



**Conexiones de Valor:
Construyendo un futuro de
resultados excepcionales**

CHUBB®



Nombre:

Objetivos

- Comprender y aplicar habilidades de comunicación y sintonización con diferentes estilos de personalidad para potenciar el trabajo en equipo, la consecución de sus metas y el óptimo desarrollo de los procesos internos.
- Emplear conocimientos de los estilos de personalidad para mejorar la sintonía y efectividad de la interacción.
- Identificar las características de los equipos de alto rendimiento, así como las fortalezas y oportunidades existentes en la actualidad.
- Explicar e implementar los hábitos de las personas enfocadas en el camino hacia la responsabilidad.
- Usar las vivencias del equipo para generar conexiones de valor que potencien la alineación y colaboración interna.
- Establecer los acuerdos y compromisos que lleven al equipo a construir un futuro de resultados excepcionales.



Contenido:

1. Generando conexiones de valor conociendo los diferentes estilos de personalidad.
2. Descubriendo nuestro brillo colectivo.
 - 2.2 Equipos vs. grupos
 - 2.3 Características de los equipos de alto rendimiento
 - 2.4 Comunicación, colaboración y competencia
 - 2.5 La Rueda de Equipo Fianzas:
 - 2.5.1 Análisis de las Fortalezas y Oportunidades del Equipo.
 - 2.6 Colaboradores enfocados, responsables y comprometidos: Accountability.
3. Construyendo el futuro como equipo: Sesión de Coaching.
 - 1.1 Generando consciencia.
 - 1.2 Compromisos y acuerdos.

Introducción:

Para que las empresas de hoy en día puedan continuar contribuyendo a la sociedad y generando valor para sus accionistas, es necesario contar con lo mejor del talento que en ellas colaboran. Un desafío que se dice más fácil de lo que se hace, pues el éxito del trabajo radica en el óptimo funcionamiento de los equipos de trabajo que las conforman.

Construir un equipo cohesionado es difícil, pero no es complicado. Se precisa hacer conscientes las creencias y formas de pensar que tenemos, las cuales, en ocasiones son opuestas a la mentalidad que se requiere para crear una verdadera sinergia entre las personas que conforman los equipos. Implica igualmente entender el impacto en la colaboración, el compromiso y la confianza que debe existir en un equipo, comportamientos de competencia, exceso de independencia y rigidez al enfrentar la amplia diversidad presente en las organizaciones modernas.

Los negocios en el siglo XXI son un juego de equipo, con un liderazgo que puede ser distribuido y asignado de manera variable, en función a las estrategias, objetivos o necesidades de la organización en un momento determinado, y en el cual es el nivel de cooperación lo que impulsa el nivel de los resultados.

Competir en un mundo globalizado exige altos estándares de excelencia en cuanto a calidad, servicio y creación de valor. Cada organización, incluidos los equipos que la conforman, tiene dos objetivos principales: desarrollar el negocio y desarrollar la capacidad organizativa.

Deben construir el negocio hoy o cerrar hoy; deben construir la organización hoy o dejar de operar mañana.

La solución no depende de los recursos, sino del ingenio y la inventiva colectivas.



1. Generando conexiones de valor conociendo los diferentes estilos de personalidad.

El éxito de las empresas y los grupos humanos depende en gran medida de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus miembros. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es siempre fácil que los miembros de una misma área se entiendan entre sí con el objeto de llegar a un resultado final.

