

2023

EBOOK

Forma líderes que

amen

los lunes por
la mañana



Introducción

Ser líder no es sinónimo de tener un cargo gerencial o de haber acumulado varios títulos académicos tampoco depende de características como el carisma, la persuasión o la dominancia, y mucho menos se limita a habilidades de gestión como la planificación, la coordinación y el enfoque a resultados, un líder se define por lograr resultados a través de la gente, por potenciar las habilidades de los demás para conseguir un objetivo común.

Liderazgo es inspiración, motivación y creatividad.

Los líderes que tienen éxito desarrollan un propósito común, **confían en su gente y empoderan a sus equipos** para actuar por iniciativa propia, así mismo, deben entrar en un proceso de evolución en el cual su pensamiento se abre para desafiar las ideas tradicionales de lo que significa ser buen líder, es decir, **es necesario dejar de lado el control y la jerarquía** para que las organizaciones sean mucho más ágiles y las decisiones se tomen mucho más rápido.

I. Identifica a los líderes potenciales de tu compañía

Detrás de cada compañía exitosa se encuentra un grupo de líderes eficaces tomando las mejores decisiones para que crezca por eso queremos compartirte algunos consejos para que puedas identificar los futuros líderes dentro de tu compañía y así impulsarlos a desarrollar sus habilidades.

- **Enfócate en el potencial, no tanto en el rendimiento**

El rendimiento es una medida de la habilidad y experiencia de cada persona, algo necesario para identificar un líder, sin embargo, necesitas ver más allá de este aspecto para entender la aptitud que tiene tu posible líder para crecer, desarrollar a otros, proyectar la visión, comunicarse, construir un equipo e influenciar a la organización en todos sus niveles.

- **Cultiva tu propio talento interno**

El precio por retener y potenciar a los talentos que ya tienes, es menor al de contratar y capacitar desde cero. La creación de programas internos de desarrollo de liderazgo es un modo efectivo para evaluar e identificar líderes potenciales.

Es muy importante que este programa se enfoque de acuerdo a las necesidades de tu compañía e individuales. Las estrategias genéricas por lo general no son la solución más adecuada, y son un enfoque poco eficaz para satisfacer las necesidades reales de desarrollo.

Busca evidencias de inteligencia emocional.

- **Busca signos de un alto coeficiente emocional en tus líderes de alto potencial.**

Estos podrán ser visibles cuando:

- Tienen un alto grado de autoconciencia y se preguntan cosas como por qué surgen los mismos problemas una y otra vez. Luego hacen algo para cambiarlo.

- Se comunican bien y expresan sus sentimientos de forma clara y directa.
- Sus pensamientos no están dominados por emociones negativas como el miedo, la preocupación, la desesperanza y la victimización.

- **Evalúa la capacidad de resiliencia.**

La capacidad de resiliencia se encuentra solo después de que puedes aceptar el fracaso y volver a intentarlo de una manera diferente. Este debería ser un rasgo medible, así que busca a aquellos que demuestran poseer una mentalidad que siempre explore y diagnostique por qué el mismo problema sigue surgiendo una y otra vez.

Por último, si se encuentran miembros en el equipo que tengan un alto potencial para convertirse en líderes excepcionales, es posible que ellos mismos no se hayan dado cuenta aún, por eso es importante ayudarles a ser más conscientes de esas habilidades que los hacen únicos y al mismo tiempo desarrollar las fortalezas y talentos que les permitirán subir de nivel y lograr que su experiencia en el trabajo los lleve a amar los lunes por la mañana.



I. ¿Cómo desarrollar las habilidades de futuros líderes?

Lo primero que se debe reconocer es que el desarrollo de liderazgo es fundamental para las empresas, si no se cuentan con prácticas eficaces para lograr este objetivo se pueden perder talentos importantes que permitan fortalecer el crecimiento de la misma.

