

# Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento

Comencemos por nuestro desarrollo y  
alineamiento, para lograr ser interdependientes,  
y construir las empresas que deseamos

“Más te admiran,  
Más te imitan”

*CESA MS, ha creado una nueva metodología para construir equipos de líderes de alto rendimiento, de aquellas personas, que ostentan posiciones de Liderazgo en las empresas.*

*Estas posiciones, hoy deben enfrentar el mayor de los desafíos, que consiste en obtener los mejores resultados, a través de lograr el máximo de compromiso y motivación de las personas que tienen a cargo, y primeramente deben funcionar como equipos y alineadamente.*

*Últimamente, las necesidades crecientes presentadas debido a la competitividad de los mercados, sumado al incremento en la exigencia de la demanda por mejoras a la excelencia en la prestación de los servicios, la eficiencia productiva y las presiones por las disminuciones en los costos, da como resultado una realidad con diferentes variables; algunas tales como:*



- Considerable aumento del nivel de rotación de personal.
- Frecuentes problemas de clima organizacional.
- Aumento de los canales comunicacionales, con el consiguiente incremento del nivel y flujo de información.
- Estructuras organizacionales, que de manera directa orientan a los líderes, a colocar el foco en objetivos específicos, encontrándose grandes dificultades para una operativa integrada y a favor de objetivos comunes y generales.
- Nueva generación de trabajadores, con expectativas y requerimientos diferentes.
- Incrementos de las exigencias de los clientes, por servicios de mayor calidad e innovación.
- Creciente exigencia en la versatilidad, flexibilidad y amplitud de las habilidades, tanto técnicas como en gestión empresarial, para los líderes y para todas las personas en las empresas.
- Nuevos proyectos, nuevos servicios, descentralizaciones, crecimientos orgánicos acelerados, adquisiciones y fusiones.
- Incrementos en los costos.
- Cambios cada vez más rápidos y con profundo impacto en la sociedad, sus gustos, hábitos y costumbre.

Teniendo en cuenta estos factores, entre otros, CESA implementa la Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento, para resolver las necesidades de forma rápida y eficiente, que permitan en un lapso corto de tiempo, desarrollar las habilidades necesarias a los líderes, que les permitan superar las dificultades y desafíos planteados, obtener los resultados esperados, y que logren alinearse y coordinar integralmente en toda la empresa.

## FUNDAMENTOS DE NUESTRA PROPUESTA

Nuestra propuesta, esta fundamentada, y basada en resolver las mayores dificultades que se identifican hoy en las empresas modernas, tal cual lo hemos puntualizado anteriormente a modo de síntesis.

En la actualidad, son vastos los conocimientos y métodos de gerenciamiento que se encuentran consolidados en las personas que ocupan estos puestos y estos equipos. En general los equipos de líderes, han accedido a múltiples formaciones y podríamos afirmar hoy que desde el punto de vista teórico, existen pocos nuevos elementos que aportar.

Aún así, las dificultades siguen existiendo y los logros continúan no siendo los esperados.

En nuestro entender como formadores y asesores de empresa, existen factores múltiples que determinan, que a pesar de los esfuerzos realizados sistemáticamente en el desarrollo de líderes y equipos, los avances no se verifican en la medida de lo necesario.

Describimos a continuación, aquellos conceptos que entendemos, las organizaciones a través de sus equipos de líderes, deberán abordar en forma inmediata, para poder modificar los resultados obtenidos hasta la fecha, y transformase en equipos de alto rendimiento.

### Conceptos

- **GESTIÓN DE LOS CAMBIOS**



Básicamente los líderes debemos concentrar nuestro esfuerzo, en prepararnos para cambios profundos.

Las empresas en la actualidad sufren constantes modificaciones, tanto estratégicas como tácticas. Los tiempos de asimilación de estas variables son extremadamente breves.

