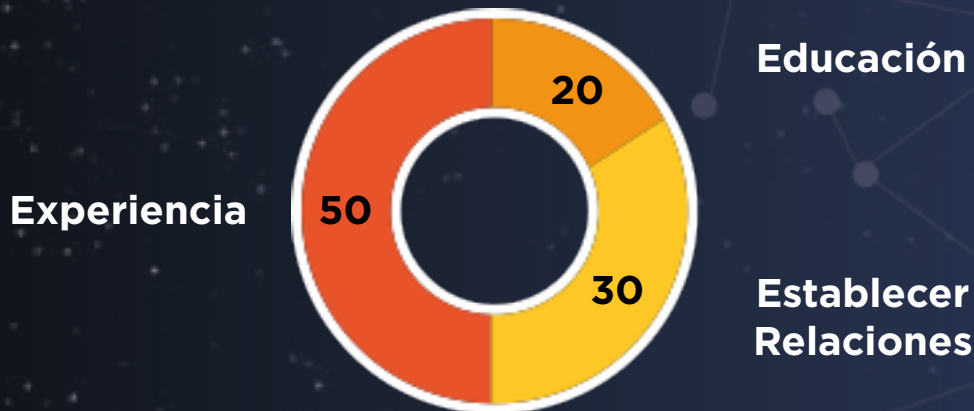


APLICACIÓN

Desarrollo de
Otros



Desarrollar a otros es quizás la tarea más importante del ejercicio de liderazgo, pues no solo se centra en establecer dirección y guía a aquellos que son sus reportes, si no en ser ejemplo que inspire a la acción.

Es importante que el líder entienda que es su responsabilidad brindar retroalimentación; de igual forma, está encargado de dar instrucción, es decir, enseñar a través del ejemplo a encontrar soluciones, pues solo por este medio logrará tener la credibilidad para dar guía y entonces, su equipo tome las responsabilidades del trabajo actual y se prepare para futuros retos.

Considera que la retroalimentación debe darse siempre de forma oportuna y específica, tanto en los aspectos positivos como negativos del desempeño, esto permitirá que tu equipo tenga claridad sobre las expectativas del trabajo que está desempeñando. Solo a través de la retroalimentación será capaz de establecer un compromiso con desempeño, y por ende de su crecimiento.

Es momento de llevar a la práctica todo el conocimiento aprendido, la finalidad de los ejercicios de aplicación es apoyarte a integrar los conocimientos a tus responsabilidades y funciones de trabajo, así como mejorar tu desempeño y seguir desarrollando nuevas habilidades que impulsen tu crecimiento.

REFLEXIONA

- ¿Cuáles fueron los aprendizajes de mayor relevancia durante el módulo de Desarrollo de otros?

- ¿Cómo puedes integrar la experiencia compartida por los sponsors a tu día a día? Menciona 3 ideas a implementar:

APLICA

En esta ocasión, el ejercicio de aplicación tiene la intención de reforzar el proceso de retroalimentación a partir de los postulados que propone el *Coaching* por lo que pretende ser una guía que te ayudará en la siguiente sesión con alguno de tus colaboradores.

A) Generar contexto y vínculo:

Este es el primer punto del proceso del coaching, es aquí donde se enmarca el por qué se quiere alcanzar "cierto" objetivo. Para conocer la motivación es necesario realizar una o varias entrevistas en las cuales puedas conocer a la persona, sus valores, capacidades, intenciones, etc.

Es posible que las motivaciones sean varias, o que incluso vayan cambiando conforme las entrevistas, por lo que será labor del líder ayudar a entender cuál es la motivación principal.

B) Situación actual:

Para poder realizar el diagnóstico de la situación, es necesario que la confianza haya sido establecida ya que a partir de este punto se intenta ser lo más honesto y claro posible, guardando siempre la ética y el respeto.

