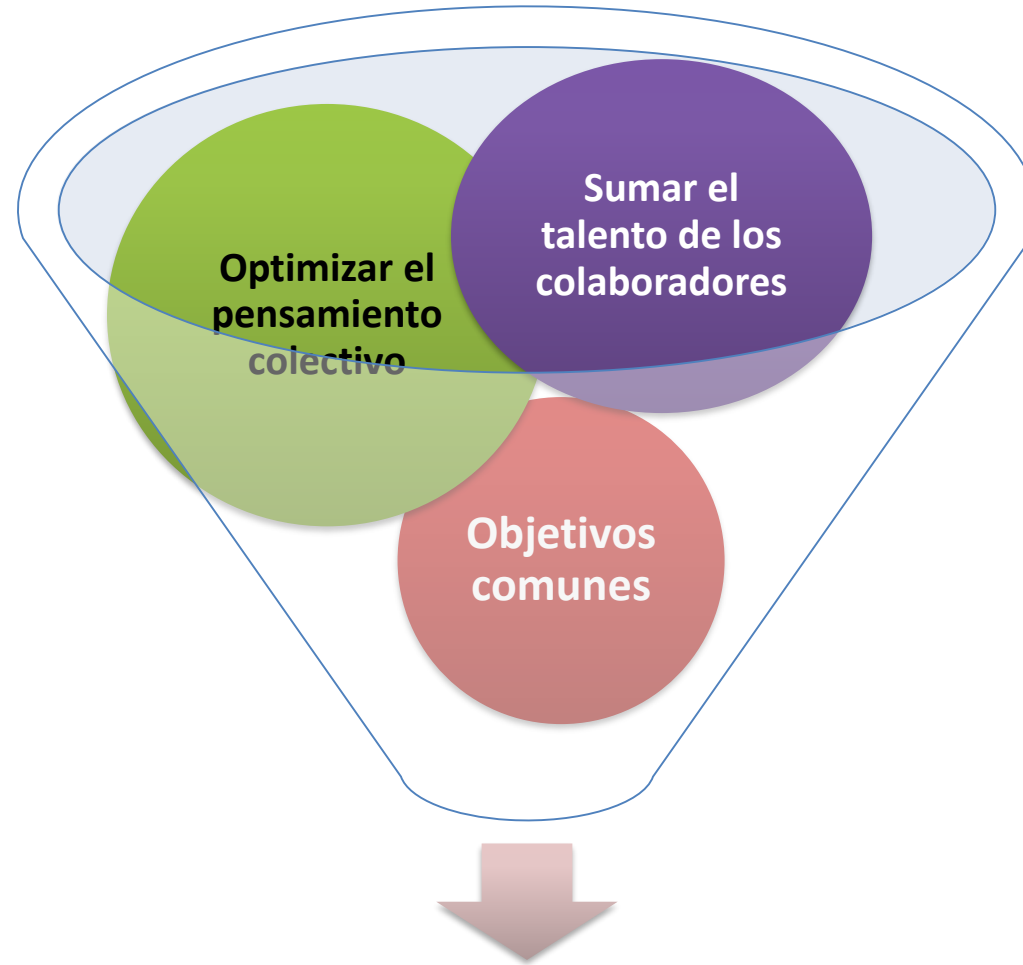


- “Ninguno de nosotros es tan importante como todos juntos”
  - – Ray Kroc – McDonalds

