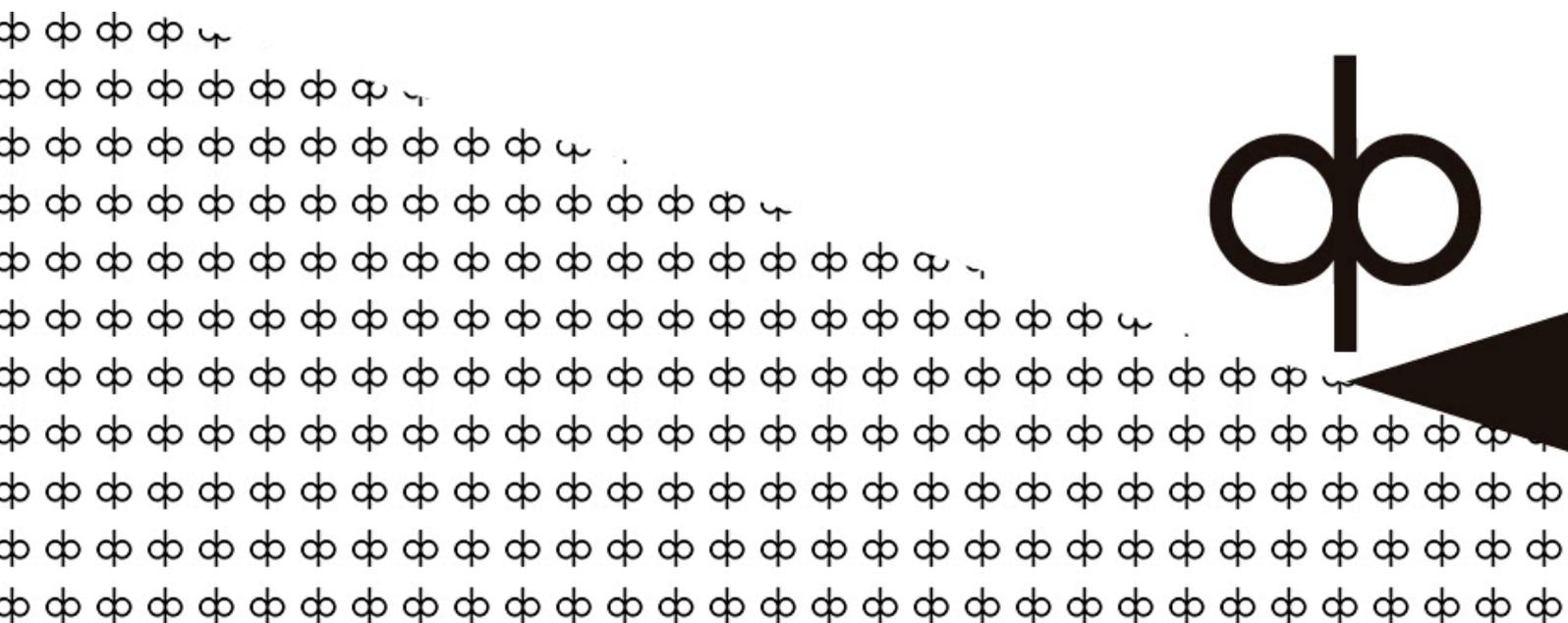


10

primeros pasos

para convertir empleados
en colaboradores
comprometidos y felices

Personas con recursos





¡Hola!

Que las personas acudan a su trabajo con **ilusión y entusiasmo**, que contribuyan al desarrollo de la organización, eso es lo que necesitas.

Parece fácil, pero no lo es, tú lo sabes bien y por eso estás aquí.

Convertir empleados (personas que trabajan por un sueldo) en colaboradores comprometidos y felices supone todo un reto.

Retribución, actitud, habilidades, estilos de liderazgo... ¿de qué depende?

En mis años de experiencia, cuando me preguntan cómo conseguirlo y por dónde empezar, siempre hago las mismas preguntas:

¿Cuál es tu propósito? ¿Lo comparten las personas que trabajan contigo?

¿Qué esperas de ellas? ¿Les has enseñado a hacer y comportarse como esperas? ¿Cómo evalúas sus resultados? ¿Sabían qué va a pasar con ellos en el futuro? Y ... sobre todo... ¿les has contado todo esto?

