

Viernes, 28 de septiembre del 2007

Prueba de Liderazgo, Carlos Peña

Es muy difícil pensar en alguna persona en latinoamerica que no esté enterada o al menos haya escuchado que la final de el concurso Latin American Idol fue el día de ayer. Para nuestros lectores europeos vale la pena mencionar que dicho concurso se centra en encontrar el mejor cantante Pop y el ganador es elegido sobre la base de mensajes SMS recibidos con su nombre.

Nota: Excelente negocio esto de tener a todo un continente enviando SMS.

Bien, dejando el aspecto comercial del programa quiero centrar la atención en el ganador del concurso. Un carismático joven guatemalteco llamado Carlos Peña que al seguir su sueño parece haber unido a todo un país y devuelto la esperanza a miles de sus compatriotas. Considero que esta historia es una excelente analogía a lo que un líder puede llegar a hacer con su equipo. Veamos como....En varias ocasiones he mencionado que ser líder implica encontrar algo más grande que uno mismo. Descubrir esa pasión, ese deseo que nos mueve a hacer cosas extraordinarias. Al encontrar esta razón particular de nuestra existencia y hacer un firme compromiso de seguirla, el resto viene por si solo. Esto es justo lo que ha pasado con Carlitos Peña.

Tan solo hace un año fue eliminado en la primer ronda de la primer temporada de este concurso. Regresó a su país confiado de que con duro trabajo podría lograr un mejor resultado. Había encontrado su cometido. Manos a la obra, y empezó su estudio formal de canto.

En ese momento no había manera de que Carlitos Peña hubiera tenido idea de que todo un país estaría pendiente de el y más que esto, entregándole toda su esperanza en que uno de ellos puede lograr algo excepcional. Que los sueños se pueden hacer realidad.

Me impresiona lo similar que es esto a liderar un equipo de personas en una organización. Cómo la entrega real por un ideal (en el caso empresarial un objetivo) puede mover miles de personas. Cómo el cambio y la superación interna constantes pueden hacer que todos aquellos que nos rodean y aquellos que están más lejos den pequeños pasos hacia mejorar sus propias vidas. Cómo cada uno de nosotros tiene el poder de hacer que los demás sueñen y crean que pueden hacer sus sueños realidad.

Claro, el caso de Carlos Peña está en una plataforma de farándula y fue televisada a millones personas. Pero tomemos un tiempo para analizar lo que el a hecho con 19 años de edad y el impacto que ha tenido en miles de personas en su país. Aprendamos y llevemos este tipo de actitud a nuestras organizaciones para despertar esa motivación que tanto necesitan nuestros colaboradores. Lideremos con el corazón!

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 16:41

De Vacaciones, tiempo para reflexionar

Desde el día martes salí de vacaciones con mi esposa Elena. Estamos utilizando este tiempo para cargarnos de energía y tomar un tiempo para reflexionar hacia donde queremos llevar nuestras vidas. Creo que es muy importante tomar el tiempo requerido (este tiempo puede variar de persona a persona y de circunstancia a circunstancia) para realizar una evaluación de que es lo que estamos haciendo y aún más importante, por qué lo estamos haciendo. De igual manera es de suma importancia dedicar un tiempo prudencial a nuestros hobbies. En mi caso los deportes. He tenido la oportunidad de asistir a tres juegos de Baseball los Cubs de Chicago (perdieron los 3) y este domingo iremos a ver a los Miami Dolphins contra los Oakland Raiders (Futbol Americano).

Y claro que estaré dedicando tiempo a mi otra gran pasión, escribir. Tengo ya preparados un par de artículos que estoy seguro que aportarán bastante al contenido del Blog. Pueden esperar el primero en un par de horas y por primera vez en mucho tiempo estaré publicando durante el fin de semana.

Aprovechando el tono personal de este artículo lo quiero cerrar diciendo Vamos CUBIES!!!! La división central es nuestra.....

Publicado por Manolo Alvarez en Personal a las 15:58

Jueves, 20 de septiembre del 2007

Manejo de Personal, el Centro de Todo

Ayer, leyendo un artículo sobre como liderar y gestionar proyectos en el interesante Blog de Luis Morales Boisset me encontré con una pregunta que se hace el autor respecto a por qué cuando escribe un artículo relacionado a la gestión de proyectos, siempre concluye hablando sobre el manejo de personal. Respondí a la inquietud en este comentario, sin embargo, anoche estuve pensando bastante y quiero elaborar en lo que pienso al respecto.