Es por esto que te compartiremos algunas estrategias claves para desarrollar a futuros líderes:

- **Tener un sistema de apoyo:** Es importante brindar ayuda a todos los colaboradores, y más si se encuentran desarrollando su liderazgo; aunque se tenga confianza de su labor autónoma, es importante que ellos tengan presente que cuentan con una mano amiga en caso de que lo necesiten, esto generará confianza y respeto en el momento que lo necesiten.
- **Mantenerlos informados de los avances de la empresa:** Es importante que tus futuros líderes sean capaces de comprender perfectamente todos los aspectos de la empresa, adquirir conocimientos actualizados de la industria en la que se encuentra y, además, recibir orientaciones y formaciones para fortalecer sus labores.
- **Asignarles proyectos que supongan desafíos:** Al involucrar a futuros líderes en situaciones empresariales reales que los hagan esforzarse al máximo para resolver o enfrentar estos problemas podrán explorar sus competencias y capacidades, y desarrollarán sus habilidades de pensamiento crítico y creatividad cuando enfrenten tareas desconocidas y complejas a medida que adquieren nuevas destrezas. También aumentará su confianza, lo cual será de gran ayuda para promover su compromiso con la empresa.

- **Fortalecer su formación con mentorías:** Ya sean con colaboradores expertos de la empresa o profesionales de la industria con gran trayectoria, es imprescindible crear un programa estructurado de formación que ayude a incrementar las habilidades valiosas de los futuros líderes.
- **Retroalimentación constante:** Sin información no hay crecimiento, por ello es importante ayudar a identificar a los futuros líderes las áreas en las que ha tenido un buen desempeño y otras en las que podría mejorar, le ayudará a estructurar su desarrollo.
- **Reconoce los logros y crecimiento de los futuros líderes:** Esto puede consistir en metas de desempeño, el desafío de una responsabilidad adicional, un nuevo puesto, incentivos económicos y compensación o incluso una mayor participación en el futuro de la empresa o la empresa misma. Reconoce qué los motiva, tus futuros líderes valorarán esos detalles y se sentirán más motivados y comprometidos para compartir la visión de tu empresa.

El liderazgo es la clave para la construcción de una cultura organizacional sólida, que ame los lunes en la mañana y sea productiva, en la que tanto los líderes como sus colaboradores puedan desarrollar todo su potencial y aportar lo mejor de su trabajo a la compañía para que todos puedan alcanzar los objetivos esperados en conjunto.



II. Ventajas de identificar y desarrollar altos potenciales

- Incluir un alto potencial dentro de un grupo provoca que la efectividad del resto de miembros aumente entre un 5 y 15 %
- Colaboran de manera activa en la identificación y el desarrollo del potencial de otros colaboradores.
- Pueden convertirse en los líderes de la organización; están listos para asumir puestos estratégicos cuando sea necesario.

9 BOX: Una herramienta que te permitirá desarrollar a líderes que amen los lunes por la mañana

La matriz 9 Box o de 9 cajas es una herramienta que permite clasificar el talento de tu organización, a partir del cruce de dos importantes indicadores: desempeño y potencial. Facilita el mapeo de fortalezas y oportuni-

dades de crecimiento. A partir de ello, podemos elaborar estrategias de desarrollo oportunas y adecuadas.

Del cruce del Desempeño (horizontal) con el Potencial (vertical) puedes clasificar a un equipo u organización en 9 cajas.



III. Ventajas y beneficios de 9 box

Para las organizaciones:

- Visualizar el talento de sus colaboradores de manera rápida y sencilla en un mismo tablero.
- Diseñar planes según las necesidades de cada cuadrante y aumentar el ROI de los programas de capacitación y desarrollo.
- Determinar qué áreas podrían ser cubiertas con talento interno y reducir costos de contrataciones externas (hasta 50% del salario anual por colaborador).
- Identificar quiénes beneficiarían a la organización si son promovidos y asegurarse de retener al talento correcto para cubrir posiciones críticas en el futuro.



