



SUCCESS MIND

Crecer como líder total



Bienvenida

Soy Albert Valero, Socio Director de [SUCCESS MIND](#) y he escrito este ebook para ayudar a las personas que quieren crecer como líderes totales y hacer crecer a sus Organizaciones.

Aquí encontrarás los siguientes contenidos:

- ¿Qué es una Organización de Valor Total?
- Las 4 fortalezas de un/a líder total
- ¿Cómo incrementar mis fortalezas como líder total?
- 13 propuestas para crecer como líder total

Espero que nuestras propuestas te parezcan interesantes... y si quieres saber más escríbenos a contacto@successmind.es y te aclararemos las dudas “totalmente”.

¿Qué es una Organización de Valor Total?



¿Qué es una Organización de Valor Total?

Tradicionalmente se ha medido el valor de las Organizaciones atendiendo a su cuenta de resultados, algo que tenía mucho sentido en la era industrial pero que tal vez ha quedado algo obsoleto si tomamos conciencia que vivimos en la era del conocimiento y la información, un “momentum” en la que el talento se mueve y se muestra con más libertad y estamos sometidos a la presión implacable del entorno BANI.

El **Modelo de Valor Total**, ideado en 2014 por Solo Consultores y desarrollado en profundidad en 2020 por la [Red de Consultores Totales](#), se plantea como una forma de gestionar la complejidad de las Organizaciones desde 3 dimensiones que debemos trabajar para garantizar la satisfacción de los clientes, la captación y fidelización del talento y la adaptación a los cambios del entorno. Este modelo pretende difundir un paradigma de gestión más allá de los resultados económicos.

El “**Valor Total**” es una nueva forma de gestionar las empresas y entender su éxito, una herramienta que ayuda a desarrollar capacidades y habilidades para adaptarse al entorno: un modelo pensado para seguir agregando valor de manera sostenible que conjuga lo económico con lo relacional y, por supuesto, contempla la capacidad de adaptación e innovación continua. Un modelo para reflexionar y pasar a la acción integrado por 3 palancas: el Valor Económico, el Valor Relacional y la Capacidad Adaptativa.

¿Qué significa cada palanca y cuál es su poder?

1. Llamamos **Valor Económico** al conjunto de resultados, niveles eficiencia y productividad que genera la Organización: su poder es aumentar nuestra competitividad
2. Llamamos **Valor Relacional** al nivel de confianza, colaboración y compromiso que muestra la Organización: su poder es crear equipos cohesionados
3. Con el nombre **Capacidad Adaptativa** nos referimos al conjunto de mindset y técnicas adaptativas y de gestión del cambio: su poder es que la Organización perciba cambios en su entorno, los convierta en oportunidades y se adapte al cambio

Cada una de esas palancas tiene un poder diferente dependiendo de cuál sea su posición en esta fórmula:

$$[V^e + V^r] \times CA$$

Las **dos primeras palancas** se miden de 0 a 10 de forma que su índice es más alto cuanto más valor generan y en el mejor de los casos una Organización podría llegar a tener 20 puntos. Nada mal... ¿verdad?

Sin embargo, debes tener en cuenta que la **capacidad adaptativa** tiene un efecto multiplicador, es decir, que poco importa que puntuación obtienes en las dos primeras variables si tu capacidad adaptativa es 0 ya que no podrás responder a ningún cambio del entorno.

Da que pensar... ¿verdad?

En la siguiente tabla podemos ver algunos de los **beneficios** que obtiene una Organización cuando destaca en cada palanca:

Valor Económico	Valor Relacional	Capacidad Adaptativa
• mejores ventas • mejores resultados • procesos más eficientes • procesos claros • menos Time To Market • menos costes • más cartera de clientes • cartera de clientes más adecuada • más o mejores productos • más calidad • más rendimiento • más sostenibilidad • mayor atractivo	• personas más motivadas • personas más autónomas • personas más colaboradoras • equipos más cohesionados • mejores Comités de Dirección • mayor compromiso • mayor responsabilidad • mayor escucha • personas más empáticas • más sinergias entre equipos • mayor nivel de confianza • más responsabilidad al errar • menos burnout	• mayor capacidad de reacción • más rapidez • más creatividad • mejores decisiones • decisiones más rápidas • creación de tendencia • mejor identificación de riesgos • más resiliencia • más visión positiva • menos sufrimiento ante el cambio • más “aquí y ahora” • más oportunidades • menos EGO

Las 4 fortalezas de un/una líder total



Las 4 fortalezas de un/una líder total

Un/una **líder total** no es un superhéroe: es una persona normal, como tú y como yo, que ejerce el liderazgo en su Organización con el objetivo de incrementar el valor económico y el valor relacional de su equipo y de aumentar su capacidad adaptativa, logrando así convertirla en una “**Organización de Valor Total**”.

Dentro del Modelo de Valor Total, el **liderazgo** es una función que sirve para impulsar a toda una organización en dirección hacia el valor total (de ahí el nombre de liderazgo total). Y tal función se despliega en cuatro ámbitos que son consecutivos: el de la persona, el de la organización, el del negocio y el del entorno. En cada uno de ellos el liderazgo adopta una forma concreta y se fundamenta en **4 fortalezas** fundamentales: el autoliderazgo, el liderazgo operacional, el liderazgo relacional y el liderazgo estratégico.

En esta tabla vemos cómo se relacionan los 4 **ámbitos**, las 4 **fortalezas fundamentales** del líder total y las **competencias** asociadas:

fortaleza	autoliderazgo	liderazgo relacional	liderazgo operacional	liderazgo estratégico
ámbito	persona	organización	negocio	entorno
competencias	• autoconocimiento • autoregulación • automotivación • radar social • regulación social	• comunicación • gestión de relaciones • desarrollo de personas • gestión de la diversidad	• orientación a resultados • capacidad técnica • eficiencia operativa • responsabilidad	• adaptabilidad • innovación • orientación al cliente • visión estratégica

¿Cómo incrementar mis fortalezas como líder total?