Así que, veamos como es posible que el tema de administración de proyectos se ve tan afectado por el manejo de personal. El concepto fundamental es bastante simple. Cualquier actividad administrativa debe ser realizada por personas. En especial la administración de proyectos. Considero que cualquier tipo de gestión debe ser precedida por una capa de un manejo eficiente de personal y las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo. Para lograr optimizar la ejecución de un proyecto claro que es necesario la administración de proyectos. Pero pensemos, ¿que tanto más fácil será el trabajo si tenemos un equipo motivado con una excelente comunicación que tiene muy claras sus metas?

De hecho, considero que el manejo de personal no se debe ver como una actividad aislada e independiente. Debe estar en el núcleo operativo de toda organización y este arte debe estar arraigado en lo más profundo de la cultura de la organización. Considero que si día a día cultivamos la moral y el bienestar en todo plano de nuestros colaboradores, el importante trabajo de manejar proyectos, trabajar con clientes y cualquier otra actividad operativa de la empresa se verá profundamente beneficiada.

Con estos dos párrafos creo que he resumido, a mi manera muy personal, por qué es que Luis percibe que siempre al escribir de administración de proyectos se ve inclinado a tratar el tema de manejo de personal.

Quiero invitar a nuestros lectores a visitar el blog de Luis Morales Boisset y leer sus experiencias y aportes en el área de administración de proyectos y experiencias empresariales de Madrid España.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:20

Miércoles, 19 de septiembre del 2007

Cómo Despedir a un Colaborador, 2 de 3

Si aún no ha leído la parte I de esta publicación, le recomiendo hacerlo ahora

Luego de que un nuevo colaborador es considerado apto para trabajar en su organización es su responsabilidad transmitirle de una manera clara y eficiente que rendimiento se espera de él. Es muy difícil lograr cumplir una expectativa que ni siquiera conocemos. Así que desde la integración formal al equipo su trabajo como gerente es capacitar a los recién llegados y tener ya definida una política de evaluación de rendimiento.

Entrando un poco en detalle recomiendo que las evaluaciones de rendimiento no sean anuales. Esto causa que las situaciones que requieren acciones correctivas tomen un curso de mal a peor debido al espacio entre evaluaciones. Se considera que el tiempo ideal para espaciar evaluaciones de rendimiento es de 3 meses. ¿Por qué hablamos de evaluaciones de rendimiento en un artículo titulado cómo despedir a un colaborador? Porque no se puede justificar un despido sin antes pasar por un proceso de entrenamiento y corrección que muchas veces inicia con un mal resultado en una evaluación. Veamos. Es casi imposible que en una organización con más de 15 colaboradores un gerente pueda percibir de primas a primeras un comportamiento dañino (vea el artículo de sesiones una a uno para mejorar este aspecto de sus habilidades gerenciales). Es por esto que es necesario tener muy bien definidas sus políticas de evaluación de rendimiento.

Una vez que las evaluaciones de rendimiento le dan datos reales, es momento de actuar. No puede despedir a alguien por que sale mal en una evaluación de rendimiento. Es su trabajo como líder y gerente corregir el comportamiento de la persona y alinearla con sus expectativas y los objetivos de la organización. El proceso de corrección básicamente se lleva a cabo utilizando la retroalimentación (parte II de retroalimentación). Usualmente el período de tiempo correctivo según estándares norteamericanos es de 6 meses.

Claro, este tiempo se debe ver afectado dependiendo del comportamiento que se perciba. Ciertas cuestiones como el acoso sexual, robo o peleas físicas dentro de la empresa deben ser atendidas de manera inmediata y si justifican un despido inmediato. Pero el trasfondo de todo esto es que un mal rendimiento no puede justificar un despido si antes no trabajamos para ayudar a la persona en un cambio de comportamiento.

¿Como saber cuando es suficiente? Esta pregunta la debe responder cada uno de ustedes luego de un análisis detenido de cada situación. Su principal parámetro debe ser el saber que al terminar a una persona fue por que ya no había otra opción y usted como su líder hizo todo lo posible con todo su arsenal de técnicas de manejo de personal para ayudar a esta persona.

