

EP: 214

Título: 5 pasos para convertirte en un impulsador de líderes

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cómo influenciar a las personas, de John C. Maxwell

IDEA PRINCIPAL DEL EPISODIO

Liderazgo se trata de hacer que las personas logren alcanzar su máximo potencial.

5 ACCIONES PARA FACULTAR A OTROS PARA QUE ALCANCEN SU POTENCIAL

1. _____.

La evaluación te permitirá _____ el potencial de tu equipo.



¡Evaluar es bueno!

Es verdad cuando decimos, 'lo que no se mide, realmente no es importante'. Es importante medir:

- Al _____ como unidad
- Los miembros del equipo como _____
- La producción de cada _____

Equipo - ¿Cómo se lleva?, ¿Qué tipo de cultura tienes establecida? ¿Qué piezas te hacen falta? ¿Quién necesita salir?

El individuo - Tres áreas para evaluar:

- _____

-Destreza

-Deseo (hambre)

El resultado - ¿Está pagando por sí mismo? Tener empleados no es un gasto, es una _____ de negocio.

Lo que no evalúas no puede mejorar y lo que no mejora eventualmente _____.

2. Sé un _____.

La gente hace lo que _____.

El liderazgo se _____ mucho más de lo que se aprende.

_____ de cerca a otros para que aprendan de ti.

Las lecciones mas importantes que enseñarás a otros son las que vives en tu día a día, estando cerca de ellos (no puedes vivir aislado y creer que vas a facultar a las personas para su potencial).

3. _____ autoridad.

Entregar responsabilidades lo hace cualquiera. El líder que faculta transfiere autoridad e influencia.

"Ningún ejecutivo sufrió jamás porque sus subordinados fueran fuertes y eficientes".

—Peter Drucker

Cuando tienes gente capaz a tu alrededor, y les entregas claras

responsabilidades junto con la autoridad de llevarlas a cabo y tomar decisiones... ahora sí, estás facultando a las personas para liderar y alcanzar su potencial.

Si has entregado _____ y autoridad, si transfieres autoridad, tienes que mantenerte cerca para poder ayudarles y ser coach de ellos, no es para quitarles la _____.

Al mismo tiempo sé cuidadoso en no aceptar responsabilidades sin autoridad.

Si das responsabilidad y autoridad y luego la quitas, estás comunicando que no confías en la persona.



Desarróllate, sé un buen aprendiz, cuando te entreguen la responsabilidad y autoridad, corre con todas las ganas.

4. Muéstrales públicamente tu _____ en ellos.

El _____ prueba que crees lo que dices de ellos.

Cuando tú afirmas y honras a alguien...

- a. Hazlo *sinceramente*. Sé genuino en lo que dices.
- b. Hazlo *específicamente*. Sé específico y puntual en lo que dices.
- c. Hazlo *públicamente*. Honra frente a otros.
- d. Hazlo *personalmente*. Haz más que simplemente agradecer. Habla personalmente de la persona.

5. Dales _____.

Dales lo que necesitan, no lo que merecen y aplaude el progreso

El aprendiz _____ recibir retroalimentación de su líder. Muchos líderes retienen la retroalimentación porque piensan: "Yo aprendí sin que nadie me dijera nada, y mírame a mí". Creen que la mejor manera para que alguien aprenda es probar y fallar.



Se requiere seguridad para dar y recibir *feedback*.

Ninguno debe temer fallar, ¿porque fallar si hay personas cerca que tienen la experiencia que preguntemos antes de fallar? Y por otro lado, poder tener un líder/mentor cerca para preguntar, ¿qué pasó? ¡Es invaluable!

Tanto el _____ tiene que esforzarse para dar retroalimentación a su equipo como igualmente el aprendiz debe solicitar retroalimentación de sus líderes.

EP: 214

Título: 5 pasos para convertirte en un impulsador de líderes

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cómo influenciar a las personas, de John C. Maxwell

IDEA PRINCIPAL DEL EPISODIO

Liderazgo se trata de hacer que las personas logren alcanzar su máximo potencial.

5 ACCIONES PARA FACULTAR A OTROS PARA QUE ALCANCEN SU POTENCIAL

1. Evalúalos.

La evaluación te permitirá conocer el potencial de tu equipo.



¡Evaluar es bueno!

Es verdad cuando decimos, 'lo que no se mide, realmente no es importante'. Es importante medir:

- Al equipo como unidad
- Los miembros del equipo como individuos
- La producción de cada miembro

Equipo - ¿Cómo se lleva?, ¿Qué tipo de cultura tienes establecida? ¿Qué piezas te hacen falta? ¿Quién necesita salir?

El individuo - Tres áreas para evaluar:

- Conocimiento
- Destreza
- Deseo (hambre)

El resultado - ¿Está pagando por sí mismo? Tener empleados no es un gasto, es una estrategia de negocio.

La evaluación te permite conocer el potencial de tu equipo.

Lo que no evalúas no puede mejorar y lo que no mejora eventualmente empeora.

2. Sé un modelo.

La gente hace lo que ve.

El liderazgo se capta mucho más de lo que se aprende.

Servir de cerca a otros para que aprendan de ti.

Las lecciones mas importantes que enseñarás a otros son las que vives en tu día a día, estando cerca de ellos (no puedes vivir aislado y creer que vas a facultar a las personas para su potencial).

3. Transfiérelas autoridad.

Entregar responsabilidades lo hace cualquiera. El líder que faculta transfiere autoridad e influencia.

"Ningún ejecutivo sufrió jamás porque sus subordinados fueran fuertes y eficientes".

—Peter Drucker

Cuando tienes gente capaz a tu alrededor, y les entregas claras responsabilidades JUNTO CON la autoridad de llevarlas a cabo y tomar decisiones... ahora SÍ, estás facultando a las personas para liderar y alcanzar su potencial.

Si has entregado responsabilidad y autoridad, si transfieres autoridad, tienes que mantenerte cerca para poder ayudarles y ser coach de ellos, no es para quitarles la autoridad.

Al mismo tiempo sé cuidadoso en no aceptar responsabilidades sin autoridad.

Si das responsabilidad y autoridad y luego la quitas, estás comunicando que no confías en la persona.



Desarróllate, sé un buen aprendiz, cuando te entreguen la responsabilidad y autoridad, corre con todas las ganas.

4. Muéstrales públicamente tu confianza en ellos.

El reconocimiento público prueba que crees lo que dices de ellos.

Cuando tú afirmas y honras a alguien...

- a. Hazlo *sinceramente*. Sé genuino en lo que dices.
- b. Hazlo *específicamente*. Sé específico y puntual en lo que dices.
- c. Hazlo *públicamente*. Honra frente a otros.
- d. Hazlo *personalmente*. Haz más que simplemente agradecer. Habla personalmente de la persona.

5. Dale retroalimentación.

Dales lo que necesitan, no lo que merecen y aplaude el progreso

El aprendiz anhela recibir retroalimentación de su líder. Muchos líderes retienen la retroalimentación porque piensan: "Yo aprendí sin que nadie me dijera nada, y mírame a mí". Creen que la mejor manera para que alguien aprenda es probar y fallar.



Se requiere seguridad para dar y recibir *feedback*.

Ninguno debe temer fallar, ¿porque fallar si hay personas cerca que tienen la experiencia que preguntemos antes de fallar? Y por otro lado, poder tener un líder/mentor cerca para preguntar, ¿qué pasó? ¡Es invaluable!

Tanto el líder tiene que esforzarse para dar retroalimentación a su equipo como igualmente el aprendiz debe solicitar retroalimentación de sus líderes.