# 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

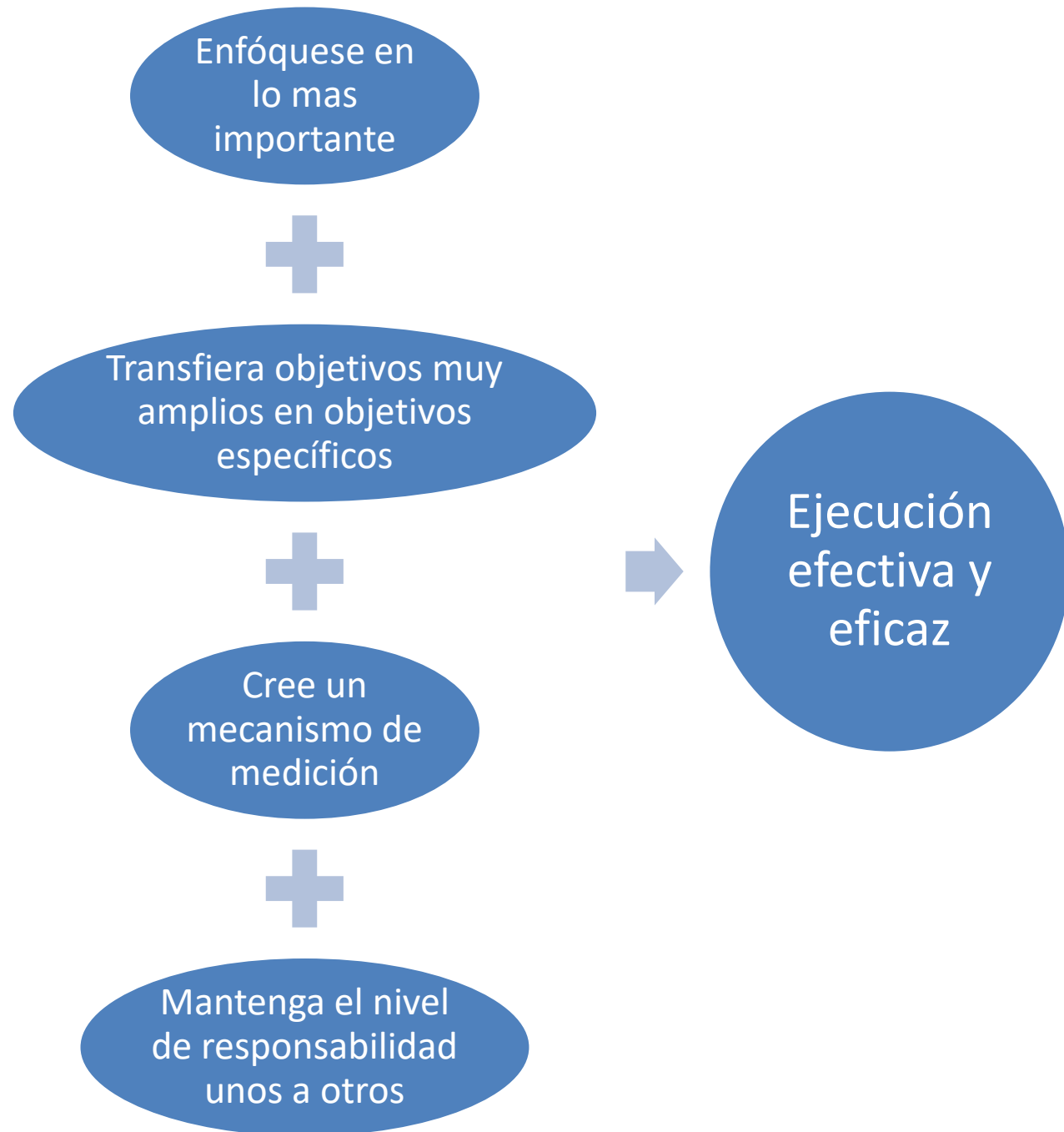
“El líder es aquel hace que las cosas sucedan”