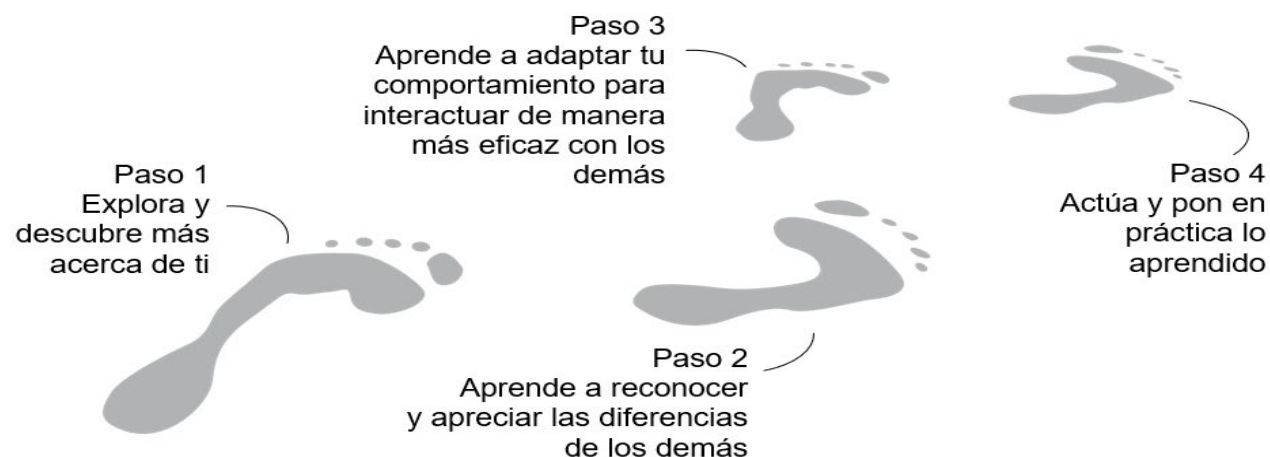
Cada uno de nosotros piensa diferente al otro, y muchas veces creemos que nuestra opinión, ideas, perspectivas y sentimientos prevalecen sobre la de nuestros colegas y colaboradores; sin embargo, es en nuestra capacidad para conectar, tener conversaciones de valor y llegar a acuerdos productivos que sean implementados oportunamente y sostengan en el tiempo y lo que marca la diferencia.

La clave del éxito para lograr esto reside en saber cómo desenvolvernó con personas cuyos comportamientos, preferencias, formas de pensar, habilidades y disposición para trabajar, en algunas ocasiones difieren de las nuestras.

En estas circunstancias, actuar con flexibilidad y adaptabilidad es clave para sintonizar con personas distintas a nosotros.

Los pasos para conseguir la eficacia personal:

Los pasos para conseguir la Eficacia Personal



*“El que conoce lo exterior, es erudito.
Quien se conoce a sí mismo, es SABIO.
Quien conquista a los demás es poderoso.
Quien se conquista a sí mismo, es INVENCIBLE”.*

Pre-Work - Reflexiona y responde:

1. Piensa y describe a una persona con la que te sea fácil relacionarte y conectar.

2. Piensa y describe a una persona con la que te cueste relacionarte y conectar.

3. Las personas que describiste con antelación, ¿Tienen algo en común? ¿Alguna de ellas es muy parecida o muy diferente a ti?

Repasando tu perfil Insights DISC:

Señala 3 aspectos que consideres puntos fuertes y 3 posibles desafíos que consideras son los más exactos:

Fortalezas	Desafíos

¿Cómo se han manifestado estos puntos fuertes y estos desafíos en tu vida, en tus relaciones interpersonales, en tu trabajo?

¿Qué podrías hacer diferente para abordar los desafíos y mejorar la relación con las personas?



Plan de Acción:

Después de completar la sesión 1, te invitamos a responder las siguientes preguntas:

● ¿Qué has aprendido en esta sesión?

● Basándote en lo que has aprendido, ¿en qué te centrarás a continuación en tu travesía de auto-descubrimiento?

● ¿Cuáles son tus compromisos para la acción?

● ¿Qué cambiará en tu vida al ejecutar las acciones y lograr tu plan?

“Cada avance, cada logro conceptual de la humanidad ha estado relacionado con un avance en la comprensión del autoconocimiento”

Carl G. Jung

2. Descubriendo nuestro brillo colectivo

«El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo gana campeonatos»

Michael Jordan

El nombre del juego: Maximizar la Sinergia

El juego está cambiando, no cambió, cambia minuto a minuto. En el mercado competitivo y acelerado de hoy, las reglas cambian todos los días. Justo cuando crees que ya lo tienes resuelto, justo cuando haces una pausa para descansar un poco, te enfrentas a una nueva variación.

