



Modelo de Liderazgo Evolmetrics®

Constructores de Resultados



**TRANSFORMING
YOUR BUSINESS**

ECO de Crecimiento®

Propósito:

Aplicar principios que impulsan la evolución en las personas con un proceso de diseño de metas, retroalimentación efectiva y mejora continua.

Podemos encontrar tres condiciones básicas que cualquier líder puede utilizar para llevar a su equipo a generar resultados sobresalientes.

La primera es que los colaboradores de manera individual y grupal estén dispuestos a realizar esfuerzos enfocados al dominio de la tarea una y otra vez. Esta persistencia se hace presente cuando hay motivación por alcanzar una meta, y la motivación surge de la expectativa de que algo bueno sucederá una vez alcanzada la meta. A esta condición se le conoce como **ENTUSIASMO**. El trabajo del líder es **crear un reto que supere** lo acostumbrado, **diseñado en conjunto con su equipo**.

La segunda condición es que estén convencidos de que es posible lograrlo. Para ello necesitan adquirir habilidades que los hagan más capaces y mejorar la toma de decisiones, el trabajo del líder es provocar la **reflexión y asegurar que las personas reconozcan la relación que existe entre las acciones realizadas y el resultado** que producen para generar la certeza de avance. Esta condición se llama **CONTROL**.

Tener un resultado sobresaliente sin una retroalimentación que les permita saber que han contribuido, genera un sentimiento de logro incompleto. Cuando se presente un avance, el líder elogia de manera directa, concreta y respetuosa. Celebrar envía tres mensajes esenciales: **has contribuido con el grupo, haces lo correcto y eres valioso para nosotros**. Esto genera la tercer condición, el **ORGULLO**.

8 pasos del ECO de Crecimiento®

Entusiasmo-Control-Orgullo

Objetivo:

Crear un sistema que facilite la retroalimentación, la mejora continua y el logro de metas del equipo.

1a parte **trabajo individual** (días antes de la reunión de equipo):

Instrucciones:

- » Pide a cada uno de los integrantes del equipo que lideras que reflexione acerca de las siguientes preguntas:
 - ¿**Para qué** hacemos lo que hacemos? (Se espera una respuesta corta como: producimos con alta calidad y brindando beneficios a nuestros clientes, facilidad de uso, desarrollo tecnológico, mejorar la vida de las personas, etc)
 - ¿Cuáles son **las metas que logramos** al hacer de manera excelente lo que hacemos? (Ventas, mayor producción, niveles de servicio, etc)



- ¿Cuáles son las **principales tareas** que realizo para **contribuir** con el logro de esas metas?

2a parte **trabajo en equipo:**

Instrucciones:

- » Reúnete con tu equipo natural de trabajo.
- » Tomando en cuenta la visión individual de cada uno de los integrantes del grupo, desarrollen la visión que tienen como equipo siguiendo los 8 pasos del Eco de Crecimiento®.

Entusiasmo

① ¿**Para qué** hacemos lo que hacemos?

② ¿**Cómo se ve** el éxito a 1 año? Describe las principales metas a lograr (máximo 3).

③ ¿Cómo puedes **contribuir** para que todos los integrantes de tu equipo sepan que al lograr la visión, **algo bueno va a suceder?**



Control

④ Define los **pasos intermedios** para llegar a las metas principales de la visión del equipo.

Meta:	Escalón 1 (Q1)	Escalón 2 (Q2)	Escalón 3 (Q3)	Escalón 4 (Q4)

⑤ Diseño de **tablero visible para todos y actualizado**, para medir los avances de las metas que queremos lograr.



⑥ Calendario de reuniones. ¿Cada cuándo nos **reuniremos en equipo** para evaluar **avances**, diseñar **mejoras** y fomentar la **reflexión**?

⑦ ¿Cuál es la **principal acción** que **cada uno** necesita realizar, en los próximos 15 días, para **contribuir con el equipo y asegurar el logro** de las metas?

Persona:	Compromiso:	Fecha:



Orgullo

⑧ ¿Cómo vamos a **reconocer**, por lo menos una vez al mes, los **éxitos grupales e individuales** que vamos logrando?