Para los líderes:

- Fichar a los colaboradores que están más preparados para asumir puestos de liderazgo, y comenzar un plan para desarrollarlos.
- Identificar a los que necesitan más apoyo para hacer una contribución efectiva a la organización.
- Fomentar la motivación y el entusiasmo de su equipo al establecer objetivos de desarrollo, medir los avances y recompensarlos.
- Identificar quiénes podrían hacer un mayor aporte si son reubicados en posiciones más acordes a sus fortalezas o intereses.



Para los colaboradores:

- Diversos estudios demuestran que el uso de herramientas 9 BOX generan un mayor compromiso y motivación en los colaboradores porque:
- Entre 59 y 41% considera que es importante contar con oportunidades de crecimiento en sus trabajos (Gallup).
- 74% cree que estas deben ser proporcionadas por la organización a través de sus líderes (EdAssist).
- 25% renuncia por no tenerlas (Focus Media Group).



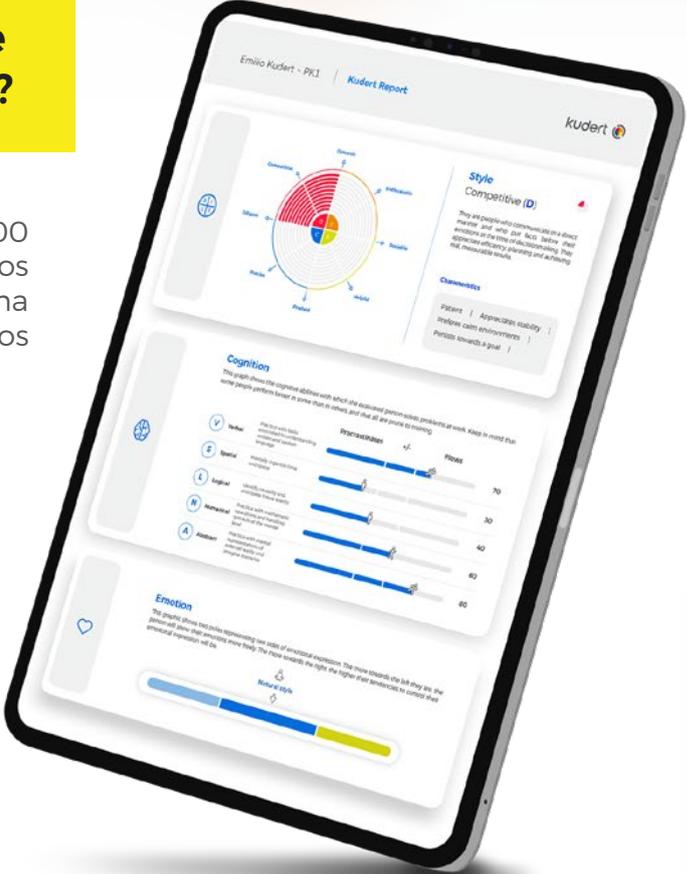
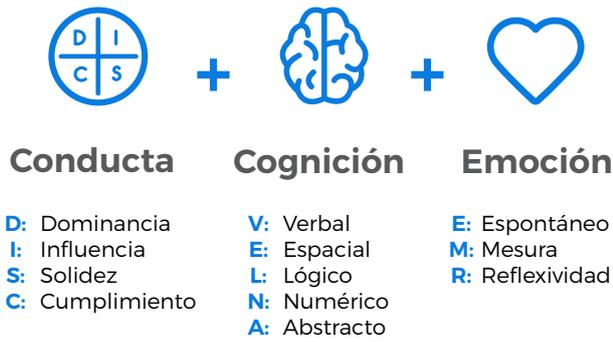
¿Estás preparado para lograr que toda tu compañía **ame los lunes por la mañana?**

En Kudert convertimos tus **procesos de selección y desarrollo** en un **superpoder** para que tengas **equipos que amen los lunes en la mañana**



¿Cómo formamos equipos que aman los lunes por la mañana?