El aumento de la competencia obliga a la organización típica a operar con estructuras más esbeltas y ágiles. Estas organizaciones más sencillas no tienen ni el tiempo ni los recursos para hacer el trabajo dos veces. Su enfoque debe estar en hacerlo bien la primera vez y hacerlo mejor que nadie.

La empresa típica de hoy en día debe realizar su trabajo mejor, más rápido y con menos recursos que en años anteriores.

La tarea es tan desafiante como sencilla: hay que maximizar y extraer hasta la última gota de sinergia de cada una de las personas que la conforma.

Una historia para reflexionar:

El vuelo de los Gansos



La ciencia ha descubierto por qué los gansos vuelan juntos. Vuelan formando una "V", porque cada pájaro al batir sus alas, produce un movimiento en el aire que ayuda al ganso que va detrás de él. Volando en V, todo el grupo aumenta por lo menos en un 70% su poder de vuelo, comparado a que cada pájaro lo hiciera solo.

Cada vez que un ganso se sale de la formación y siente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de volar solo y de inmediato se reincorpora al grupo, para beneficiarse del poder del compañero que va adelante.

Cuando un líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro ganso toma su lugar.

Los gansos que van detrás producen un sonido propio de ellos y lo hacen con frecuencia para estimular a los que van adelante para mantener la velocidad.

Cuando un ganso enferma o cae herido, dos de sus compañeros se salen de la formación y lo siguen para ayudarlo y protegerlo, y se quedan con él hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta que muere.



¿Qué te gustó de esta historia?



Definición de Equipo de Trabajo:

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas comprometidas con un _____ común, quienes _____ cooperar con la finalidad de alcanzar _____ excepcionales.

Existen diferencias significativas entre un Grupo y un Equipo, entre ellas podemos mencionar:

Grupo	Equipo
Objetivos individuales.	Objetivos comunes.
Independencia.	Interdependencia.
Individualismo, bajo compromiso.	Alta contribución y compromiso.
Realizan tareas en forma igualitaria.	Realizan tareas en función a roles, capacidades y habilidades.
La confianza es accesoria.	La confianza es un pilar fundamental elemental.
Evaden los conflictos para protegerse.	Enfrentan y resuelven sus conflictos para que el equipo crezca.
Se limita la aportación de ideas y la crítica.	Se potencia la aportación de talento, ideas y sugerencias de mejora.
El foco está en no perder, evalúan el resultado.	El foco está en aprender, ganar y crecer; evalúan el proceso y el resultado.

Los equipos efectivos siempre superan a otros tipos de grupos en creatividad, resolución de problemas y toma de decisiones. Tal desempeño sólo es posible en la medida en que sean capaces de aprovechar el brillo colectivo de sus miembros.

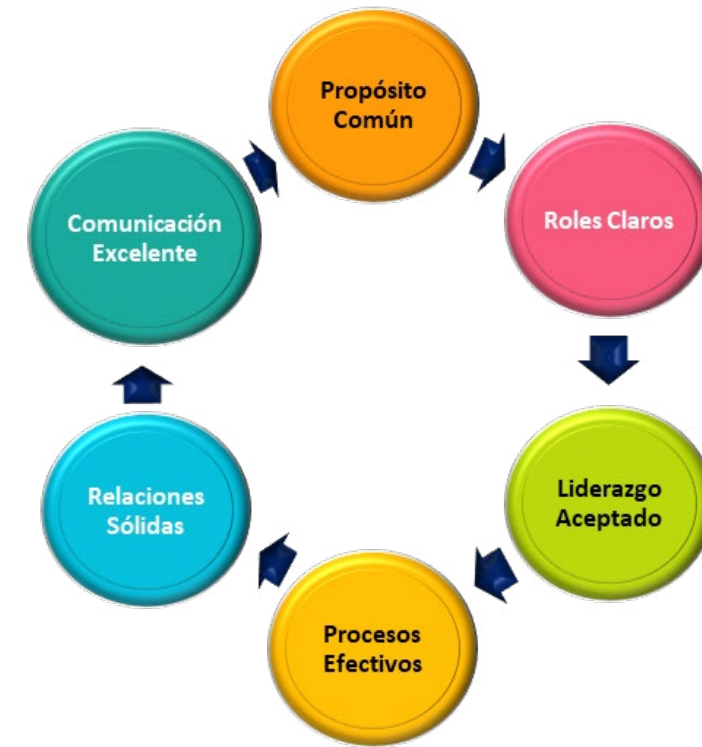
Esto se hace a través de una comunicación que genera colaboración, creatividad y descubrimiento, así como la resolución productiva de sus diferencias y conflictos.