Pronto, Parte 3

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:36

Lunes, 17 de septiembre del 2007

Cómo Gerenciar en Tiempos Difíciles

Es cierto, cuando todo va bien su trabajo como gerente o líder de un equipo es bastante fácil. ¿Pero que pasa cuando los engranajes se atoran? Es en estos momentos cuando los verdaderos líderes se hacen presentes y sacan a sus equipos adelante. De igual manera, son estos momentos los que nos ponen a prueba y requieren nuestro mejor esfuerzo. Son estos los momentos que nos invitan a dejar todo, ponernos de mal humor y mostrar ese lado pesimista que solo daña el ambiente de trabajo.

No se deje llevar. Su equipo lo necesita y no pueden perder su guía. Si la persona a cargo no tiene la energía o el optimismo necesario para marcar el camino, el equipo ya ha perdido. No puede dejar que esto le pase a su equipo. No los puede defraudar porque ellos lo necesitan. Cuentan con sus habilidades para salir de este difícil momento. Aproveche esta oportunidad para brillar y marcar el camino hacia tiempos mejores. Lo primero que hacen los grandes líderes es poner la situación en perspectiva. Si consideramos que la situación está fuera de control, de hecho ya hemos perdido el control. Lo invito a responder las siguientes tres preguntas para dimensionar la situación:

Esto que está ocurriendo, ¿será relevante dentro de un año?

¿Cómo podría ser esto peor?

¿Que situaciones similares conozco que hayan sido resueltas con éxito?

Luego de tener una perspectiva correcta de la situación debemos tomar control de nuestra mente. La mente es la computadora más poderosa del universo y usted es el programador. Los resultados que obtenga de su mente dependen de como la programe (los pensamientos que deje entrar en su mente). Es necesario que ejercite su mente y filtre los pensamientos que entran en ella. Los tiempos difíciles tienen la peculiar característica de invitar malos pensamientos de una manera muy seductora a nuestra mente. No los deje entrar!

Cultive un estado de mente positivo que se propague a los demás. Recuerde, su liderazgo y creatividad vienen desde adentro y si por dentro su mente está marchitada con malos pensamientos, ¿que puede esperar de su capacidad para liderar? Seguro que no mucho. Así que dirija toda su energía a maximizar su capacidad analítica y desarrollar esa energía positiva que se contagiara y eventualmente resolverá los problemas actuales.

Nada dura para siempre. Esta experiencia que le está tocando enfrentar eventualmente será un recuerdo más en el retrovisor de su carrera profesional. Siga adelante y sepa que esto no es más que un regalo que se le ha puesto enfrente para construir su caracter y desarrollar sus capacidades. Es una prueba que logrará superar junto con su equipo y serán una unidad bastante más eficiente de ahora en adelante. Como dijo Einstein, no podemos resolver los problemas que tenemos con lo que sabemos actualmente, es necesario saber más o tener más experiencia para resolverlos.

Así que no se frustre, tenga fé en su persona, su mete y su capacidad. Siga los lineamientos acá descritos y lleve a su equipo al siguiente nivel!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:19

Jueves, 13 de septiembre del 2007

Cómo despedir a un colaborador, 1 de 3

Es posible que este artículo cree algo de polémica ya que los puntos de vista expresados no son los tradicionales que se manejan en las empresas. En especial en el área latino americana. Empecemos de una manera directa y sin rodeos. El tener que despedir a alguien debe ser un momento muy bajo para cualquier gerente. De hecho, cada vez que esto ocurra debe ser uno de los momentos más bajos de toda su carrera. Y no solo esto. Debemos ser claros y establecer el hecho de que si una persona debe ser terminada en una empresa es culpa del equipo gerencial.

¿Como es esto posible? Porque si una persona no logra adaptarse a su nuevo entorno de trabajo, no logra cumplir expectativas o no es la más apta para desempeñar su puesto lo más probable es que hay algo mal en la administración de la empresa. Empezando por el proceso de selección de personal (responsabilidad gerencial también) tenemos una cadena de fallas que crean las circunstancias que nos llevan a tener que terminar a alguien. Tan solo despida a alguien como último recurso. Veamos cual es el proceso correcto para lidiar con este delicado tema. El primer antecedente que debe estar establecido es que debe existir un organigrama y una definición de puestos muy clara y concisa en la organización. Es imposible querer despedir a alguien a quien no le hemos dado las reglas del juego. Sin esto definido, las personas a su cargo no tienen manera de saber que se espera de ellos y como serán evaluados. Piénselo bien, evalúe su situación actual y si necesita más información visite los artículos de Evaluación de Rendimiento y Diseños de Puestos de Trabajo.