¿Cómo incrementar mis fortalezas como líder total?

Nuestra propuesta tiene 3 pasos:

Paso 1. Incrementar el autoconocimiento

Paso 2. Crear un Plan de Acción

Paso 3. Pasar a la acción

Probablemente te resulte obvio que el primer paso en un proceso de desarrollo sea **incrementar el autoconocimiento** pero te sorprenderías de cuántas personas lo inician sin haber trabajado este aspecto. Para aumentarlo tenemos múltiples herramientas que permiten obtener información sobre mis puntos fuertes y áreas de mejora... y aquí te presentamos 6:

- **Evaluaciones de Competencias**
Herramientas como DISC, TALENT INSIGHTS o FUERZAS IMPULSORAS de TTI SUCCESS INSIGHTS, o los ROLES DE EQUIPO de BELBIN, te pueden proporcionar una comprensión profunda de tu personalidad, preferencias y comportamientos en el ámbito profesional
- **Feedback 360 Grados**
Recibir retroalimentación de colegas, supervisores, subordinados y otros puede ofrecer una visión completa de cómo te perciben en el entorno laboral. Esta técnica es muy útil para identificar fortalezas y áreas de mejora.
- **Análisis FODA Personal**
Aplicar la técnica de análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) a nivel personal puede ayudarte a reflexionar sobre tus capacidades y oportunidades de desarrollo.
- **Journaling (Escritura Reflexiva)**
Mantener un diario donde registres tus pensamientos, emociones, logros y desafíos puede ayudarte a identificar patrones en tu comportamiento y áreas donde puedes crecer.
- **Coaching o Mentoring**
Trabajar con un coach o mentor puede proporcionarte una perspectiva externa y profesional sobre tus fortalezas y áreas de mejora. Ellos pueden ofrecerte herramientas y estrategias para tu desarrollo personal y profesional.

- Autoevaluaciones y Reflexión
Realizar autoevaluaciones periódicas y dedicar tiempo a la autorreflexión puede ayudarte a identificar tus logros y los desafíos que enfrentas. Preguntas como “¿Qué hice bien?” y “¿Qué podría haber hecho mejor?” son útiles.
- Evaluaciones de Habilidades y Conocimientos
Participar en evaluaciones que midan tus habilidades técnicas y conocimientos específicos en tu campo puede ayudarte a identificar áreas donde necesitas mejorar y dónde ya eres competente.

Si nos permites un consejo nos gustaría recomendarte que **NO** te centres solo en tus puntos de mejora... ten en cuenta que la posición que ocupas actualmente la has logrado gracias a que ya tienes determinadas competencias y ciertas fortalezas que no debería menospreciar. Por este motivo, en SUCCESS MIND utilizamos la **herramienta KISS** proveniente del marco de trabajo AGILE y que es muy sencilla de usar.

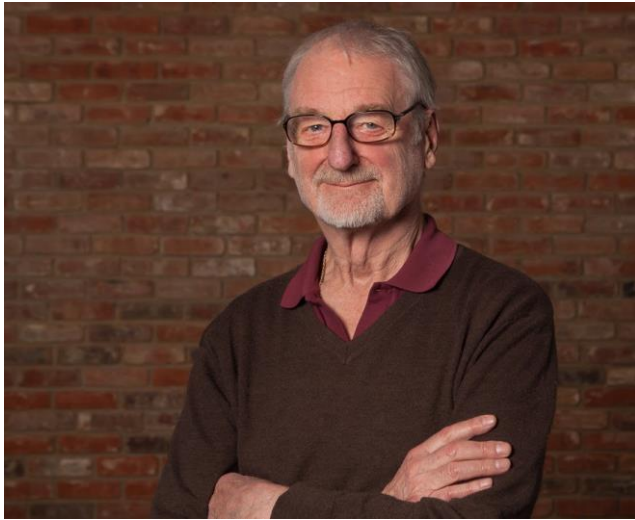
Si quieres usar KISS TOOL deberás hacerte 4 preguntas:

- **Keep** (Mantener): ¿qué cosas forman parte de mis rutinas, hábitos o conocimientos y queremos seguir haciendo?
- **Improve** (Mejorar): ¿Qué cosas queremos mejorar de mis rutinas, hábitos y conocimientos?
- **Stop** (Dejar): ¿qué cosas queremos dejar de hacer porque no aportan o frenan mi desarrollo?
- **Start** (Empezar): ¿qué cosas queremos empezar a hacer para crecer como profesional?

En la siguiente página tienes un ejemplo de nuestra herramienta KISS.

KISS Tool

 keep	 improve	 stop	 start



El **segundo paso** es crear un **Plan de Acción** a partir de la información que has recogido en la herramienta KISS. Puedes plantearte las siguientes preguntas a partir del método GROW que usamos en SUCCESS MIND cuando trabajamos en el rediseño de carreras profesionales y el desarrollo personal.

El método fue desarrollado por John Whitmore en el aclamado libro “Coaching for Performance” (1988), y sus siglas vienen a representar los siguientes conceptos:

- Goals (metas)
- Reality (realidad)
- Options (opciones)
- Will (voluntad y compromiso)

El modelo GROW es aún más valioso si lo incorporas en un proceso de coaching ya que el coach a través de preguntas abiertas y la escucha activa podrá ayudarte a explorar los obstáculos actuales, plantear soluciones nuevas y definitivamente pasar a la acción.

Veamos en la siguiente página algunas preguntas que convendría que te hicieras para crecer como líder total.