Lo que hace visible a un equipo de alto desempeño es el grado de resultados que logran, en comparación con lo planeado.



Un **equipo de alto rendimiento** es un grupo de personas con unos roles específicos, complementarios y multifuncionales que cooperan juntos, con gran compromiso e identificación, en la consecución de un objetivo común del cual son responsables; para lo cual cuentan con los recursos y la autonomía suficientes.

Características de los equipos de alto rendimiento



1) Propósito Común:

- Es el ingrediente principal para el éxito.
- Tarea clara, común y cautivadora.
- Libera el “poder” del equipo.
- Conduce al resultado superior.

2) Roles Claros:

- Expresan la manera de diseñar, dividir y distribuir el trabajo.
- Buscan la mejor combinación de conocimientos, experticias y habilidades específicas.

3) Liderazgo Aceptado:

- Provee la estructura para maximizar la cooperación.
- Voluntariamente aceptado.
- Es un rol para “servir” a su equipo de colaboradores o voluntarios.
- El verdadero “jefe” es el resultado a lograr.

4) Procesos Efectivos:

- Proveen el método para lograr la cooperación.
- Tipos de Procesos: Trabajo, Pensamiento.
- Mapear (hacerlos visibles).
- Dominar (hacerlos mejores).

5) Relaciones Sólidas:

- Proveen el ambiente para lograr la cooperación.
- Se basan en la diversidad, no en los intereses comunes.
- Canalizan sus diferencias creando sinergia en lugar de disputas.
- Las diferencias deben ser compensadas por la confianza, aceptación, respeto, cortesía y una dosis generosa de comprensión.

6) Comunicación Excelente:

- Provee el medio para lograr la cooperación.
- Oportuna, clara y precisa.
- Es clave para pensar colectivamente y encontrar sinergia en las soluciones del equipo.

“Las fortalezas están en nuestras diferencias no en nuestras similitudes”

Stephen Covey

Comunicación abierta: La Ventana de Johari

La Ventana de Johari puede ser considerada como una “ventana a una comunicación más nutritiva” por medio de la cual podemos aumentar nuestro propio autoconocimiento y/o el de los demás porque puede facilitarnos el dar y recibir “feedback” más informativo en áreas específicas desconocidas, hasta ese momento, por nosotros mismos o por los demás.

Si tomamos los cuatro cuadrantes en sentido vertical (columnas) o en sentido horizontal (franjas), las dos columnas representarán el “yo” y las dos franjas representarán a “un equipo o grupo determinado” al cual pertenezco.

La primera columna contiene “lo que yo sé respecto de mí”, la segunda “lo que yo desconozco respecto de mí”; la franja superior contiene “lo que los demás (el equipo/grupo) saben respecto de mí” y la franja inferior contiene “lo que los demás (el equipo/grupo) desconocen respecto de mí”.

Las informaciones contenidas en esas franjas y columnas no son estáticas, sino que se desplazan en la medida en que varían según el grado de confianza recíproca y el intercambio de retroalimentaciones brindadas y/o recibidas.



¿Cómo utilizar la Ventana de Johari para mejorar la interacción en el equipo de trabajo?



Promoviendo la apertura, el feedback y el descubrimiento, ya que cuanto más amplia sea el área pública, más confianza, más autoconocimiento y mayor comunicación abierta existe.