O los equipo de líderes rápidamente logran incorporar las nuevas formas de hacer o ver las cosas, o terminaremos dando directivas sobre bases que ya no existen.

***“POR AQUI COMENZAMOS,  
GENERANDO LA  
CONCIENCIA Y EL COMPROMISO,  
QUE LOS VERDADEROS CAMBIOS,  
COMIENZAN POR UNO MISMO”***

- **ALINEAMIENTO**



El proceso de cambio empresarial ya está planteado por factores externos y no existe la posibilidad de modificar los tiempos de este proceso. Trabajemos entonces en lo que si podemos modificar, intentemos construir nuevos paradigmas y lo que es más importante, ser flexibles para salir de él las veces que sea necesario. Recordemos que nuestra forma de observar el entorno, condiciona los resultados que obtenemos.

Porque para ser generadores de grandes cambios, necesitamos concentrarnos en cambiar “el **observador** que hoy somos”.

Cada líderes, posee un objetivo específico que cumplir, y sin lugar a dudas, el estará orientado al logro. En nuestras organizaciones se ha invertido mucho esfuerzo en este punto, lo cual es correcto.

Pero aún así con los mejores logros por área, no se esta pudiendo mejorar los resultados finales. La causa fundamental, se basa en la falta de alineamiento de estos objetivos específicos, a los objetivos generales de las empresas.

Hoy se observa, que el mayor esfuerzo individual, no alineado a lo que queremos ser y adonde en su conjunto las empresas quieren llegar, es totalmente estéril.

La voluntad de cumplir con nuestros objetivos específicos y aún lograrlo, no asegura el éxito de toda la empresa.

Urgentemente los equipos de Líderes deben alinearse a la estrategia general de la empresa, y lograr priorizar a favor de los objetivos comunes y no a la inversa.

***“UNA VISIÓN COMPARTIDA  
Y ALINEADA A LA  
ESTRATÉGICA ES  
SINÓNIMO DE RESULTADOS  
EXTRORDINARIOS”***

En infinidad de situaciones el logro individual de cada líder, atenta contra el cumplimiento de los objetivos generales, no siendo este un problema de voluntades sino más bien, de trabajar, de manera compartimentada, sin integración ni sinergia y sin un objetivo común en mente, con el resto de la empresa.

- **UNIFICACIÓN DE CRITERIOS, INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**



Sin lugar a dudas, estos han sido y son los conceptos, que de forma permanente se manejan dentro de las empresas y se los ubica como realmente grandes dificultades a resolver.

El diagnóstico está claro, ahora bien, ¿cómo trabajar estos conceptos y salir fortalecidos? Podría ser la gran pregunta.

En este aspecto tenemos una firme convicción, los grandes temas, que por décadas se han convertido en verdaderas dificultades, se resuelven con acciones **SIMPLES**.

Acciones simples que consisten en partir de puntos objetivos:

Unificar criterios, integrarse, trabajar en equipo son todos conceptos que se construyen sobre una misma base **“LA CONFIANZA”**, por tal de manera SIMPLE, construyendo confianza, obtendremos como consecuencia el desarrollo de estos conceptos de forma automática.



**“LA ETICA,  
LA COHERENCIA,  
EL RESPETO POR EL  
TRABAJO DEL OTRO,  
Y EL RELACIONAMIENTO  
BASADO EN LA INTEGRIDAD  
DE NUESTRAS CONDUCTAS,  
CONSTRUYEN CONFIANZA”**

Construir confianza, consiste en la simple acción de permitir que el resto nos llegue realmente a conocer, con nuestras virtudes y con nuestras debilidades.

A partir que exista este conocimiento, el FOCO no estará puesto en indagar como el otro realmente es, que es lo que siente o piensa frente a las situaciones. El FOCO estará donde debe estar, en trabajar en conjunto en el gran desafío de convertirnos en lo que como empresa deseamos ser.

