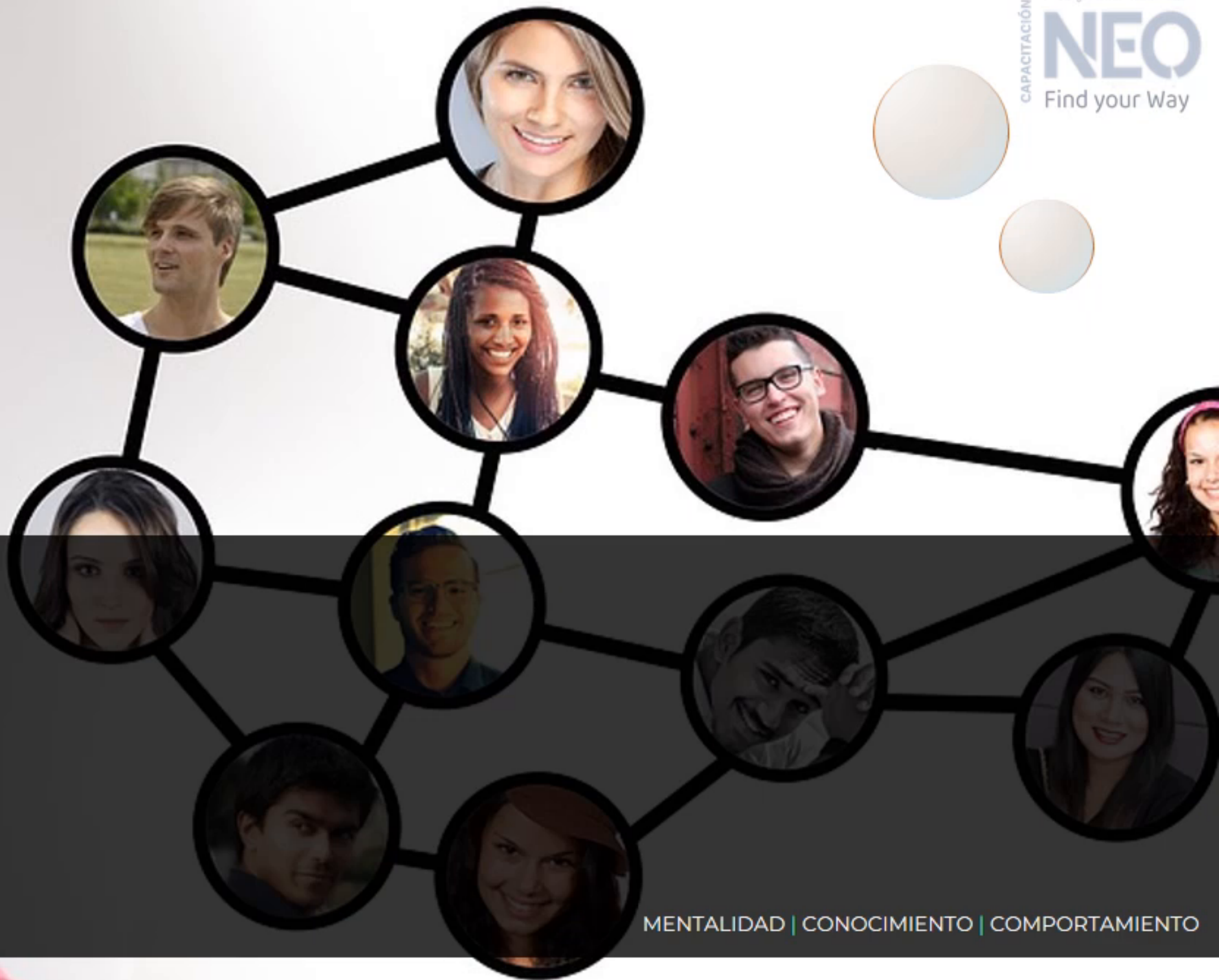


eBook

2023-2026





“An excellent culture makes you
a great place to work.

[Una **cultura excelente** genera 'un gran lugar para trabajar'].

A culture of excellence makes
you a consistently great
organization.

[Pero una **cultura de excelencia** te convierte
consistentemente en una GRAN organización]

Which would you prefer?”

[¿Cuál preferís?]

Randy Pennington

“Las empresas se están dando cuenta - y están implementando acciones - para que el **significado** (un propósito acordado), la **colaboración** (el aprendizaje colectivo) y lo **inclusivo** (el respeto por las diferencias), tengan su lugar como aceleradores de resultados”.



Si no estás trabajando – de alguna manera – esta tríada, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Recuerda que lo intangible está ganando lugar.

“Las empresas se están dando cuenta - y están implementando acciones - para que el **significado** (un propósito acordado), la **colaboración** (el aprendizaje colectivo) y lo **inclusivo** (el respeto por las diferencias), tengan su lugar como aceleradores de resultados”.



Si no estás trabajando – de alguna manera – esta tríada, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Recuerda que lo intangible está ganando lugar.