A veces la clave está en las cosas más sencillas. De nada te valdrá aplicar todas las técnicas o habilidades de liderazgo conocidas si no tienes resueltas estas cuestiones. Así que mi recomendación es que, **antes de nada, empieces por aquí.**

Este cuaderno de trabajo te guiará a dar los primeros pasos.





Empieza por aquí



1. ¿Cuál es tu “por qué? Define tu “Círculo dorado.”



2. ¿Hacia dónde vas? Establece tus objetivos SMART



3. ¿Qué esperas que haga y en qué condiciones?
Desarrolla la Descripción del puesto



4. ¿Cómo tiene que hacerlo? Establece Procedimientos.



5. ¿Quién es la persona adecuada? Crea el Perfil del colaborador ideal.



6. ¿Qué indicadores tendrás para conocer la evolución?
Acuerda los KPI's



7. ¿Cómo le enseñarás a hacerlo? Define el Plan de formación



8. ¿Cómo sabrás si lo ha conseguido? Redacta tu modelo de Valoración del Desempeño



9. ¿Y ahora qué? Co-crea el Plan de desarrollo



10. ¿Se lo has dicho? Cuéntalo.



1. ¿Cuál es tu por qué? Círculo dorado



Mi cuñado tiene una tienda de animales especializada en colombofilia. Es un amante de las palomas desde que era niño, ha heredado una afición que lleva generaciones en su familia y que hoy él traslada a sus dos hijos.

t a r e a s

absentismo, rotación.

Dedica gran parte de su tiempo y esfuerzo a sacar adelante su negocio, el futuro de su familia depende de ello. Cuenta con un equipo de tres personas que le ayudan en las diarias. Él dice que es la parte más difícil: tareas sin finalizar, conflictos,

Durante un almuerzo familiar en el que nos contaba cómo un empleado le había decepcionado le pregunté: y tú, ¿por qué haces lo que haces? La respuesta fue la de siempre: me dedico a vender productos para palomas, para tener dinero y poder vivir de ello...Yo, que le conozco desde hace más de 25 años, sé muy bien que eso no es así...

¿Qué es eso del círculo dorado? Como casi todas las grandes ideas, algo muy sencillo que puede marcar la diferencia. **Simon Sinek**, autor del libro “**Empieza por el por qué**”, explica cómo los grandes líderes motivan a las personas a actuar, inspirarse y comprometerse. Al estudiar diversos tipos de empresas, Sinek descubrió que –así sean empleadas o managers– **todas las personas saben lo que hacen, no muchas conocen el “cómo” se hace, y muy pocas saben “por qué” hacen lo que hacen.** Pero las organizaciones y líderes inspiradores no operan así. Cada persona/organización **piensa, actúa y se comunica desde el porqué.**

- **EI PORQUÉ** es tu propósito: tu motivación para actuar, tu causa o tu creencia. ¿Por qué existe tu empresa? ¿Por qué te levantas cada mañana?
- **EI CÓMO** son tus principios: los procesos, las acciones específicas para realizar el PORQUÉ.
- **EI QUÉ** son tus resultados, los productos o servicios que ofreces como formas tangibles para traer tu PORQUÉ a la realidad.



Como no podía ser de otra manera, **las emociones** y –particularmente– el cerebro emocional juegan un papel estelar.

Según Sinek, los niveles del círculo se corresponden con los niveles mayores del cerebro. Nuestro cerebro, está segmentado en distintas partes, una de ellas es el **Neo-cortex** que corresponde al **nivel exterior del círculo de oro (qué)**. El Neo-cortex es responsable de todos los actos, **pensamientos racionales, analíticos** y del lenguaje. Las secciones internas del círculo de oro (de afuera hacia adentro cómo y por qué) concuerdan con la parte del cerebro llamado Límbico, el cual es responsable del comportamiento humano, la toma de decisiones, los **sentimientos y la confianza**.

“La gente (entre los cuales están tus empleados) no “compra” lo que haces, compra el porqué lo haces.



Si quieres que Simon te lo cuente en persona sigue el enlace o lee el Qr



<https://bit.ly/2SmODY6>



Ha llegado el momento de ponerlo en práctica

Las preguntas	Mi cuñado	Ahora tú
¿Por qué?	Contribuyo a perpetuar la tradición colombófila propiciando el bienestar de las palomas y ayudando a sus dueños a cuidarlas y disfrutarlas.	
¿Cómo?	Primando la calidad, cubriendo una amplia gama de necesidades y en constante innovación.	
¿Qué?	Vendo productos de colombofilia	