- **VISIÓN SISTÉMICA**



Es necesario crear una visión sistémica de la empresa, y comprender que la departamentalización que hoy existe, puede ser muy contradictoria con esta visión, sino se promueve la interdependencia entre las áreas y se trabaja efectivamente sobre ella.

Porque construir una visión sistémica pasa por visualizar más los procesos organizacionales generales que las tareas, planificar interdisciplinariamente y direccionarnos todos, hacia un mismo objetivo.

Técnicamente las empresas en su mayoría poseen una organización vertical. Con esmero se trabaja esta verticalidad y la especialización en cada línea. Esto no es incorrecto, pero sí **insuficiente**.

***“PORQUE COMPARTIR UNA VISION COMIENZA POR TENER LA ACTITUD DE CONTRIBUIR Y ACEPTAR, QUE EN LA ACTUALIDAD, EL ESFUERZO AISLADO NO ES UN LOGRO, ES SOLO ESO: UN ESFUERZO”***

- **MOTIVACIÓN Y COMPROMISO**



***“PASIÓN, CLARIDAD EN EL PROPÓSITO Y COHERENCIA EN EL CAMINO AL LOGRO”***

Tenemos que tener en cuenta la gran contradicción de las empresas modernas. Estamos organizados vertical y compartimentadamente y **nuestros clientes** nos viven exactamente al revés: **horizontales y responsables del principio al fin del proceso.**

La motivación y el compromiso, no son actitudes en sí mismas, sino más bien son la consecuencia de básicamente, no encontrar el verdadero sentido a lo que hacemos día a día.

Con el correr del tiempo la rutina nos agobia y nos va encerrando en un hacer casi automático y emergente de afuera hacia adentro, que sin lugar a dudas, le va robando a nuestra creatividad y nos va alejando de nuestro verdadero propósito.

Ciertamente esto se puede traducir en desmotivación o falta de compromiso, cuando en realidad la verdadera causa es que perdimos la PASION, y con ella lo mejor que podemos dar.

Porque olvidarnos del sentido profundo de nuestro trabajo, del porque de nuestra tarea, y del aporte esencial que realizamos día a día, nos lleva inevitablemente a resultados mediocres, profesional y personalmente.

## Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento:

### Contenido analítico

Hoy en día se tiende a confundir gestión con liderazgo. Sin embargo, y aunque ambos términos son complementarios, esta idea es errónea. Un líder debe ser capaz de transmitir una visión a sus seguidores para alcanzar de forma precisa una meta, desarrollar a su gente, ser un ejemplo. Luego, este grupo de líderes, deben transformarse en un equipo, alineado, coordinado, complementario, y focalizado en los mismo objetivos, priorizando el todo mayor, antes que los distintos objetivos de sus áreas.

El programa propuesto posibilita iniciar el desarrollo de las competencias necesarias para obtener el reconocimiento de líder por parte del equipo, alcanzar mejores y mayores resultados en sus tareas, y fundamentalmente, construir un equipo consolidado, unificado, flexible, con visión en el desarrollo, con grandeza y con una productividad de excelencia.

### Objetivos:

- Desarrollar habilidades y destrezas personales para construir, integrar, motivar y conducir equipos de trabajo; así como lograr la sensibilización de todos los actores frente a esta filosofía de trabajo.
- Brindar una visión actual sobre el rol fundamental de Líder en las empresas modernas, sus características y necesidades, y establecer los fundamentos, valores esenciales y principios universales a seguir.
- Desarrolla competencias necesarias para un correcto posicionamiento del rol, a través de incorporar conocimiento, habilidades y actitudes, desde un punto de vista integral.
- Desarrollar habilidades para transformar a el grupo de líderes en un equipo de alto rendimiento cohesionado, colaborador, complementario y efectivo.
- Comprender y desarrollar las características de un equipo de líderes de alto rendimiento.
- Desarrollo de habilidades y una cultura de sinergia.
- Desarrollo de un paradigma propio del equipo que los identifique como tal.
- Desarrollo de hábitos para diseñar los objetivos en conjuntos y construir una visión común.