Teniendo estos puntos ya en orden podemos proceder a ver la parte de entrenamiento de nuestros colaboradores. Es muy importante desarrollar las destrezas como gerente y poder llevar un "coaching" efectivo de las personas a su cargo. La retroalimentación tanto positiva como correctiva es muy importante y estaremos viendo este proceso en la siguiente parte de este artículo, la cual estaré publicando en los próximos días. A manera de anticipo estaremos tocando los siguientes puntos:

- Procesos para identificar la falta de rendimiento

- Acciones correctivas a tomar

- El proceso de Coaching que se debe llevar con una persona que está rindiendo en desacuerdo a las expectativas de la organización.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:47

Miércoles, 12 de septiembre del 2007

La gerencia no es sexy

La gerencia no es sexy. No se trata de hacer cosas extraordinarias y estar en el centro de la atención. Tampoco es un concurso de popularidad. La gerencia es más una actitud rutinaria en la cual se debe permitir que los miembros del equipo brillen. Es hacer todas las pequeñas cosas que se requieren de una manera constante y desapercibida. No es lograr pegar un "home run" y salvar a la organización de un día para el otro. Es estar sentado quebrándose la cabeza tratando de encontrar la manera correcta de motivar al equipo.

El hecho de que la gerencia no sea sexy no quiere decir que sea aburrida. Al contrario. Si vemos la gerencia como un arte y no una ciencia podemos comprender esto. La incertidumbre del comportamiento humano y la reacción de las organizaciones a las estrategias divisadas por sus líderes pueden ser algunas de las cosas más interesantes a las que se les puede prestar atención. Si no lo cree así tan solo vea todo el material generado en nuestra sección de técnicas de gestión.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 23:51

Lunes, 10 de septiembre del 2007

Cómo ser más Eficiente por medio de la Planeación

Definitivamente que si algo tenemos en común todos los gerentes es que siempre queremos que nuestros equipos de trabajo sean más eficientes. De la misma manera también tenemos lo que parecieran ser miles de incendios que apagar todos los días. Un gerente no puede ser bombero. Un gerente debe llevar a su equipo a donde este debe estar. Un gerente debe dar las herramientas necesarias que prevengan estos incendios. En este artículo expongo varias ideas que han ayudado a muchas personas a cambiar su estatus de bombero a gerente super estrella. Nos estaremos centrando en la ley de las 6 P's: "Proper Prior Planning Prevents Poor Performance". Traducido al español tenemos que la Planeación Correcta Anticipada Previene un Rendimiento Deficiente. ¿Que quiere decir esto? Que si nos tomamos el tiempo necesario de bajar la manguera y tomamos un poco más de tiempo para tomar decisiones orientadas a mejorar nuestros procesos y motivación de personal, seremos bastante más eficientes en cumplir nuestros objetivos. Se han realizado un sin fin de estudios que muestran que el principio de Pareto se aplica a la planeación. Durante este estudio se mostró que invertir el 20% del tiempo disponible para la ejecución de un proyecto puede reducir hasta un 80% del tiempo requerido para la ejecución del proyecto. ¿Cómo puede ser esto posible? Vemos los beneficios que trae consigo una planeación adecuada y los pasos que se deben seguir:

La planeación nos da un mapa a seguir y una serie de metas a cumplir (objetivos). Usemos la analogía de encontrar na dirección en un lugar que no conocemos. ¿Cree que puede llegar a encontrar su destino en un 80% menos del tiempo si tiene un mapa?

Los imprevistos ya están previstos. La cantidad de situaciones inesperadas se reducen considerablemente si se contemplan las posibles fallas que pueden surgir durante la ejecución del proyecto. Es necesario saber que estas fallas se pueden deber a:

- Fallas del personal ejecutando el proyecto.
- Situaciones en el entorno interno de su organización que son ajenas al proyecto.
- Fuerzas externas a su organización.
- Fallas de terceros que están apoyando el proyecto de cualquier manera.

Menores tiempos de reacción. Al saber que imprevistos podemos tener, debemos tener listo el "plan b" para cada posible problema. Esto reduce la necesidad de determinar el "ahora que hacemos" para estas situaciones y nos permite actuar de una manera inmediata al momento de tener que tomar vías alternas.

Colaboración integral del equipo. Si el equipo en su totalidad aporta al desarrollo de el plan de ejecución de un proyecto, el compromiso y sentido de pertenencia de cada persona es muy alto. Esta motivación lleva a una colaboración y entrega total, reduciendo así el tiempo de implemenntación de cualquier proyecto.