Ejemplos de preguntas para crear el Plan de Acción

GOAL	REALITY	OPTIONS	WILL
Para identificar qué quieres lograr como líder	Para identificar cuáles son los frenos o obstáculos actuales	Para definir qué podrías hacer en tu función de liderazgo	Para definir qué harás, cuándo, cómo, dónde, etc.
• ¿Qué quieres lograr? • ¿Qué es lo más importante? • ¿Cuál es la finalidad de este proyecto de mejora? • ¿Qué te hace feliz? • ¿Qué problemas pretendes resolver? • ¿A quién afecta este problema? • ¿Por qué te has embarcado en este proyecto? • ¿Cuál es tu idea de éxito?	• ¿Cómo te sientes ante el reto? • ¿Cuál es tu situación actual? • ¿Cuáles son los principales obstáculos a los que te enfrentas? • ¿Cuáles son tus fortalezas? • ¿Quién de tu entorno puede ayudarte a lograrlo? • ¿Has tomado ya alguna acción? • ¿Qué resultados has obtenido hasta ahora? • ¿Qué opiniones y comentarios has recibido? • ¿Qué recursos y medios tienes a tu alcance?	• ¿Qué podrías hacer? • ¿Cuál sería el primer paso a seguir? • ¿Has investigado oportunidades fuera de tu entorno? • ¿Qué otras opciones no has considerado aún? • ¿Cómo ayudarías a otra persona con tu mismo reto? • ¿Qué ha funcionado en el pasado que podrías traer a este reto ahora?	• ¿Cuál será tu nivel de dedicación diaria? • ¿Cómo evaluarás el progreso? • ¿Cuán motivado te sientes? • ¿Qué importancia tiene para ti la perseverancia? • ¿Cuál de las opciones que has planteado harás en primer lugar? ¿y la segunda? ¿y la tercera? • ¿Cuándo pasarás a la acción? • ¿Qué harás concretamente? • ¿Cómo lo harás concretamente?

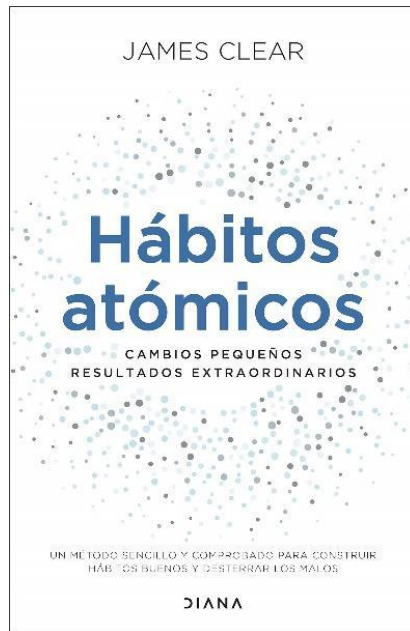
Teniendo en cuenta lo que escribiste en la columna “WILL” elabora tu Plan de Acción siguiendo una estructura parecida a la que puedes ver en la siguiente página.

Plan de Acción para crecer como líder total

Objetivo	Acción / Acciones	Fecha	Indicador de medición	Recursos necesarios	Resultado esperado
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Y el **tercer paso** es, obviamente, **pasar a la acción**... algo que muy a menudo nos da pereza o incluso miedo.

El ser humano prefiere actuar y comportarse en su zona de confort, un espacio mental en el que se mueve con naturalidad aunque tal vez lo que haya en él no acabe de gustarle. Tus hábitos, tus rutinas te generan seguridad y implican gastar poca energía aunque, si evalúas los resultados que obtienes, quizás te des cuenta de que hay margen de mejora.



James Clear, autor de “Hábitos atómicos” hace una serie de propuestas interesantes para pasar a la acción y salir del bucle de la negatividad y la resistencia.

Una de ellas consiste en crear una “**cadena de hábitos**”.

Una cadena de hábitos es un conjunto de acciones conectadas las unas con las otras de forma que cada una de ellas es una señal para la acción de la siguiente. La cadena de hábitos se formula de la siguiente manera:

“Después de (acción habitual) yo haré (acción a desarrollar)”

Por ejemplo, si estás en tu mesa de trabajo y te da algo de miedo iniciar una conversación difícil que podría ayudarte a crear más valor relacional podrías definir tu cadena de hábitos así:

“Después de tomar este café yo llamaré a Jaime para hablar con él sobre el conflicto que vivimos ayer en el despacho”.

Otra de las propuestas de James Clear es aplicar la “estrategia de los 2 minutos” que realmente es muy muy sencilla. Probablemente cuando pienses en TODO lo que debes hacer para convertirte en un líder total tu corazón se acelere y surja la ansiedad... Si por ejemplo te propones **fomentar la cultura del feedback** en tu equipo y para ello debes crear un plan para hacer el cambio, contarlo al equipo, hacer una prueba pilot y 200 cosas más nuestra recomendación es que centres el foco y decidas “qué vas a hacer en los próximos 2 minutos” para fomentar la cultura del feedback. ¿Escribir el plan del cambio? Pues haz eso y nada más...

Así lograrás centrar el foco en la acción y no en la imaginación ni la ansiedad

13 propuestas para crecer como líder total



13 propuestas para crecer como líder total

Creer como líder requiere tiempo y foco, un alto nivel de resiliencia y un poquito de suerte para que tus propuestas florezcan... y probablemente crecer como líder total requiera algo más de tiempo ya que debes trabajar en las 4 fortalezas. A continuación te proponemos varias ideas para que tengas un foco claro de acción en cada una de esas fortalezas.

¿Empezamos?