## **Programa:**

- Posicionar el rol del Líder en una empresa moderna del siglo XXI.
- Establecer los fundamentos y características del liderazgo y las responsabilidades del líder.
- Liderazgo basado en principios universales.
- Liderazgo mediante el ejemplo.
- El líder al servicio de su equipo.
- Exponer los factores críticos en la motivación y la auto-motivación, y sus componentes, así como también las acciones que se pueden emprender para mejorar el clima laboral y la satisfacción de las personas en la empresa.
- Identificar el impacto de las acciones del líder, sus vacíos y sus desbordes, reconociendo la relación causa-efecto, ocasionadas por sus conductas y su toma de decisiones.
- La necesaria transformación, su porque, y el como, de un grupo de líderes a un equipo de líderes de alto rendimiento.
- Desarrollo de los líderes, las personas y sus pares:
  - ✓ auto-desarrollo del líder
  - ✓ desarrollo de su gente
  - ✓ complementación con los demás líderes
  - ✓ comunicación
  - ✓ negociación
  - ✓ Hábitos del Líder
- Herramientas:
  - ✓ La confianza como motor y factor fundamental para el desarrollo de un clima de trabajo en la era del conocimiento y el relacionamiento.
  - ✓ El respeto como guía, para un desarrollo sustentable.
  - ✓ El alineamiento, para el logro de la eficacia buscada.
  - ✓ El foco, para la certera eficiencia necesaria.

- Los talentos individuales, la diversidad y el alto rendimiento de los equipos:
  - ✓ Valoración y equilibrio de cada objetivos parcial, pro el objetivo global
  - ✓ Respeto de las diferencia y integración de las diferencias, para potenciar soluciones
  - ✓ Impulso y pro-actividad
  - ✓ Visión de grandeza y generosidad
  - ✓ Visión de lo importante vs. lo urgente
  
- Equipos de líderes y la productividad empresarial:
  - ✓ Creatividad, innovación e implementación en la realidad.
  - ✓ Visión sistémica y de proceso
  - ✓ Empoderamiento
  - ✓ Foco en el cliente
  - ✓ Retención de personas como inspiración.
  - ✓ Toma de decisiones
  - ✓ Gestión de personas
  - ✓ Gestión del cambio e implementación de cambios

### **Metodología:**

Capacitación presencial con implementación de casos práctico. Se realizan prácticas, focalizadas para la acción inmediata por parte de los participantes, logrando la ejecución y la obtención de los objetivos planteados. Se analizan casos reales.

Se busca implementar cambios en tres ámbitos fundamentales:

- En la figura personal del líder con su gente
- El líder con sus pares, pertenecientes al equipo de líderes
- El equipo de líderes y los objetivos estratégicos de la empresa.

## Organización:

La Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento, es de rápida implementación. En la primera etapa los participantes, recibirán conocimientos de forma práctica, real y con foco en lo operativo, y se trabajaran aspectos actitudinales, que vinculados a la tarea de todos los días, pueden llegar a involucrar el logro de los objetivos del Líder y el equipo.

Luego, se llevarán adelante distintas dinámicas, ejercicios y prácticas, que le permitirán a cada líder, iniciar un auto-diagnóstico, en donde claramente serán capaces de identificar oportunidades de mejora, que dependen de él, en tres dimensiones:

- A nivel personal y su gente.
- Con su pares, el equipo de líderes.
- en relación a las demás áreas y el aporte a los objetivos globales de la empresa.

También iniciarán con la implementación de acciones reales en su área de trabajo, que luego continuarán personalmente en la empresa.

Contarán con la colaboración y el apoyo de los asesores a cargo, para impulsar el avance de cada uno de los participantes, en post de los objetivos buscado: lograr los cambios reales necesarios en la empresa.