Dentro de este contexto el dar o recibir “feedback” consiste en “movilizar” informaciones desde el Área Ciega o desde Área Oculta hacia el Área Pública con la finalidad de aumentar nuestro propio autoconocimiento y el que tienen los demás acerca de nosotros mismos, con la finalidad de fomentar nuestro crecimiento personal y/o nuestra cercanía con el resto de los integrantes del equipo, con el fin último de aumentar la integración del equipo o buscando disminuir los posibles “roces” por desconocimiento de algunas características personales o del propio grupo.



Reflexiona:

¿Cómo utilizarás la Ventana de Johari para tu autoconocimiento y crecimiento personal?

¿A quién acudirás para solicitar feedback? ¿Cuándo lo harás?

¿Cuáles son las áreas específicas que deseas conocer más?

Colaboración, Competencia y Sinergia.



“Las formas de vida tuvieron que pasar de una etapa juvenil a una de madurez para sobrevivir. En la etapa juvenil todas las especies son competitivas y creativas, luego pasan a la madurez, etapa en la que se dan cuenta que cooperar es más eficiente a nivel energético”



Define:

¿Qué es Colaboración / Colaborar para ti?

¿Qué es Competencia / Competir para ti?

¿Cuál ha sido tu comportamiento más frecuente, Colaborar o Competir?

Sinergia:



El término proviene del griego “synergo” que significa cooperación y quiere decir literalmente trabajando en conjunto. Hoy se refiere al fenómeno en el cual el efecto de la influencia o trabajo de dos o más agentes al actuar en conjunto es mayor al esperado. En otras palabras, es cuando al sumar las características o acciones de los agentes se potencializa el resultado.

Una organización es considerada sinérgica cuando las áreas/sistemas que la componen no pueden realizar una función determinada sin depender del resto de los miembros que hacen parte de dicha organización. De aquí viene la afirmación aristotélica relacionada con este concepto: “el todo no es igual a la suma de las partes”. Es por esto importante mirar cómo se complementan los equipos de trabajo frente a sus fortalezas y oportunidades de mejora, con el fin de optimizar los resultados cuando los equipos empiezan a trabajar en conjunto.

La sinergia significa que los resultados de un _____ de trabajo pueden ser superiores a la suma de los esfuerzos y capacidades de cada uno de los miembros de ese _____.



Ejercicio Grupal:

Instrucciones:

- a) Identificar los comportamientos que definen a conducta/actitud, en cuanto a:
 - Liderazgo
 - Comunicación
 - Intención/Motivación

- b) Completa las respuestas en el cuadro a continuación:

Área de Acción	Colaboración	Competencia
Liderazgo		
Comunicación		
Motivación		

La Rueda de Equipo Fianzas:



¿Qué ejemplos tienes de uso de las energías cromáticas en tu equipo, ya sea por su uso adecuado o por su uso excesivo?

¿Qué ves en la distribución de estilos/energías en tu equipo?

Análisis de las Fortalezas y Oportunidades del Equipo:

Fortalezas	Oportunidades

¿Cómo podría adaptarse el equipo para resolver estas oportunidades?

¿Qué acciones y compromisos haces de manera individual para ayudar a tu equipo a desarrollar las áreas de oportunidad detectadas?

Colaboradores enfocados, responsables y comprometidos: Accountability

*“El que quiere hacer algo conseguirá un medio, el que no, una excusa”
Stephen Dolley*

Una línea delgada separa el éxito del fracaso, a las grandes compañías de las ordinarias, a las personas que viven plenamente de las apenas logran sobrevivir.

De cada lado de la línea hay dos tipos de actitudes, las de la Zona Gris, las cuales se caracterizan por fabricar excusas, culpar a los demás, la confusión y las actitudes de impotencia. Del otro lado están las actitudes de la Zona Verde, en donde pueden encontrarse la aceptación de la realidad, del compromiso, de las soluciones a los problemas y de los actos decididos para lograr los resultados esperados.