Seguro que esta lista puede crecer y el día de hoy les he presentado algunos puntos que considero elementales. ¿Qué agregarías tu a esta lista? ¿Cómo ha ayudado la planeación en tus actividades gerenciales?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:20

Jueves, 6 de septiembre del 2007

Como Liderar con el Corazón

Más fácil decirlo que hacerlo. Sabemos que abrir lo más íntimo de nuestro ser siempre nos deja en una posición vulnerable. Pero también esta es la única manera en que podemos llegar a ser líderes reales. Debemos procurar lograr y mantener viva esa conexión humana con las personas que queremos guiar. Sin esa conexión humana no estamos haciendo nada más que decirle a otra persona que es lo que debe hacer. Esto no es un verdadero liderazgo. El verdadero liderazgo llega cuando las demás personas saben que todos nuestros esfuerzos están dirigidos a ayudarles a desempeñarse de una mejor manera y cumplir un objetivo común. La inteligencia emocional de las personas es bastante más aguda y tenga por seguro que todos se darán cuenta si sus acciones de liderazgo están generadas por intenciones no genuinas. Es más, si usted no está obteniendo la fuerza interna para liderar un grupo de lo más profundo de su alma, tenga por seguro que no tendrá éxito. La consistencia, dedicación y entrega necesarios para lograr el "trabajo" de ser un líder exitosos son tremendos. Al mismo tiempo, el espíritu humano que nos predispone a ayudar a los demás a desarrollar su máximo potencial está en todos y tan solo se necesita de la motivación correcta para encender ese fuego interno que alimenta al verdadero líder.

La motivación necesaria no puedo identificarla ya que está vinculada a la personalidad de cada uno de ustedes. Es necesario empezar la búsqueda; y es necesario empezarla hoy. Cada día que transcurre es una invaluable pérdida para cada uno de ustedes y las personas que les rodean. Es de suma importancia encontrar esa motivación, ese objetivo por el cual luchar. Encontrarla seguro le cambiará la vida. Y recuerde que si aún no ha encontrado una causa por la cual morir, todavía no está preparado para vivir su mejor vida!

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:51

Miércoles, 5 de septiembre del 2007

Nueva línea de Ipods

Todos necesitamos un poco de diversión. ¿Y acaso no es cierto que todos somos más productivos cuando estamos en la "zona" con nuestra música? Bien, el señor Steve Jobs hace un par de horas acaba de lanzar la nueva línea de reproductores digitales IPod al mercado. Dentro de lo que más resalta tenemos:

IPod Touch 8 y 16 GB. Mismo Interfaz Gráfico que el iPhone. \$299.00 y \$399.00 respectivamente.

Ipod Clásico. Nueva presentación de 160 GB! \$349.00.

Nuevo Ipod Nano Flow 4GB y 8GB. \$149.00 y \$199.00 respectivamente.

Así que diríjense desde ya al sitio oficial Ipod de Apple y obtengan más detalles. El Ipod Touch en lo personal me está volviendo loco! ¿Cual te llama la atención?

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 16:37

Como Aplicar el Conocimiento, Tips Prácticos

Esta semana recibí un correo (comentario) desde Venezuela en referencia a una entrada recientemente publicada. El giro del comentario está en torno a la necesidad de aplicar lo aprendido a la situación específica de cada gerente y/o empresa en donde se aplique. De la misma manera ya empecé a recibir correos solicitando la serie de Políticas de Gerencia y manejo de Personal en formato .pdf para que esta pueda ser aplicada en varias operaciones de reestructuración.

Esta situación me ha puesto a pensar bastante. Con el alcance que ofrece el Internet a todo el conocimiento que se genera, el valor ya no está en quien obtiene el conocimiento, el verdadero valor está en quien puede tomar ese conocimiento y aplicarlo de la mejor manera en su entorno. Profundicemos un poco....Las nuevas generaciones están dispuestas a aportar todo lo que saben en distintos Foros, Blogs y páginas Web con el fin de mejorar la comunidad mundial. Este fenómeno ha llevado a que la cantidad de información disponible en línea sea de muy alta calidad y se presente en vastas cantidades (tan solo vea este maravilloso Blog!). El acceso a esta información es casi que inmediato gracias a herramientas de búsqueda como Google que cada día son más eficientes.