Propuestas para crecer en Autoliderazgo

El autoliderazgo es la capacidad de influir y liderar a uno mismo para alcanzar objetivos y metas personales y profesionales. Es fundamental en un entorno laboral dinámico, ya que permite a los individuos adaptarse, innovar y mantener un rendimiento constante. A continuación te proponemos algunas ideas para crecer en 3 campos:

- Desarrolla tu autoconciencia
- Gestiona mejor tu tiempo y tus prioridades
- Trabaja tu resiliencia

1. Desarrolla tu autoconciencia

La autoconciencia implica un conocimiento profundo de uno mismo, incluyendo fortalezas, debilidades, valores y emociones y es la base para la mejora continua y el autoliderazgo efectivo. Para lograrlo puedes seguir alguno de los siguientes 3 caminos:

- **Reflexiona de manera regular**

Dedica tiempo cada día para **reflexionar sobre tus acciones, decisiones y emociones** para comprender mejor tus patrones de comportamiento y sus impactos. Para llevarlo a cabo puedes mantener un “diario de reflexión” donde registres tus pensamientos y experiencias diarias, anotando tus éxitos, fracasos y lo que has aprendido, o bien haciendo el ejercicio de “preguntas clave” en el cual puedes responder preguntas como “¿Qué hice bien hoy? ¿Qué podría haber hecho mejor? ¿Cómo me sentí en diferentes situaciones y por qué?”

- **Obtén feedback 360 Grados**

Obtener retroalimentación de colegas, subordinados y supervisores proporciona una **visión integral** de tus comportamientos y cómo son percibidos por los demás. De esta manera tendrás una visión completa de tus fortalezas y áreas de mejora, fomentarás una cultura de transparencia y mejora continua y podrás identificar zonas ciegas sobre tu comportamiento y liderazgo. Para lograrlo puedes implementar encuestas anónimas usando herramientas de feedback 360 grados para recopilar opiniones sobre tu desempeño y comportamiento o bien reuniones de feedback periódicas con tus colegas para trabajar el feedback recibido y elaborar planes de acción.

2. Gestiona mejor tu tiempo y tus prioridades

La gestión del tiempo y las prioridades es esencial para maximizar la productividad y minimizar el estrés. La clave está en planificar y utilizar el tiempo de manera eficiente para cumplir con las tareas y objetivos. Para lograrlo te sugerimos 3 opciones:

- **Establece Prioridades Claras**

La clave para una gestión efectiva del tiempo es saber qué tareas y actividades son más importantes y deben ser abordadas primero, mejorando así el enfoque en las tareas más críticas, reduciendo la procrastinación y generando **mayor valor** con tus acciones. Puedes lograrlo con técnicas clásicas como el Método Eisenhower (https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_tiempo) que permite clasificar las tareas en cuatro categorías (urgentes e importantes, importantes pero no urgentes, urgentes pero no importantes, y ni urgentes ni importantes) y enfocarte primero en las tareas urgentes e importantes. Puedes también realizar una evaluación semanal al inicio de cada semana, revisando tus objetivos y estableciendo prioridades claras para los próximos días.

▪ Delega efectivamente

Delegar tareas no solo alivia tu carga de trabajo, sino que también empodera a tu equipo y fomenta el desarrollo de habilidades, al tiempo que libera tiempo para que te enfoques en tareas estratégicas y mejora la **eficiencia y efectividad** del equipo. Para lograrlo debes realizar estos 4 pasos:

- Paso 1. Identifica tareas delegables: evalúa tus tareas y determina cuáles pueden ser delegadas a otros miembros del equipo.
- Paso 2. Elige la persona adecuada: asigna tareas a personas que tengan las habilidades y capacidades necesarias.
- Paso 3. Proporciona instrucciones claras: asegúrate de que las expectativas y los plazos estén claramente comunicados.
- Paso 4. Monitorea y da feedback: haz seguimiento del progreso y proporciona retroalimentación constructiva.

▪ Evita el MULTITASKING

Aunque puede parecer eficiente, la **multitarea** generalmente reduce la calidad del trabajo y aumenta el tiempo necesario para completar las tareas: varios [estudios](#) demuestran que hacer solo una tarea mejora la calidad del trabajo y la precisión, aumenta la eficiencia y reduce el tiempo necesario para completar tareas y reduce el estrés y la sensación de estar abrumado. Para aplicarlo puedes seguir estos 3 consejos:

- Consejo 1. Haz una cosa cada vez, es decir, no hagas varias cosas a la vez
- Consejo 2. Haz lo que hagas una sola vez, es decir, hazlo bien
- Consejo 3. Hazlo hasta el final, es decir, termina lo que te propusiste lograr en el tiempo que decidiste hacerlo (si decidiste trabajar en ello 5 minutos logra el objetivo para esos 5 minutos)

3. Trabaja tu resiliencia

La resiliencia es la capacidad de recuperarse de las adversidades y es crucial para mantener el bienestar emocional y la eficacia en el liderazgo personal ya que te proporciona mayor capacidad para enfrentar y superar desafíos, reduce el estrés y mayor bienestar emocional e incrementa tu adaptabilidad y flexibilidad. Para trabajarla puedes llevar a cabo las siguientes acciones:

- **Cultiva una Mentalidad de Crecimiento**

Adoptar una mentalidad de crecimiento implica creer que tus habilidades y capacidades pueden desarrollarse con esfuerzo y aprendizaje continuo. Esto te ayuda a ver los desafíos como **oportunidades de crecimiento** en lugar de obstáculos insuperables, incrementarás la adaptabilidad y flexibilidad ante los desafíos, fomentarás en tu equipo una actitud positiva y proactiva frente a los problemas y potenciarás tu capacidad de aprendizaje y mejora continua. Para lograrlo puedes trabajar tu forma de “ver los fracasos” observándolos como lecciones y oportunidades para aprender y reflexionando sobre lo que salió mal y cómo puedes mejorar en el futuro. También puedes establecer Metas de Desarrollo que orienten tu acción.