“En los procesos de cambio actuales la ‘mejora de procesos’ está pasando a ser un sub-producto de la alineación máxima entre personas, por lo que ahí deben poner el **foco**. Esto requiere repensar la manera en que forman sus grupos de trabajo, pensando a esas comunidades en forma **integral**, no jerárquica”.



Si no conoces a tu gente – o si sólo conoces lo que hacen -, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Descubre distintas fortalezas detrás de un mismo Talento.

“Revalorizar la **experiencia**: sea por los **logros** alcanzados, por la participación en proyectos claves o por **presencia** en lanzamientos no exitosos, cada colaborador puede ser potencialmente considerado como Mentor; aprovechen entonces la **trayectoria** y las **historias** presentes; extraigan lo mejor y extrapolen lo que sirva”.



Si crees que solo un puñado de empleados GEN X podrían ser Mentores, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Capitaliza, sinergiza y simplifica la experiencia.

“Empezar a ocuparte de TU **bienestar** y de TU **energía** no es negociable: poco es lo que pueden hacer como líderes para inspirar a otros, si no hay calma mental y equilibrio emocional... El PODER que proviene de **conectar** con cada persona, **fortalece y multiplica** al que emana de ti misma. Combina ambos para liberar tu máximo potencial.



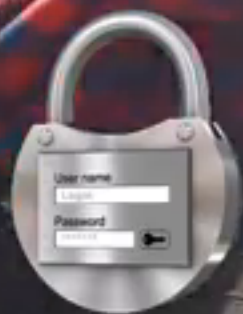
Si crees que puedes solo o si crees que ya lo sabes todo, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Haz sentir parte a tu gente de algo grande – y que tu ego no interfiera.

“Empezar a ocuparte de TU **bienestar** y de TU **energía** no es negociable: poco es lo que pueden hacer como líderes para inspirar a otros, si no hay calma mental y equilibrio emocional... El PODER que proviene de **conectar** con cada persona, **fortalece y multiplica** al que emana de ti misma. Combina ambos para liberar tu máximo potencial.



Si crees que puedes solo o si crees que ya lo sabes todo, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Haz sentir parte a tu gente de algo grande – y que tu ego no interfiera.

“Reconocer a quienes estén ayudando a otros a lograr sus objetivos, es parte de la creación de contextos motivacionales. Búsquenlos. Conózcanlos. Háganlos visibles. Replíquenlos. Ellos manifiestan su liderazgo, naturalmente. Ustedes refuercen esos comportamientos, explícitamente”.



Si no estás descubriendo a tus próximos líderes, antes de que otros lo hagan, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Presta atención, crea espacios para que se puedan manifestar.

“Dejen lugar para lo inesperado; no hay *strategic planning* que contemple lo impredecible – y esos podrían ser los tiempos que corren y se vienen – por lo que hay que empezar a **entrenarse en la sorpresa, más que en la rutina, generando músculos que valoren la **acción estratégica**, más que la perfección”.**



Si no estás pensando proactiva y creativamente – y solo lo haces ‘reactivamente’ - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Disciplínate para estar un paso adelante – y luego enseña tu método a tu equipo.

“Dejen lugar para lo inesperado; no hay *strategic planning* que contemple lo impredecible – y esos podrían ser los tiempos que corren y se vienen – por lo que hay que empezar a **entrenarse en la sorpresa**, más que en la rutina, generando músculos que valoren la **acción estratégica**, más que la perfección”.



Si no estás pensando proactiva y creativamente – y solo lo haces ‘reactivamente’ - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Disciplínate para estar un paso adelante – y luego enseña tu método a tu equipo.

“No sólo se trata de alcanzar KPIs...; se trata de agradecer a quienes los lograron, para **fortalecer y validar** los comportamientos que estos demostraron y hacer que **otros quieran replicarlos**”.

Si aún crees que los “resultados” son lo más importante – y no puedes ver que la gente que los genera está buscando algo más que eso - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Haz que los Resultados se subordinen al Proceso y que éste se subordine a la Gente. Y luego, VALIDA a tu gente.



“No sólo se trata de alcanzar KPIs...; se trata de agradecer a quienes los lograron, para **fortalecer y validar** los comportamientos que estos demostraron y hacer que **otros quieran replicarlos**”.

Si aún crees que los “resultados” son lo más importante – y no puedes ver que la gente que los genera está buscando algo más que eso - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Haz que los Resultados se subordinen al Proceso y que éste se subordine a la Gente. Y luego, VALIDA a tu gente.



“Encuentren nuevas conexiones entre sus colaboradores, fortalezcan sus vínculos y **creen comunidades de talentos**; ellos sabrán qué hacer cuando se junten; entre más mentes brillantes y **valores compartidos**, mejor”.

Si crees que un Talento puede expresarse en cualquier contexto y circunstancia - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Analiza el ecosistema que rodea al talento y prepárate para replicarlo, de manera de elevar sus probabilidades de éxito. Luego, vuelve a desafiarlo.