Complementemos esto con el reducido costo y penetración del acceso al Internet y tenemos una situación en la cual prácticamente cualquier organización y/o gerente que esté a su nivel leyendo estas palabras puede gozar de el mismo conocimiento ya disponible en el Internet. Pero entonces, ¿cual es mi ventaja competitiva? En la manera en que digiere, aplica y sintetiza dentro de su ambiente todo el conocimiento disponible en el mundo. ¿Cómo puede lograr esto?

Tips para aplicar la info del Internet a su Ambiente.

Aprendad a buscar en Internet. No puede utilizar lo que no ha encontrado. En lo personal recomiendo el uso de Google. Algunos conceptos básicos de como utilizar Google.

Lea. Utilice el millón de recursos disponibles en línea para estudiar casos de estudio de situaciones similares a la suya.

Comparta sus planes. Hable con sus colaboradores y deles acceso a la información recopilada. Seguro que con la experiencia operativa que tienen lograrán encontrar utilidad para la información disponible.

Sea creativo. No reas todo lo que lee como una verdad escrita en piedra. Visualice toda la información que encuentra como un pedazo de barro que puede moldear para obtener justo la forma que necesita.

¿Cómo puede cada uno de ustedes adaptar la información de este Blog?

Con estos puntos ya definidos creo que estamos en un punto muy interesante en el cual la comunidad necesita de su apoyo. Como ha cada uno de ustedes los lectores utilizado la información presentada en mis artículos para mejorar sus operaciones y destrezas como gerentes y líderes. Quiero hacer una recopilación de todos sus comentarios para hacer una publicación formal de casos de uso del contenido publicado y mejorar así aún más la información disponible.

Gracias a cada uno de ustedes por sus aportes! Espero sus comentarios.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 13:32

Lunes, 3 de septiembre del 2007

Un liderazgo saludable

El liderazgo es influencia. Influenciar a otras personas requiere energía y un autoestima alto. No puede pensar en guiar a otra persona si usted mismo no sabe hacia donde se dirige. Estos preceptos básicos del liderazgo definen las reglas del juego. Una persona fuerte no se va a dejar influenciar por una persona más débil. Un persona que sabe hacia donde quiere llevar su vida no va a cambiar de rumbo para seguir a alguien que divaga en la vasta infinidad del mundo. ¿A que voy con todo esto? A que ahora que está empezando a ver las necesidades de liderar a otras personas es necesario que empiece a desarrollar tanto su físico y su mente. Es cierto, ser un buen líder le permite multiplicar su impacto al trabajar por medio de otras personas. Pero para lograr llegar a este punto usted necesita colocarse en un puesto de influencia, y recuerde, este puesto NO se lo da el organigrama de la empresa. Este puesto usted se lo gana y para ganárselo debe poner en práctica los siguientes puntos.

Yo Primero! Si, ser líder implica obtener lo mejor que puede dar cada persona que lo rodea. Y para lograr esto usted debe dedicar tiempo a cultivar su intelecto, salud y espíritu.

Suba sus niveles de energía. Si piensa en cualquier persona que usted conozca y considere como líder se podrá dar cuenta que siempre muestra altos niveles de energía. Para mantener un nivel alto de energía todos los días necesita cuidar su dieta y hacer ejercicio. El estilo de vida gerencial es muy sedentario y rutinario. Un excelente líder cuida tanto su dieta como su rutina diaria de ejercicios. Acá comienza todo, con un alto nivel de energía.

Utilice de una manera constructiva su energía. Ya que ahora tiene mucha energía enfóquela en desarrollar sus capacidades intelectuales. Lea, levántese temprano y conozca personas. Contagie de ese optimismo a todos aquellos que e rodean y haga que las cosas pasen.

No permita que ensucien su jardín. Algo sacado del libro El Monje que Vendió su Ferrari del señor Robin Sharma. Si nuestra mente es un jardín, todos aquellos pensamientos negativos son basura. Mantenga su salud mental. Y mantener la salud mental no es simplemente no estar loco. Es tener claro que quiere hacer con su vida. Es tener claro cuales son sus prioridades y vivir de acuerdo a estas prioridades. Alinee su audio con su vida y desarrolle su credibilidad como líder y persona.

El liderazgo no es un comportamiento inalcanzable reservado para solo unos cuantos. El liderazgo es responsabilidad de todas aquellas personas que consumen oxígeno. Sin importar donde esté o en que situación se encuentre usted es responsable de influenciar de un manera positiva a aquellos que le rodean. Así que no posponga más su obligación y empiece a mejorar su salud física, mental y espiritual para lograr ser el líder que se que puede llegar ha ser. Hasta la próxima!

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:23