A pesar de que la palabra “Accountability” no tiene una traducción precisa al español, algunos lo vinculan al término responsabilidad. Pero lo cierto es que podemos hacer una distinción. Ser responsable está directamente relacionado con una acción y ser “accountable” está directamente relacionado con un resultado

Definición de Accountability:

“Una decisión personal para sobreponerte a las circunstancias y demostrar el compromiso necesario para obtener los resultados deseados: Darse cuenta, Hacerse Cargo, Solucionarlo e Implementarlo” (DHSI).”

Accountability, la capacidad de cumplir planes

Principios del Accountability:

1. Reconocer y responder a las inquietudes propias y las de los demás.
2. Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene.
3. Reporte oportuno de las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria.
4. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
5. Asumir las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.
6. Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que se le confiere al cargo.
7. Difundir.

Dimensiones del Accountability:

1. Darse cuenta: tener el valor de aceptar la realidad.
2. Hacerse cargo: reconocer rápidamente tus errores, aceptar las circunstancias y trabajar para mejorar.
3. Solucionar: ejercitar tu sabiduría, abordar los problemas reales, remover los obstáculos de tu camino hacia los resultados. ¿Qué más puedo hacer yo para sobreponerme a mis circunstancias y lograr los resultados que deseo?
4. Ejecutar: aceptar toda tu responsabilidad para obtener resultados y avanzar en ellos, sin importar cómo o por qué estás en la situación actual.

Accountability



Reflexión Individual

¿De qué lado de la línea te encuentras con mayor frecuencia?

¿Qué situaciones pueden llevarte debajo de la zona verde hacia la zona gris?

¿Cuáles acciones sueles realizar para darte cuenta, hacerte cargo, solucionar los problemas e implementar la solución?

Reflexiona sobre tu compromiso con la disciplina de crear el hábito de permanecer en la zona verde y consolidar las mejoras y cambios implementados.

3. Construyendo el futuro como equipo.

¡Es la hora de la verdad!

En esta sesión tendrás la oportunidad de poner en práctica todo lo que has aprendido hasta este momento, tanto a nivel individual como a nivel colectivo, como miembro de tu equipo de trabajo.

A través de una sesión de coaching de equipos, tendrás la oportunidad de reflexionar y generar consciencia de la experiencia que ha tenido el equipo en su funcionamiento reciente. La finalidad es que puedan darse cuenta de los comportamientos que contribuyen o inhiben la obtención de resultados esperados y la satisfacción derivada del logro/no logro de los objetivos y metas, con base en las características de los equipos de alto rendimiento.

De igual forma, se espera que como equipo establezcan las acciones, acuerdos y compromisos para el logro de los objetivos en el 2021, en función a las siguientes áreas:

- Comunicación
- Colaboración
- Accountability
- Resultados

Para habilitar tu máximo desempeño y la sinergia en el equipo, te invitamos a tener presente en todo momento los siguientes 4 Acuerdos de Oro:

4

Acuerdos de Oro:

1. **Sé impecable con las palabras:** tu intención se pone de manifiesto a través de las palabras. Lo que sueñas, lo que sientes y lo que realmente eres, lo muestras por medio de las palabras. Las palabras son la herramienta más poderosa que tienes como ser humano, el instrumento de la magia. Pero son como una espada de doble filo: pueden crear el sueño más bello o destruir todo lo que te rodea. Las palabras captan nuestra atención, entran en nuestra mente y cambian por entero, para bien o para mal, nuestras creencias. La palabra «impecabilidad» significa «sin pecado». Ser impecable es no ir contra ti mismo. Cuando eres impecable, asumes la responsabilidad de tus actos, pero sin juzgarte ni culparte. Ser impecable con tus palabras significa utilizar tu energía correctamente, en la dirección de la verdad y del amor por ti mismo, pero llegar a este acuerdo es difícil, porque hemos aprendido a hacer precisamente todo lo contrario. Hemos aprendido a hacer de la mentira un hábito al comunicarnos con los demás, y aún más importante, al hablar con nosotros mismos. ¿Cuántas veces has captado la atención de otras personas y has esparcido veneno sobre un ser amado para hacer que tu opinión pareciera correcta? Tu opinión no es más que tu punto de vista, y no tiene por qué ser necesariamente verdad. Tu opinión proviene de tus creencias, de tu ego y de tu propio sueño. Puedes medir la impecabilidad de tus palabras a partir de tu nivel de autoestima. La cantidad de amor que sientes por ti es directamente proporcional a la calidad e integridad de tus palabras. Cuando eres impecable con tus palabras, te sientes bien, eres

feliz y estás en paz.