# Ejecución

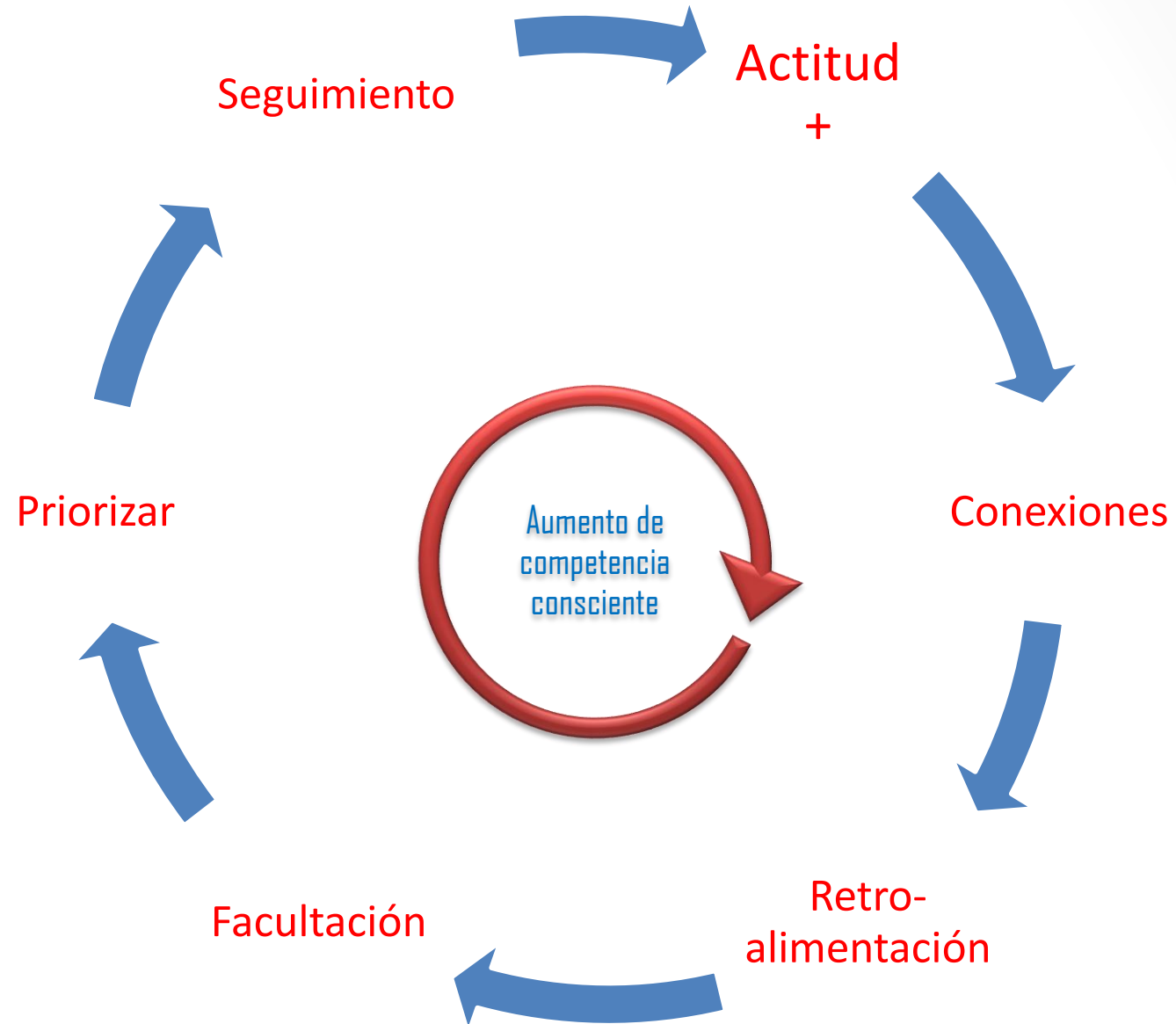
- “Alguien con Ideas es un **idealista**, alguien que implementa las ideas es **creativo**”