“Generen mejores **habilidades de coaching** entre los jefes, para poder elevar así los niveles de calidad de **feedback** que brindan; saber darlo es un poco arte y un poco ciencia, por lo que deben entrenarlos para luego reconocer a los mejores en ello”.



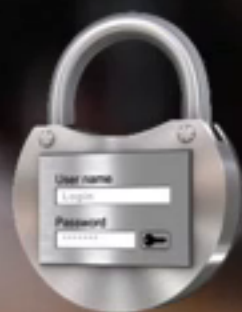
Si crees que el feedback es algo que tus jefes de área ya deberían saber brindar - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes convertir el feedback y el feedforward en una ventaja conversacional, que libere el poder y el potencial de la gente.

“Generen mejores **habilidades de coaching** entre los jefes, para poder elevar así los niveles de calidad de **feedback** que brindan; saber darlo es un poco arte y un poco ciencia, por lo que deben entrenarlos para luego reconocer a los mejores en ello”.



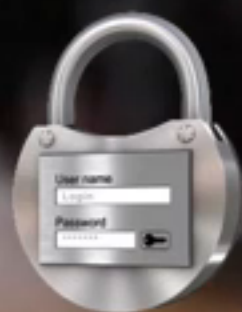
Si crees que el feedback es algo que tus jefes de área ya deberían saber brindar - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes convertir el feedback y el feedforward en una ventaja conversacional, que libere el poder y el potencial de la gente.

“Así que NO dejen a la CULTURA crearse por default: **co-creen con su gente una empresa bien humana**, con ‘ejemplos modelo’ de arriba hacia abajo, para que luego se multipliquen de abajo hacia arriba. Casualmente lo que NO puedan medir (**la vulnerabilidad, la empatía, la intuición, la emoción y la imaginación...**) será lo que los hará ÚNICOS, RENTABLES y un IMAN para el TALENTO, ese que precisarán que se quede, en los próximos años”.



Si aún crees que hay otras variables – las mismas de siempre - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes re-inventarte, re-pensarte, nunca ‘re-signarte’ a pensar que nada cambiará. Si no puedes cambiar de trabajo, cambia de mirada. Porque todo esto es posible. Ya se está haciendo. Ya está clara la relación con el bottom-line. Es tu turno.

“Así que NO dejen a la CULTURA crearse por default: **co-creen con su gente una empresa bien humana**, con ‘ejemplos modelo’ de arriba hacia abajo, para que luego se multipliquen de abajo hacia arriba. Casualmente lo que NO puedan medir (**la vulnerabilidad, la empatía, la intuición, la emoción y la imaginación...**) será lo que los hará ÚNICOS, RENTABLES y un IMAN para el TALENTO, ese que precisarán que se quede, en los próximos años”.



Si aún crees que hay otras variables – las mismas de siempre - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes re-inventarte, re-pensarte, nunca ‘re-signarte’ a pensar que nada cambiará. Si no puedes cambiar de trabajo, cambia de mirada. Porque todo esto es posible. Ya se está haciendo. Ya está clara la relación con el bottom-line. Es tu turno.



Resumiendo...

- 1 **RENUEVA EL SENTIDO, COLABORACIÓN E INCLUSIÓN:** haz todo lo que puedas para que estos intangibles se valoren;
- 2 **INTEGRA A LA GENTE:** haz todo lo que puedas para facilitar conexiones y alinear conversaciones generativas, usa múltiples canales;
- 3 **GENERA UNA RED DE MENTORES:** entrena a tu gente para que se conviertan en mentores, más allá de la edad o el seniority;
- 4 **CUIDA A TUS LÍDERES:** entrena su emocionalidad y su bienestar; inspíralos para que expandan conciencia sobre ellos mismos;
- 5 **REFUERZA COMPORTAMIENTOS ESPERADOS:** lo que hagas o no hagas envía mensajes; se claro, consistente y sistemático;
- 6 **ELEVA TU FLEXIBILIDAD:** así como también tu resiliencia mental y tolerancia al no-control, ya que deberás 'hacer' aún sin certezas;
- 7 **RECONOCE UN VALOR CUANDO LO VEAS:** valida los comportamientos y conviértelos en historias y anécdotas memorables;
- 8 **POTENCIA A LOS TALENTOSOS:** rodéalos de más talento, acelera su participación estratégica y recompensa su impacto en el negocio;
- 9 **ENTRENA A TUS JEFES MEDIOS:** a mantener conversaciones difíciles, a negociar y a brindar feedback y feedforward;
- 10 **MOVILIZA SISTEMAS:** para que se animen a hacer dos cosas: a) volver a confiar (sentirse vulnerables); b) arriesgarse por un Motivo.

POTENCIEMOS UNA

cultura

Inspiracional

> Alejandro Delobelle
NEO
Find your Way

CAPACITACIÓN