2. **No tomes nada personalmente:** suceda lo que suceda a tu alrededor, no te lo tomes personalmente. Si te lo tomas personalmente es porque estás de acuerdo con cualquier cosa que se diga, consciente o inconscientemente. El motivo de que estés atrapado es lo que llamamos «la importancia personal». La importancia personal, o el tomarse las cosas personalmente, es la expresión máxima del egoísmo, porque consideramos que toda gira a nuestro alrededor. Durante el periodo de nuestra educación (o de nuestra domesticación), aprendimos a tomarnos todas las cosas de forma personal. Creemos que somos responsables de todo. Nada de lo que los demás hacen es por ti. Lo hacen por ellos mismos. Todos vivimos en nuestra propia mente; los demás están en un mundo completamente distinto de aquel en el que vive cada uno de nosotros. Cuando te tornas las cosas personalmente, te sientes ofendido y reaccionas defendiendo tus creencias y creando conflictos. Los demás tienen sus propias opiniones según su sistema de creencias, de modo que nada de lo que piensen de mí estará realmente relacionado conmigo, sino con ellos. No te tomes nada personalmente porque, si lo haces, te expones a sufrir por nada. Los seres humanos somos adictos al sufrimiento en diferentes niveles y distintos grados; nos apoyamos los unos a los otros para mantener esta adicción. Si alguien no te trata con amor ni respeto, que se aleje de ti es un regalo. Si esa persona no se va, lo más probable es que soportes muchos años de sufrimiento con ella. Que se marche quizá resulte doloroso durante un tiempo, pero finalmente tu corazón sanará. Entonces, elegirás lo que de verdad quieres. Descubrirás que, para elegir correctamente, más que confiar en los demás, es necesario que confíes en ti mismo. Cuando no tomarte nada personalmente se convierta en un hábito firme y sólido, te evitarás muchos disgustos en la vida.
3. **No hagas suposiciones:** Tendemos a hacer suposiciones, sobre todo. El problema es que, al hacerlo, creemos que lo que suponemos es cierto. Hacemos una suposición, comprendemos las cosas mal, nos lo tomamos personalmente y nos buscamos problemas. El funcionamiento de la mente humana es muy interesante. Necesitamos justificarlo, explicarlo y comprenderlo todo para sentirnos seguros. No importa si la respuesta es correcta o no; por sí sola, bastará para que nos sintamos seguros. Esta es la razón por la cual hacemos suposiciones. La mayoría de las veces, hacemos nuestras suposiciones con gran rapidez y de una manera inconsciente, porque hemos establecido acuerdos para comunicarnos de esta forma. Si los demás nos dicen algo, hacemos suposiciones, y si no nos dicen nada, también las hacemos para satisfacer nuestra necesidad de saber y reemplazar la necesidad de comunicarnos. Incluso si oímos algo y no lo entendemos, hacemos suposiciones sobre lo que significa, y después, creemos en ellas. Hacemos todo tipo de suposiciones porque no tenemos el valor de preguntar. Hemos acordado que hacer preguntas es peligroso, y que la gente que nos ama debería saber qué queremos o cómo nos sentimos. La manera de evitar las suposiciones es preguntar. Asegúrate de que las cosas te queden claras. Si no comprendes alguna, ten el valor de preguntar hasta clarificarlo todo lo posible, e incluso entonces, no supongas que lo sabes todo sobre esa situación en particular. Una vez escuches la respuesta, no tendrás que hacer suposiciones porque sabrás la verdad. Con una comunicación clara, todas tus relaciones cambiarán.
4. **Haz siempre el máximo esfuerzo:** este acuerdo es el que permite que los otros tres se conviertan en hábitos profundamente arraigados. El Cuarto Acuerdo se refiere a la realización de los tres primeros: Haz siempre tu mejor esfuerzo. Bajo cualquier circunstancia e independientemente del resultado, haz siempre tu máximo esfuerzo, ni más ni menos. Si intentas esforzarte demasiado para hacer más de lo que puedes, gastarás más energía de la necesaria, y al final tu rendimiento no será suficiente. Cuando te excedes, agotas tu cuerpo y vas contra ti, y por consiguiente te resulta más difícil alcanzar tus objetivos.