Es importante que conozcas los ¿Por qué's? (¿Qué lo ha llevado a tomar las decisiones que ha tomado, Por qué fue la mejor respuesta, etc.) Y ¿Para qué's? (hacia donde quiere caminar).

Para realizar el diagnóstico de la situación, realizar un análisis FODA puede ayudarte.

Antes de establecer un plan de acción, será necesario que realices un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de tu meta y actividades que contempla).

OPORTUNIDADES

AMENAZAS

FODA

FORTALEZAS:

ESTRATEGIAS FO:

¿Cómo aprovecho las oportunidades usando mis fortalezas?

ESTRATEGIAS FA:

¿Cómo minimizo las amenazas usando mis fortalezas?

DEBILIDADES:

ESTRATEGIAS DO:

¿De qué manera elimino mis debilidades, aprovechando mis oportunidades?

ESTRATEGIAS DA:

¿De qué manera elimino mis debilidades y minimizar mis amenazas?

C) Situación futura:

Esta etapa del proceso tiene la intención de establecer el objetivo último del trabajo del coaching y hacia donde se van a dirigir los esfuerzos y trabajo.

D) Plan de acción:

Establezcan un plan de acción para alcanzar el objetivo descrito. Es el colaborador quien deberá realizar dicho plan y presentarlo como propuesta de trabajo.

El plan de trabajo deberá describir tareas concretas y lo más específicas posibles.

Tu rol será cuestionar dichas actividades (¿Realmente permitirán alcanzar el objetivo?) y apoyar en el seguimiento de las mismas.

Este será el punto medular de tu trabajo, ya que será aquí donde acompañes a tu colaborador proporcionando los consejos y experiencias que a ti te han funcionado con la intención de lograr nuevos hábitos.

E) Seguimiento y retroalimentación

Como el nombre lo indica, este momento del proceso es seguimiento, seguimiento, seguimiento. El plan ya se ha establecido, así como las reglas de trabajo por lo que será labor principalmente del líder acompañar la ejecución y dar retroalimentación tanto positiva, como negativa del mismo.

Muchas veces es posible que se pierda el rumbo de trabajo por lo que es muy necesario estar alerta al objetivo principal para mantenerse enfocados.

PREPÁRATE

Identifica las **3** acciones que realizarás en tu trabajo diario la próxima vez que te enfrentes a este reto.



TE SUGERIMOS

- Siempre que vayas a dar una retroalimentación prepárate, incluso pídele a tus colaboradores que se preparen, esto permitirá que el diálogo fluya en torno a aquello que se pretende hablar.
- La retroalimentación es un proceso personal, es necesario que se brinde la confianza con la intención de que tenga un mejor impacto.
- Se específico y proporciona los ejemplos que sustenten la acción que estás tratando de felicitar y/o reprender, esto evitará malos entendidos.
- Centra tus preguntas en el ¿qué? y el ¿por qué? y no en el ¿cómo? Y ¿cuándo?
- Acércate a ellos, las relaciones serán el centro de todo, por lo que involucrarte en su vida e intereses permitirá estrechar lazos.
- Sé empático y cuida la imagen que proyectas a tu equipo.
- Comparte tu conocimiento (libros, artículos, etc.) y tu experiencia con tu equipo.
- Detecta las habilidades de tu equipo y promueve la ayuda entre ellos. Todos tenemos habilidades más o menos desarrolladas, por lo que promover aquellas que sobresalen de las del grupo impulsará no solo al que la tiene, si no que ayudará a que los otros las aprendan.
- Respalda a tu equipo en situaciones difíciles, serán estos momentos los que ayudarán a la credibilidad del equipo.
- Contar una experiencia será de más utilidad o mostrarle a alguien que te importa obtendrá mejores resultados. Eres tú el que inspira a las personas, no tus palabras.
- Pide retroalimentación sobre tu ejercicio de liderazgo, toma a un líder que consideres un ejemplo a seguir como mentor.