Todos los derechos reservados. Ninguna porción de este material puede ser reproducida o transmitida de ninguna manera o por ningún medio electrónico o mecánico, incluyendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, sin el permiso por escrito de Evolution Metrics ®





CREANDO UN

ECCO

DE CRECIMIENTO

Los sueños parecen al principio imposibles,
luego improbables, y después, cuando nos
comprometemos, se vuelven inevitables.

Mahatma Gandhi

EVOLUTION 

metrics

- › **Entusiasmo**
- › **Control**
- › **Orgullo**

Ingredientes necesarios para generar el cambio

-

Todos lo sabemos, la práctica hace al maestro; si deseo que mi equipo se vuelva experto en la realización de algunas funciones, necesito que estén dispuestos a practicar y tener la paciencia necesaria para que la curva de aprendizaje comience a dar resultados, y entonces conseguir las metas que tanto anhelamos.

Sin embargo: **¿qué tan común es que un director tenga el tiempo disponible para esperar?**

En nuestra experiencia son muy pocas las organizaciones que brindan ese tiempo y mantienen una paciente espera hasta alcanzar los resultados. Esta es la razón por la cuál los líderes normalmente están estresados **TODO EL TIEMPO**, forzando a sus colaboradores a trabajar cada vez más duro y en muchas ocasiones sin lograr avances significativos.

Pero si analizamos esta circunstancia de manera más profunda, podemos encontrar tres condiciones que cualquier líder puede utilizar para acortar los tiempos de aprendizaje y llevar a su equipo con éxito a conseguir sus metas.

1er. ›CONDICIÓN

Es que los colaboradores de manera individual y grupal estén dispuestos a realizar esfuerzos enfocados al dominio de la tarea una y otra y otra vez. Esta persistencia se hace presente cuando hay motivación por alcanzar una meta. Mientras haya una expectativa positiva de lo que sucederá una vez alcanzada, el colaborador estará dispuesto a seguir realizando acciones en esa dirección; en el momento en que le parezca que la meta no produce beneficios importantes, principalmente para él, entonces desistirá en sus esfuerzos. A esta condición se le conoce como **Entusiasmo.**



› Entusiasmo

¿CÓMO PUEDES GENERARLO?

Asegúrate que tu equipo crea que algo bueno va a pasar.

Poner metas es visualizar el futuro, y si éstas nos parecen emocionantes y significativas afectan nuestro desempeño a través de cuatro mecanismos cognitivos y de acción:

- Dirigen la atención hacia las actividades que tienen que ver con su logro.
- Enfocan la energía en acciones que contribuyen con la meta deseada.
- Incrementan nuestra resiliencia y así dedicamos más tiempo en esas actividades.
- Aumentan la consciencia lo que nos permite descubrir recursos disponibles en el ambiente que nos ayudarán a mejorar el desempeño.



Para que la gente tenga la creencia de que algo bueno va a suceder, debemos definir **metas claras, emocionantes, alineadas y visibles** para todos.

› META

CLARA. Debe ser totalmente evidenciable, no puede quedarnos duda de cómo será haber llegado a ella. Mejorar las ventas es confuso, pero crecer 40% con respecto al año anterior es CLARO para todos, cada uno de nosotros sabe el número que representa haber logrado la meta y que debe cumplirse para el 31 de diciembre.

EMOCIONANTE. Es un reto a nuestra capacidad actual. Si cada año crecen 10%, poner una meta de 11% o 12% es una tendencia que se logrará casi sin esfuerzo, si no tengo que dedicar tiempo a diseñar acciones nuevas. Para buscar nuevos recursos, entonces el desafío no desatará la emoción necesaria para mejorarse a sí mismo. Como ejemplo, el ritmo de trabajo de la mayoría de las personas aumenta la semana previa a la salida de vacaciones, la persona sabe que estará 15 días fuera de la oficina y es mejor adelantar los pendientes si no quiere llegar a enfrentar un desastre; cuando ponemos este ejemplo a colegas y amigos casi todos concuerdan en que logran más del doble del trabajo que normalmente realizan en una semana.