Por otro lado, si haces menos de lo que puedes hacer, te sometes a ti mismo a frustraciones, juicios, culpas y reproches. Siempre que haces tu máximo esfuerzo, actúas. Serás productivo, y serás bueno contigo mismo porque te entregarás a tu familia, a tu trabajo, a tu equipo, a tu comunidad, a todo. Pero la acción es lo que te hará sentir inmensamente feliz. Hacer tu máximo esfuerzo significa actuar porque amas hacerlo, no porque esperas una recompensa. La mayor parte de las personas hacen exactamente lo contrario: sólo emprenden la acción cuando esperan una recompensa, y no disfrutan de ella. Y ese es el motivo por el que no hacen su máximo esfuerzo. Al emprender la acción por el puro placer de hacerlo, sin esperar una recompensa, descubrirás que disfrutas de cada cosa que llevas a cabo. Las recompensas llegarán, pero tú no estarás apegado a ellas. Si no esperas una recompensa, es posible que incluso llegues a conseguir más de lo que hubieses imaginado. Si nos gusta lo que hacemos y si siempre hacemos nuestro máximo esfuerzo, entonces disfrutamos realmente de nuestra vida. Nos divertimos, apreciamos todo lo que tenemos la oportunidad de hacer y no nos sentimos frustrados.



Nuestros desafíos para el 2021:



Resumen de Acciones:

Resumen de Acuerdos:

Nuestro compromiso como equipo de alto rendimiento:



DECÁLOGO DE EQUIPO:



PREPARACIÓN

Planificación y selección previa, que justifique dicha reunión, para que sea útil. Nunca reunirse por reunirse o por cubrir expediente. Sólo se convoca a los afectados.



TEMAS

Seleccionar temas. Primero deben ser presentados y luego trabajados, dejando los más importantes para el momento central. No debe existir monólogos, sino exposición que se debería posteriormente.



SINTETIZAR

Relacionado con los temas y el tiempo, consiste en centrarse en la información y/o problemas y en su casa soluciones, tras un debate, que conlleve decisiones.



PARTICIPACIÓN

Nos convocan para que demos nuestra visión, explicación y/o solución: nunca debemos secundar sin justificar.



MEDIO

Buscar medios adecuados para estas reuniones; hoy día se pueden realizar aprovechando los medios informáticos.

CONVOCATORIA

Convocar con orden del día, con antelación a su realización, y siempre ofrecer material, para que sea estudiado previamente por los participantes.



TIEMPO

Aprovechar el tiempo, para la cual es necesario puntualidad y evitar dispersarse. El coordinador debe controlar la situación.



PELIGROSOS

Son los ladrones de tiempo, por lo que es necesario agilizar las reuniones y ser eficaces, para ello evitar móviles, interrupciones, monólogos, temas no previstos, dispersión, etc.



VISUALIZACIÓN

Estos encuentros deben apoyarse con imágenes, gráficas, etc. La visualización de la cuestión puede ayudar a la solución.



INFORMACIÓN

Siempre informar de los acuerdos tomados por escrito a los participantes y a los implicados.



*“Reunirse es un comienzo, permanecer juntos es el progreso y trabajar juntos es el éxito”
Henry Ford*



 **Adrianna Peraza**

 **adrianna@toptraining.com.mx**

 **www.toptraining.com.mx**