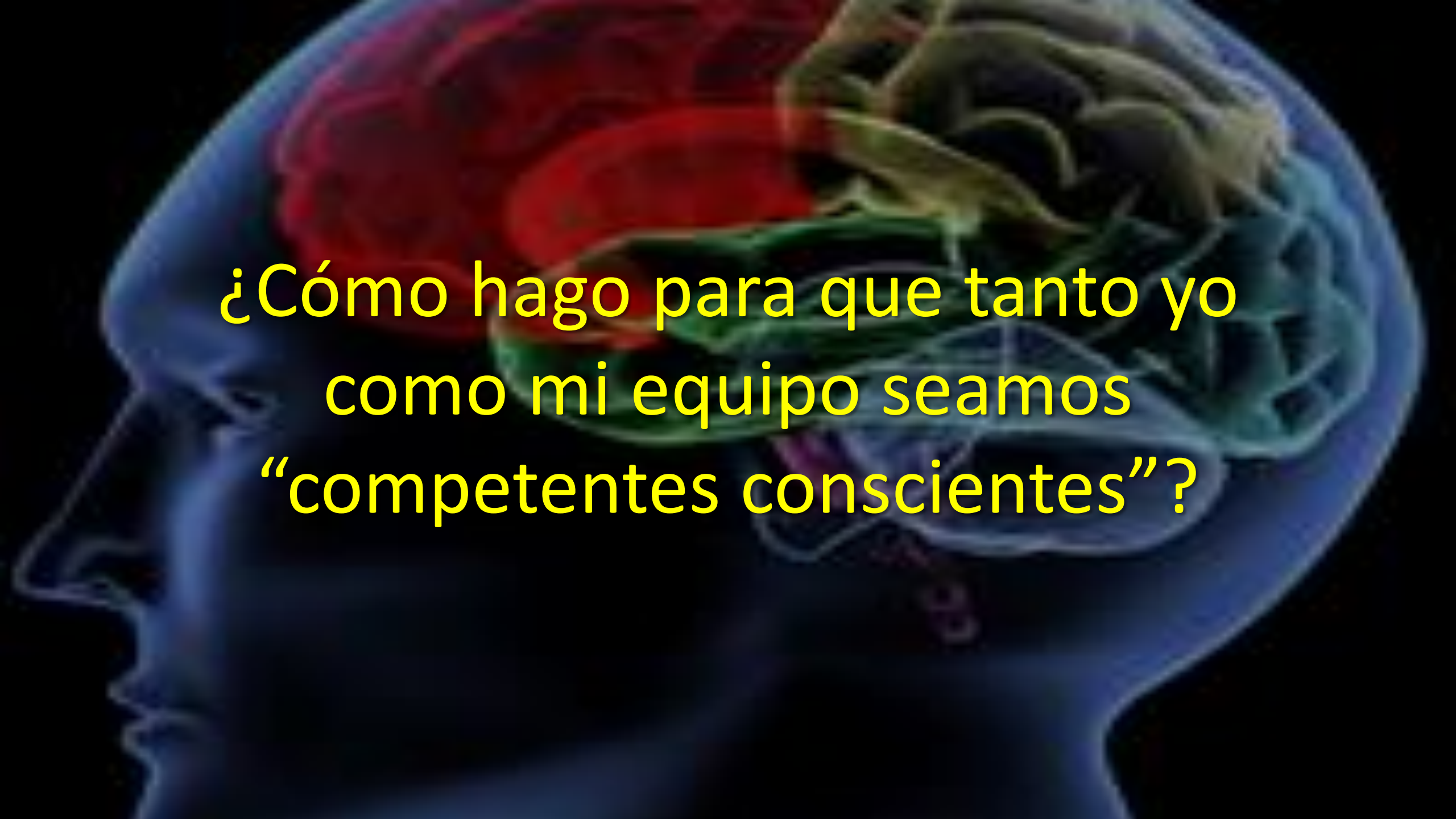
-Hugo Becerra

# 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

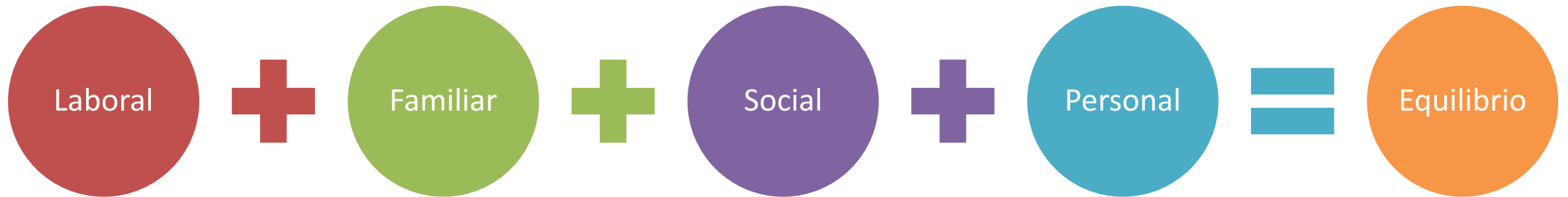
“El Líder Eficaz solo puede serlo si esta en Equilibrio”

-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.