ALINEADA. No podemos culpar de perezoso a quien no se esfuerza por algo de lo que no se siente parte o lo cree inútil. Si quieres que la gente se comprometa con los resultados, las personas necesariamente tienen que participar en el diseño de metas y planes; de tal forma que los adopten como propios, de lo contrario verán a la meta como una carga adicional a las tareas que realizan.

VISIBLES. TODO EL TIEMPO. Según estudios de neurociencia, el sentido de la vista ocupa el 50% de la actividad cerebral; “nos dirigimos, inevitablemente hacia la imagen más clara”, y si nuestro entorno y nuestras cargadas agendas nos mantienen atascados en el presente, entonces es imposible que nos dirijamos hacia el futuro.



2da. >CONDICIÓN

La segunda condición, es que estén convencidos de que pueden lograr la meta en el tiempo establecido. Para ello necesitan adquirir habilidades que los hagan más capaces y mejorar la toma de decisiones. A esta condición se le conoce como **Control**.



Un líder podrá guiar a su equipo hacia el logro de cualquier meta, siempre y cuando mantenga el **ENTUSIASMO** y desarrolle en su equipo el **CONTROL** para las tareas que realiza.



› Control

¿CÓMO PUEDES CREARLO?

Es la sensación de saber lo que puede suceder en el futuro derivado de las acciones que realizamos.

Para incrementar la sensación de control hay dos aspectos importantes. El primero es la certeza, que se refiere al conocimiento acerca de cómo es que las cosas funcionan, el segundo son los de criterios para nuestra toma de decisiones.

C E R T E Z A .

Para mejorar la comprensión de cómo funcionan las cosas es muy importante tener muchos intentos de práctica, lo que permite que vayamos aprendiendo; sin embargo, podemos acelerar el aprendizaje si ante cada intento reflexionamos de manera efectiva.

Reflexiones efectivas

› ENFOQUE EN LA META.

Es fundamental que distinga si el intento lo acercó o lo alejó de la meta.

› RELACIÓN ENTRE ACCIONES Y RESULTADOS.

Es esencial que el colaborador distinga la relación entre las acciones realizadas y el resultado.

› RETO ADECUADO.

La meta debe ser ambiciosa, pero no extremadamente difícil.

¿Cómo saber el nivel ideal?

Si el colaborador realiza dos o tres esfuerzos haciendo cosas que antes no hacía y no hay un avance en el desempeño hacia la meta, entonces la meta es muy alta. Es clave que el colaborador avance, sobre todo al principio de lo contrario creará que la meta es inalcanzable.

› CRITERIOS DE DECISIÓN.

Si se ha tenido una reflexión efectiva, entonces los criterios para decidir que acelerarán la sensación de control ante el reto, son:

- Quedarse con lo que funciona y desechar lo que no funciona.
- Permitir que el colaborador decida libremente lo que va a realizar.
- Definir un tiempo para revisar si hay avance con las nuevas acciones.

› AUTONOMÍA PARA DECIDIR.

El colaborador debe tener libertad de elegir que acciones realizar y qué dejar de hacer para mejorar su desempeño. Para que esta libertad sea enfocada y efectiva, el líder, previamente propicia la reflexión.

3er. > CONDICIÓN

> Orgullo

¿CÓMO PUEDES FOMENTARLO?

Un grave problema que sucede con las personas y equipos de trabajo, es cuando tienen un resultado sobresaliente y no existe por parte de sus superiores ninguna retroalimentación que les permita saber que han contribuido con la compañía.

Cuando las personas tienen avances que no son reconocidos generan un sentimiento de **LOGRO INCOMPLETO**, que incluso puede derivar en enojo, pues desde su perspectiva ¡se ha cometido una injusticia!

Cuando percibas un avance, elogia a quienes tuvieron dicho logro, de manera directa, concreta y respetuosa. Celebrar es muy importante pues manda a las personas dos mensajes esenciales: has contribuido con este equipo y estás haciendo las cosas correctas.

EVOLUTION 
metrics

Todos los derechos reservados. Ninguna porción de este material puede ser reproducida o transmitida de ninguna manera o por ningún medio electrónico o mecánico, incluyendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, sin el permiso por escrito de Evolution Metrics ®.