- **Crea una red de apoyo**

Esta red puede estar compuesta por mentores, colegas, amigos y familiares que te brinden **apoyo emocional y profesional**, y con la que puedas compartir Experiencias, hablando abiertamente sobre tus desafíos y éxitos con personas de confianza y escuchando diferentes perspectivas para obtener soluciones y apoyo emocional.

Propuestas para crecer en Liderazgo Operativo

Para crecer como líder operativo debemos reforzar nuestra orientación a resultados, formarnos para ampliar nuestros conocimientos técnicos, utilizar herramientas para incrementar la eficiencia operativa del equipo y desarrollar la responsabilidad entre sus miembros: para ello es necesario implementar estrategias que optimicen los procesos, reduzcan costos y mejoren la productividad. A continuación te proponemos algunas ideas para crecer en 2 campos:

- Optimiza los procesos mediante la mejora continua
- Implementa Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

1. Optimiza los Procesos mediante la Mejora Continua

La mejora continua es una práctica de gestión para que la empresa pueda mejorar constantemente sus procesos y así ser más eficiente y tener un mejor rendimiento, identificando entre otros síntomas los cuellos de botella, los fallos, los errores humanos y encontrando la causa que los provoca. Entre el gran número de herramientas existentes para trabajar la mejora continua te vamos a proponer 2 posibles caminos:

▪ **Lean Manufacturing:**

Esta filosofía de gestión se enfoca en la **eliminación de desperdicios** (muda, en japonés) y la mejora de la eficiencia en la producción: para lograrlo se propone identificar y eliminar las actividades que no aportan valor al proceso ni al cliente (llamadas “desperdicios”) y que implican la sobreproducción, altos tiempos de espera o desperfectos en los productos, por citar algunos ejemplos. Las herramientas habituales para aplicarlo son Just-In-Time (JIT), Kanban y las 5S y su implementación se sustenta sobre 7 principios fundamentales:

- 1. Hacerlo bien a la primera
- 2. Excluir actividades que no añaden valor
- 3. Mejora continua
- 4. Procesos pull
- 5. Flexibilidad
- 6. Colaborar con los proveedores
- 7. Cambio de enfoque de venta

- **Ciclo PDCA (o ciclo de Deming)**

El ciclo PDCA (<https://www.sydle.com/es/blog/ciclo-pdca-61ba2a15876cf6271d556be9>) creado por Deming es una **metodología estructurada** para la mejora continua que permite identificar áreas de mejora, implementar cambios, evaluar resultados y estandarizar los procesos exitosos realizando 4 acciones: planificar (plan), hacer (do), verificar (check) y actuar (act). El trabajo de PDCA es recursivo, es decir, a lo largo del proceso hay que planificar, ejecutar, medir los resultados, analizarlos, encontrar mejoras, ponerlas en práctica y, a continuación, iniciar un nuevo ciclo, algo que se encuentra en la base de las metodologías ágiles.

2. Implementa Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

El uso de las TIC puede mejorar significativamente el liderazgo operativo al proporcionar herramientas y soluciones que optimizan la gestión de equipos, la toma de decisiones, la comunicación y la eficiencia en el trabajo. Veamos 3 posibles caminos a seguir:

- **Automatiza procesos**

La automatización de tareas repetitivas y manuales, como la entrada de datos, generación de informes y procesamiento de pedidos, libera tiempo para que los líderes y sus equipos se concentren en actividades de mayor valor. Herramientas como Zapier y Microsoft Power Automate pueden automatizar flujos de trabajo complejos, reduciendo errores humanos y acelerando los procesos. La automatización además logra que los procesos se completen más rápidamente, permitiendo a los líderes y a sus equipos **gestionar el tiempo de manera más efectiva y mejorar la toma de decisiones** utilizando herramientas de Business Intelligence como Tableau y Power BI

- **Sistemas de Gestión Empresarial (ERP)**

Los Sistemas de Gestión Empresarial (ERP) son herramientas integrales que pueden transformar el liderazgo operativo al **centralizar y optimizar los procesos empresariales**. Uno de sus beneficios es la centralización de la información y la mejora de la toma de decisiones debido a que integran diversos procesos empresariales en una única plataforma, centralizando la información y proporcionando una visión holística del negocio. Los ERPs permiten a los líderes acceder a datos en tiempo real sobre inventarios, ventas, finanzas, etc, facilitando la toma de decisiones informadas basadas en información actualizada y precisa y generando Reportes y Análisis fiables para identificar tendencias, prever problemas y tomar decisiones estratégicas.

- **Big Data y Analítica Avanzada**

Estas dos herramientas tienen una gran capacidad para analizar grandes volúmenes de datos para **identificar patrones, predecir tendencias y tomar decisiones basadas en información precisa y actualizada**. Utilizando técnicas de analítica avanzada y Machine Learning, los líderes pueden predecir tendencias futuras, como la demanda del mercado, el comportamiento del cliente y las necesidades de inventario, o analizar patrones de compra para anticipar la demanda de productos.