## Primeros resultados esperados:

Luego de la implementación de estos primeros pasos, se logrará brindar el conocimiento de los puntos establecidos en el contenido analítico, y se desarrollarán las habilidades y la visión necesaria, pero además fundamentalmente, **se creará la actitud correcta** que debe estar asociada a todo líder moderno y al equipo de líderes en la empresa.

También se iniciará la aplicación e implementación de las habilidades de los contenidos establecidos, - que luego, en el seguimiento se reflejarán en la realidad de trabajo de la empresa - con la consecuente creación de nuevos hábitos de trabajo, que llevarán al logro de nuevos estándares de productividad y excelencia en los resultados de los indicadores críticos de la empresa.

## Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento:

### Primera Etapa

Luego de esta primera etapa, los asesores diseñarán un informe primario con distintos objetivos y contenidos:

- Establecimiento de la brecha entre el conocimiento necesario para el líder y la realidad del equipo de líderes en general.
- Establecimiento de la brecha entre las habilidades necesarias para el líder y la realidad del equipo de líderes en general.
- Desde el punto de vista del clima y cultura organizacional existente.
- Desde el punto de vista de la diseño organizacional y su funcionamiento real.
- Desde el punto de vista de los procesos y funcionamiento en la real.
- Desde el punto de vista de las interfases entre las áreas y su funcionamiento real.
- Desde el punto de vista de la prestación de servicios a los clientes y la satisfacción de los mismos.
- Desde el punto de vista de la innovación y la capacidad de evolucionar de equipo en general.
- Desde el punto de vista de la implementación de las políticas de gestión de personas.
- Recomendaciones y conclusiones:
  - Acciones concretas a implementar por la empresa.
  - Recomendaciones en un plan de trabajo a seguir.

## Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento:

### Seguimiento – Creación e Implementación de habilidades del equipo de líderes

Los participantes continúan su desarrollo, y tienen la responsabilidad y el compromiso de implementar en sus áreas de trabajo, los cambios necesarios, para obtener resultados reales y de excelencia buscados en la empresa.

Los asesores, continuará colaborando con el equipo de líderes, contribuyendo a la realización de los cambios, orientándolos en la fase de implementación de sus planes de acción.

En un periodo a corto de tiempo, se profundizará el desarrollo de habilidades para el equipo de líderes, con el fin de continuar y avanzar en las nuevas capacidades de ellos.