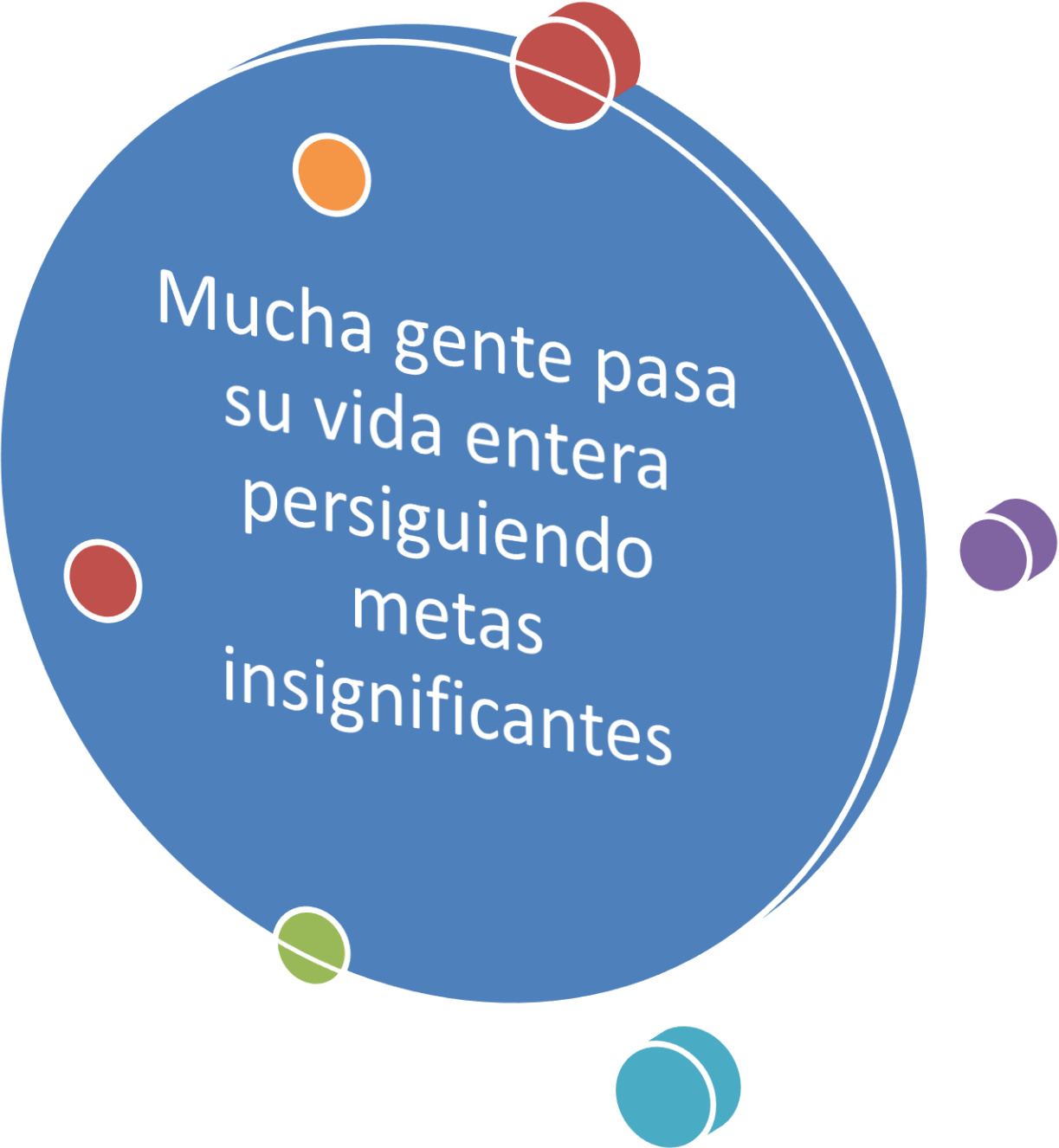
# Fórmula del Equilibrio





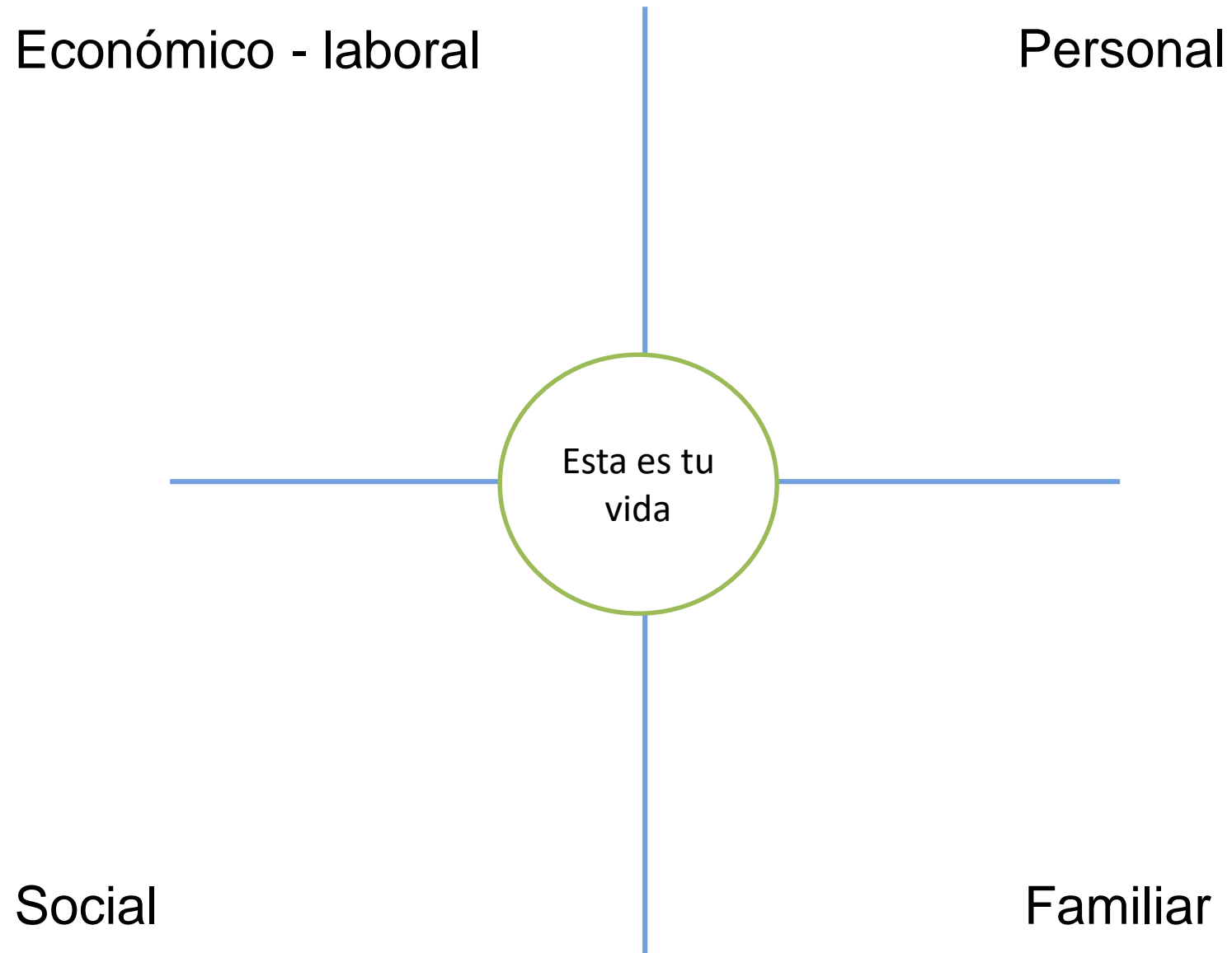
Las cuatro patas del banco del equilibrio

# ¿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](http://www.diestconsulting.com/liderhazalgo)

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

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

[www.diestconsulting.com](http://www.diestconsulting.com)