Propuestas para crecer en Liderazgo Relacional

En el entorno empresarial actual, la comunicación efectiva, la confianza mutua, el liderazgo sólido y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito organizacional. Estos aspectos no solo mejoran el ambiente laboral, sino que también impulsan la productividad y la rentabilidad de las empresas. A continuación te proponemos algunas ideas para crecer en 4 campos:

- Trabaja conscientemente para aumentar la confianza
- Desarrolla un modelo de liderazgo integrador
- Implementa una cultura de feedback completa (dar, pedir y recibir feedback)
- Invierte en la mejora de las habilidades de comunicación, inteligencia emocional y colaboración

1. Trabaja conscientemente para aumentar la confianza

La confianza es esencial para el trabajo en equipo y el liderazgo efectivo y aumentarla puede transformar la forma en que se gestionan los proyectos y se resuelven los problemas en el seno del equipo. Para lograrlo puedes seguir alguno de los siguientes 3 caminos:

▪ **Trabaja el cumplimiento de compromisos y promesas**

Sé un ejemplo cumpliendo tus compromisos ante el equipo y exige que los demás hagan lo mismo; sé generoso y comprensivo con las personas que se equivocan o que realmente no pueden hacer una tarea porque era imposible pero sé firme con aquellos que sólo dan excusas

▪ **Aumenta la transparencia en la toma de decisiones y en la comunicación de información relevante**

Ser transparente no significa “contarlo todo” sino crear un espacio reglado en el que **la información puede fluir sin miedo** a la tergiversación o la manipulación. Para lograrlo te proponemos hacer 3 cosas:

- Aclara las expectativas que tienes sobre las personas para que sepan qué deben hacer y cuándo tienen que hacerlo
- Promueve la participación de tu equipo en los procesos de toma de decisiones en la medida de lo posible, para que todos puedan opinar sobre cómo se hacen las cosas
- Proporciona feedback sobre el rendimiento con regularidad, para que los empleados sepan cuáles son sus puntos fuertes y débiles
- Da reconocimiento y pon en valor las contribuciones individuales y de equipo, incluso aunque sean erróneas

- **Sé confiable**

Cumple tus compromisos con tu equipo, para que sepan que cumplirás lo que dices y no te limitarás a hablar mucho sin aportar nada que merezca la pena.

- **Construye un espacio de seguridad psicológica**

Si quieres crear un espacio en el que las personas puedan **hablar sin miedo** puedes inspirarte en esta conferencia de Amy Edmonson “Building a psychologically safe workplace” (<https://www.youtube.com/watch?v=szrVOSndr7M>) o leer su libro “[The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth](#)”

2. Desarrolla un modelo de liderazgo integrador

Un buen liderazgo inspira y motiva a los equipos para alcanzar metas comunes... y para lograrlo te sugerimos trabajar en alguno de estos 3 caminos:

- **Practica el coaching como herramienta de crecimiento del equipo**

No te limites a dar instrucciones, invierte en hacer pensar a tus colaboradores para que **encuentren soluciones por si mismos**; una de las herramientas clásicas es el método GROW que puedes consultar aquí (<https://www.mindtools.com/an0fzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>)

- **Aplica el liderazgo situacional**

Este modelo de liderazgo coloca al empleado en el foco principal y es el líder el que debe adaptarse a las características de aquel y **usar estilos diferentes** como, por ejemplo, la dirección (centrada en la tarea), la delegación (centrada en la confianza en la persona), la persuasión (cuando el empleado no tiene suficientes capacidades técnicas ni motivación para hacer la tarea) o la participación (cuando el único problema es la falta de motivación).

- **Impulsa el uso de la empatía y la escucha activa en todo momento:**

Para conectar con tu equipo y promover un espacio de comunicación sano es fundamental que tengas **interés por los demás y que además lo demuestres**; a menudo la presión del día a día lleva a los líderes a centrarse sólo en la tarea olvidando así que son las personas las que hacen el trabajo y que éstas a menudo tienen dificultades que deben ser escuchadas. Al hacerlo tú primero, además, te darás permiso para pedir a tus colaboradores que hagan lo mismo entre sí. Si quieres trabajar estos aspectos te sugerimos que visites “**El blog del mando intermedio**”, un blog en el que encontrarás muchísimos recursos valiosos (<https://elblogdelmandointermedio.com/2016/01/11/juegos-practicar-escucha-activa/>)

3. Implementa una cultura de feedback completa (dar, pedir y recibir feedback)

El feedback es crucial para el crecimiento personal y profesional dentro de una organización, facilita una comunicación para el desarrollo y refuerza las relaciones en el equipos... y si quieres trabajarlo te proponemos 3 caminos:

- **Formate y forma a tu equipo en técnicas de feedback**

No nos gusta recibir **feedback** y no sabemos darlo y por ese motivo resulta interesante que el líder total y su equipo se forme en esta materia. Uno de los modelos de feedback más recientes ha sido desarrollado por Kim Scott y se llama “Radical Candor”

(<https://www.casadellibro.com/ebook-radical-candor-ebook/9781509845378/14192557>): su lema principal dice “reta directamente y cuida personalmente” y su propuesta pretende ser suave en la forma pero firme en el contenido

- **Practica el feedback para provocar la imitación**

Un líder total debe aprovechar cualquier situación para **dar feedback de reconocimiento o de desarrollo**, y también debe pedirlo y agradecerlo al recibirlo; actuando así estimulará estos comportamientos en sus equipos y transitará de dirigir una Organización desde el miedo a hacerlo desde la empatía y el crecimiento

- **Promueve el uso de herramientas formales e informales para la retroalimentación continua, como evaluaciones de desempeño y sesiones de coaching**

Muchos managers no quieren participar en un programa de feedback 360 porque tienen **miedo de saber lo que opinan sus empleados...** aunque no se dan cuenta de que, si no se lo preguntan, seguirán opinando lo mismo. Existen muchas plataformas para este tipo de estudios pero a nosotros nos gusta CHECKPOINT 360 y por eso la recomendamos

(<https://www.successmind.es/herramientas/herramientas-liderazgo/>)

4. Invierte en la mejora de las habilidades de comunicación, inteligencia emocional y colaboración

La comunicación efectiva es la piedra angular de cualquier equipo y organización pero, por desgracia, no suele formar parte de la formación de los managers de las Empresas; si quieres mejorar te sugerimos 3 caminos:

- **Crea un sistema de reuniones regulares con agendas claras y objetivos específicos**