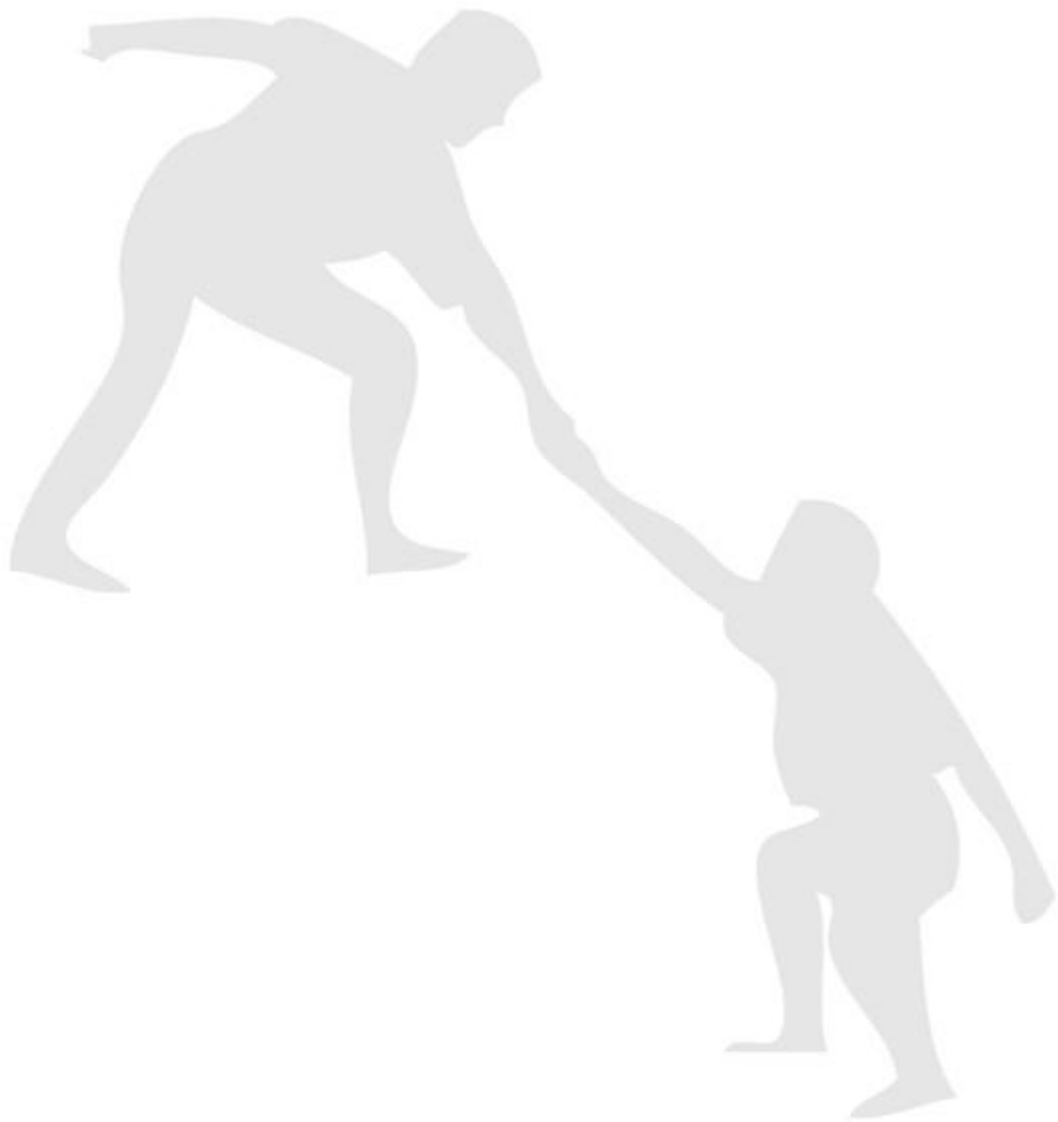
## Construcción de equipos de líderes de alto rendimiento:

### Resultados esperados

Se pueden esperar resultados concretos en diferentes áreas de la empresa, además de comenzar un nuevo camino de desarrollo personal de los líderes, de equipo de líderes y del logro de los objetivos de la empresa.

Se describen seguidamente algunos de los resultados esperados:

- Mejoramiento sustancial del clima interno de trabajo.
- Mejoramiento en el relacionamiento entre los líderes y consolidación del equipo de líderes de alto rendimiento.
- Disminución de costos operativos.
- Aumento de la eficiencia, disminución de demoras y aumento de los tiempos de respuesta.
- Asertividad en la toma de decisiones, tanto interna en la implementación de acciones y planes, como en la respuesta de cara al cliente.
- Disminución de los tiempos de los procesos entre las áreas.
- Aumento del compromiso, la motivación, el desarrollo, la pro-actividad, y la comunicación de las personas en la empresa.
- Creación de los criterios de actuación alineados y basados en los objetivos organizacionales.
- Aumento de la innovación en la prestación de servicio.
- Aumento de la productividad interna de todos los demás equipos de trabajo de la empresa.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Aumento de las ventas.
- Aumento en la rentabilidad global de la empresa.
- Desarrollo de un clima de trabajo de autocrítica, de respeto, grandeza, generosidad, confianza y concentrado las oportunidades para el desarrollo de la empresa.



CESA Management Solutions

[info@cesams.com](mailto:info@cesams.com) - [www.cesams.com](http://www.cesams.com)

Tel.: +598 2604 0200

Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