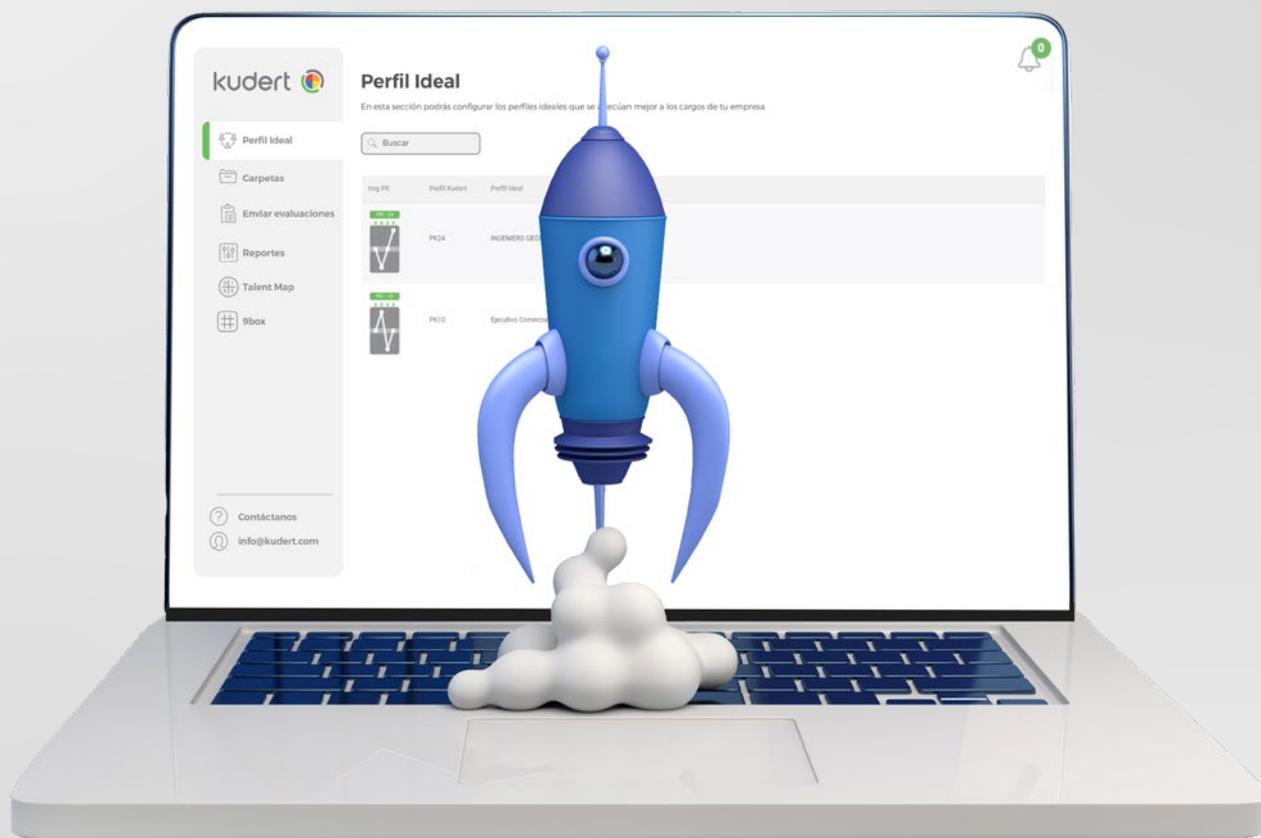
Nuestro diferencial: No te enredamos con 300 pruebas diferentes, encontramos los puntos ciegos del DISC y lo complementamos en una sola metodología que cubre los 3 aspectos fundamentales del ser humano:



Con un solo test

gestiónalo todo

Nunca más reportes confusos o errados que arriesgan tu credibilidad, nuestros reportes son claros y diseñados para la comprensión de tu cliente interno.



Asesoría:



(+593) 98 488 5728



(+51) 941196207



(+57) 3133907029



ventas@kudert.com



www.kudert.com

kudert 

El superpoder de los HR