Perdemos mucho dinero y energía asistiendo a **reuniones mal diseñadas**, sin un objetivo claro y mal dirigidas así que te recomendamos la lectura de “Reuniones que matan” de Patrick Lencioni (<https://www.alibri.cat/libro/249398/reuniones-que-matan>)

- **Forma a tu equipo y a ti mism@ en habilidades de comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo**

Mejorar estas **habilidades blandas** es fundamental para fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, ayudando al manager y a los equipos a gestionar mejor sus emociones, a resolver adecuadamente conflictos y a usar las herramientas de comunicación relacional. Según Joan Quintana, director del Instituto Relacional, las personas que queremos mejorar nuestra comunicación debemos trabajar nuestras habilidades de escuchar, pedir, reconocer, ofrecer y acordar para evitar generar conflictos innecesarios, reducir la distorsión comunicativa, promover el entendimiento y aumentar el compromiso. Si quieres saber más puedes visitar la página web del Instituto Relacional (<https://www.institutorelacional.org/>).

- **Rompe los silos**

Un líder total debe establecer **metas claras y compartidas** que alineen los esfuerzos individuales, fomentar la colaboración mediante proyectos interdepartamentales y grupos de trabajo y celebrar los éxitos colectivos para romper las barreras que nos impiden generar valor añadido.

Propuestas para crecer en Liderazgo Estratégico

En el dinámico mundo empresarial actual, la capacidad de una organización para anticipar y adaptarse a las tendencias del entorno es crucial para su éxito a largo plazo. Veamos algunas técnicas para crecer en 4 campos:

- Mejora tu nivel de análisis de escenarios y tendencias, vigilancia competitiva y benchmarking
- Promueve una cultura de innovación y experimentación
- Desarrolla tus capacidades adaptativas y las de tu equipo y promueve la innovación
- Inicia o refuerza la adaptación tecnológica y la digitalización

1. Mejora tu nivel de análisis de escenarios y tendencias, vigilancia competitiva y benchmarking

Para anticipar las tendencias del entorno, las empresas deben realizar un análisis exhaustivo de escenarios futuros y tendencias emergentes y por eso te recomendamos 4 caminos:

▪ **Monitorea continuamente el entorno**

Utiliza **herramientas y fuentes de información** para rastrear cambios en el mercado, tecnología, regulaciones y preferencias de los consumidores; en la página de QUESTIONPRO puedes encontrar hasta 12 herramientas de análisis (<https://www.questionpro.com/blog/es/herramientas-de-investigacion-de-mercados/>)

▪ **Crea escenarios plausibles**

Desarrolla **escenarios alternativos** que consideren diferentes variables y su impacto potencial en la organización, usando por ejemplo FUTURE THINKING (<https://www.syloper.com/sin-categoria/future-thinking/>)

▪ **Evalúa el impacto**

Analiza **de qué forma cada tendencia o escenario podría afectar** la estrategia y operaciones de la empresa, usando por ejemplo PESTEL (<https://www.pascualparada.com/analisis-pestel-una-herramienta-de-estudio-del-entorno/>) o la MATRIZ DE ANSOFF (<https://blog.hubspot.es/marketing/matriz-ansoff>)

▪ **Realiza benchmarking**

Compara sistemáticamente vuestro desempeño organizacional con líderes del sector para identificar áreas de mejora; para ello puedes inspirarte en esta guía (<https://rockcontent.com/es/blog/que-es-benchmarking/>)

2. Promueve una cultura de innovación y experimentación

Para fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la innovación es fundamental para identificar y capitalizar nuevas oportunidades puedes usar alguno de estos 3 caminos:

- **Crea espacios de creatividad**
Construye **entornos físicos y virtuales** que inspiren la generación de nuevas ideas, saca a la gente de su “espacio conocido”, invita a personas que no sean “los de siempre”.
- **Da incentivos a la Innovación**
Da **reconocimiento y recompensas** para empleados que propongan ideas innovadoras... no hace falta que sean “ideas perfectas”... nos contentamos con que sean “ideas”
- **Promueve la experimentación controlada**
Instaura la realización de **pilotos y pruebas** de concepto para validar nuevas soluciones antes de la implementación a gran escala

3. Desarrolla tus capacidades adaptativas y las de tu equipo y promueve la innovación

Para protegerse de las amenazas y aprovechar oportunidades, las empresas deben desarrollar capacidades que les permitan adaptarse rápidamente y eso puedes lograrlo con 5 caminos:

- **Promueve la flexibilidad organizacional**
Diseña **estructuras y procesos** que puedan ajustarse fácilmente a cambios externos como, por ejemplo, Agile
- **Invierte en capacitación continua**
Desarrolla habilidades y conocimientos entre los empleados para **responder eficazmente a nuevos desafíos**
- **Trabaja la resiliencia empresarial**
Define e implementa **planes de contingencia y gestión de crisis** para minimizar impactos negativos y mantener la continuidad del negocio.
- **Crea un pipeline de innovación**
Define un **pipeline** robusto de proyectos de innovación desde la concepción hasta la comercialización; aquí encontrarás 8 formas de lograrlo (<https://www.sociedaddelainnovacion.es/metodologias-para-innovar-expertos/>)

- **Promueve la Cultura del Aprendizaje**

Fomenta que las personas experimenten y aprendan de los **aciertos** y los **errores** a través de proyectos de innovación, incluso en aquellos que no tengan éxito inicialmente.

4. Inicia o refuerza la adaptación tecnológica y la digitalización

La adopción de tecnologías avanzadas puede proporcionar a las empresas una ventaja competitiva al mejorar la eficiencia y facilitar la innovación y te proponemos 3 posibles caminos:

- **Impulsa la transformación digital**

Propón la **Integración de tecnologías emergentes** como IA, IoT y Blockchain para mejorar la operación y ofrecer nuevos productos/servicios.

- **Promueve la automatización de procesos**

Implementa de **sistemas automatizados** que optimicen la producción, distribución y servicio al cliente.

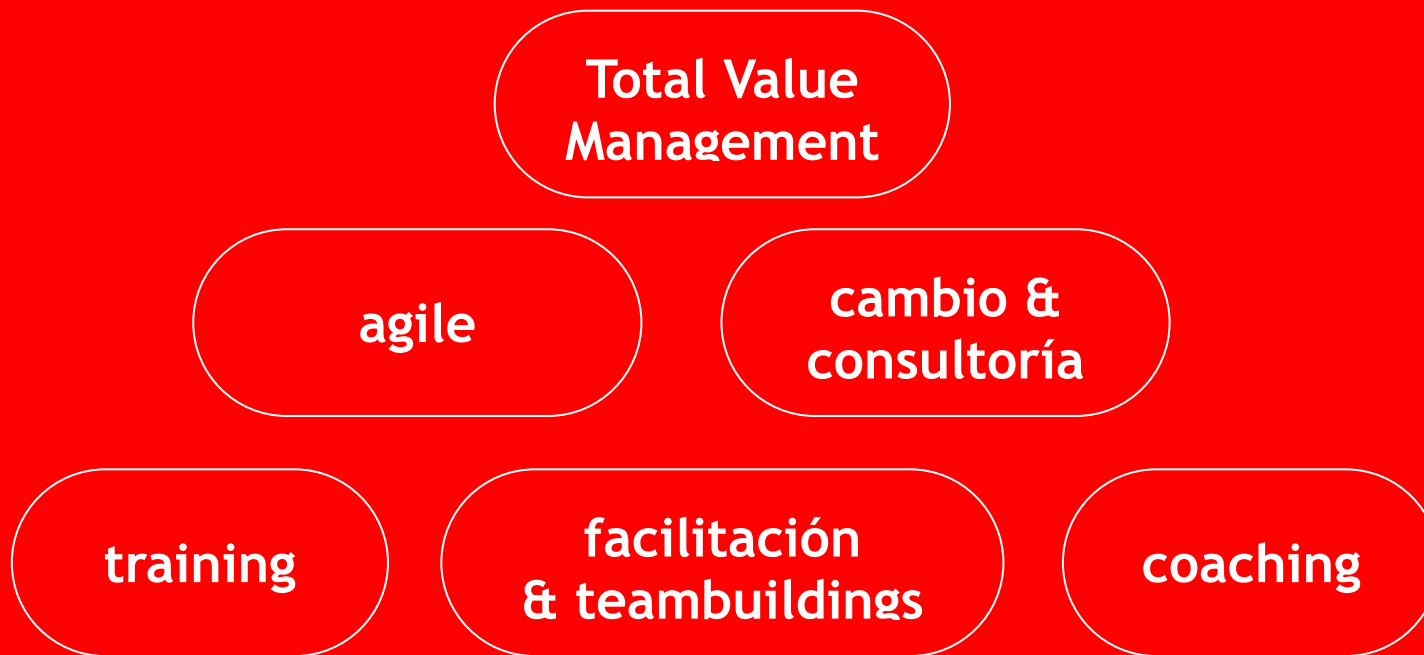
- **Invierte en capacitación digital**

Forma a tus empleados en **habilidades digitales relevantes** para maximizar el uso efectivo de nuevas tecnologías.

Conclusiones

1. L@s **líderes totales** son personas normales que ejercen el liderazgo en su Organización con el objetivo de incrementar el valor económico y el valor relacional de su equipo y de aumentar su capacidad adaptativa, logrando así convertirla en una “**Organización de Valor Total**”.
2. El **liderazgo** es una función que sirve para impulsar a toda una organización en dirección hacia el valor total desplegándose en cuatro ámbitos que son consecutivos: el de la persona, el de la organización, el del negocio y el del entorno.
3. L@s líderes totales deben trabajar **4 fortalezas** fundamentales para contribuir al desarrollo de valor en sus Organizaciones: el autoliderazgo, el liderazgo operacional, el liderazgo relacional y el liderazgo estratégico.
4. Crecer como líder total es la consecuencia de una decisión meditada sobre las propias fortalezas y la puesta en práctica de un Plan de Acción premeditado para mejorar en 3 pasos: incrementar el autoconocimiento, crear un Plan de Acción y pasar a la acción
5. Si quieres crecer en tu **fortaleza de autoliderazgo** puedes trabajar en 3 campos:
 - Desarrolla tu autoconciencia
 - Gestiona mejor tu tiempo y tus prioridades
 - Trabaja tu resiliencia
6. Si quieres crecer en tu fortaleza de **liderazgo operativo** puedes trabajar en 2 campos:
 - Optimiza los procesos mediante la mejora continua
 - Implementa Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)
7. Si quieres crecer en tu fortaleza de **liderazgo relacional** puedes trabajar en 4 campos:
 - Trabaja conscientemente para aumentar la confianza
 - Desarrolla un modelo de liderazgo integrador
 - Implementa una cultura de feedback completa (dar, pedir y recibir feedback)
 - Invierte en la mejora de las habilidades de comunicación, inteligencia emocional y colaboración
8. Si quieres crecer en tu fortaleza de **liderazgo estratégico** puedes trabajar en 4 campos:
 - Mejora tu nivel de análisis de escenarios y tendencias, vigilancia competitiva y benchmarking
 - Promueve una cultura de innovación y experimentación
 - Desarrolla tus capacidades adaptativas y las de tu equipo y promueve la innovación
 - Inicia o refuerza la adaptación tecnológica y la digitalización

SUCCESS MIND



avalero@successmind.es

www.successmind.es