

EL TIMÓN del éxito profesional

Descubre los seis valores diferenciales y las seis competencias directivas necesarias para conseguir el éxito en tu profesión



EL TIMÓN

del éxito profesional

Existen tantas definiciones de éxito como personas y, para muchos, no es un concepto totalmente claro. El éxito profesional pasa, en primer lugar, por el éxito personal, por el sentirse bien con uno mismo. Existe una relación muy estrecha entre éxito personal y profesional y muchos de los valores, competencias y habilidades que aplicas en el ámbito personal de tu vida también se reflejan en tu área profesional.

El Timón del Éxito Profesional te permite una autoevaluación 360 grados de seis valores diferenciales y seis competencias directivas cuyo equilibrio es necesario para obtener el éxito.

Se trata de una herramienta muy poderosa con la que podrás tomar conciencia de una forma rápida y visual de aquellas áreas satisfactorias y aquellas otras que puedes mejorar con el objetivo de conseguir ese equilibrio que te llevará a sentirte una persona con éxito profesional.

El procedimiento es muy sencillo:

Simplemente debes **puntuar cada una de las áreas del 0 al 10** en función de cómo te sientas en este momento de tu vida en relación a esos valores o competencias descritos y siendo el 10 el grado máximo de satisfacción. Una vez puntuadas todas ellas, las unes siguiendo una forma de círculo. Verás rápidamente aquellos valores y competencias en las que existen desniveles sobre los que debes tomar conciencia, reflexionar y trabajar para conseguir equilibrarlos de nuevo.



Los seis valores diferenciales del éxito

Los valores son la brújula interior que guía tus acciones y conductas. Te proporcionan el coraje necesario para afrontar las diferentes situaciones de la vida. Algunos están muy arraigados a tu forma de ser y actuar mientras que otros te vienen dados por el entorno familiar, cultural o social. A lo largo de la vida puedes priorizarlos y vivirllos con diferente intensidad en relación a tu momento vital o circunstancias.

Ahora, lee la descripción de los seis valores diferenciales del éxito, reflexiona acerca de cómo están integrados en tu día a día y puntúalos en base a tu grado de satisfacción actual.

1 Visión del éxito profesional y personal

“Sabemos lo que somos pero aún no sabemos lo que podemos llegar a ser”.

-William Shakespeare

El éxito profesional va muchas veces alineado con el éxito personal. Para conseguir esta alineación es muy importante descubrir cuál es tu misión de vida, qué es lo que has venido a hacer al mundo. Para conocer este propósito, es importante ser el autoconocimiento con el fin de definir cuál sería tu vida de éxito a nivel personal, familiar, académico, laboral, financiero, etc. Un ejercicio sencillo consiste en visualizar y definir qué tipo de vida sería para ti la ideal a nivel personal y profesional en un plazo de cinco años.

El éxito personal implica, entre otros aspectos, tener un elevado grado de autoconfianza que te permita alcanzar tus retos y objetivos vitales. Contar con proyectos que te lleven a la autorrealización personal. Poseer un buen autoconcepto, cuidarte y sentir que contribuyes al mundo de forma positiva.

El éxito profesional supone principalmente trabajar en aquello que te apasiona y que contribuye también a tu autorrealización. Contar con habilidades de comunicación, cooperación, negociación y liderazgo y forjarte una marca personal con una buena imagen y reputación en tu sector, en base a tus conocimientos y experiencia.

2 Humildad con una fuerte autoestima

“Amarse a uno mismo es el comienzo de una aventura que dura toda la vida”.

-Oscar Wilde

La autoestima es la valoración positiva que tienes de ti mismo y la confianza de ser capaz de afrontar, asumir y gestionar los retos de la vida. Sentirte que eres merecedor de éxito siendo consciente de tu potencial y de tus necesidades reales. Por el contrario, una baja autoestima genera una percepción negativa de uno mismo y conlleva inseguridad, miedos, sentimiento de inferioridad, desmotivación, apatía y falta de asertividad, entre otros aspectos.

Hay personas que confunden humildad con falta de autoestima y nada más lejos de la realidad. Al contrario, es necesario vivir la autoestima con cierto grado de humildad.

La humildad consiste en reconocer tus errores y limitaciones sin sentir amenazada tu autoestima, en tener una visión realista del entorno y de los demás y en aceptar que tu verdad sólo es una parte de la verdad y que existen tantas verdades como personas.

3 Sentimiento de pasión por tu profesión

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”.

-Confucio

La pasión por tu trabajo, hacer lo que te gusta con ilusión y motivación, unido al talento y conocimientos para desempeñarlo es una de las claves de éxito profesional más importantes.

Cuando haces aquello que amas, estás llevando a cabo tu pasión y, si has sido capaz de convertir esa pasión en una forma de vida, te sentirás realizado, feliz y con éxito. Esa pasión debe ir unida a lo que sabes hacer bien y encontrar lo que la gente necesita y lo que tú les puedes dar para acabar haciendo de esa pasión una profesión que te genere ingresos económicos.

Este es el caso de muchos emprendedores que se reinventan convirtiendo su pasión en su profesión pero tu caso puede ser también el de un empleado o directivo que ha encontrado en una empresa determinada la forma de vivir con pasión su trabajo.

4 Necesidad de ser un directivo

“Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasará y otras hacen que suceda”.

-Michael Jordan

El directivo es principalmente una persona de acción. No sólo es alguien que sabe desempeñar una tarea sino el que consigue que se realice esa tarea. Un perfil directivo de éxito debe tener la capacidad de descubrir, valorar y fomentar las habilidades y talentos de los miembros de su equipo con el fin de delegar tareas para conseguir los objetivos propuestos.

Un buen directivo debe tener dotes ejecutivas pero también importantes habilidades de comunicación, innovación, creatividad, persuasión y carisma. Ha de saber delegar, compartir conocimiento, inspirar y liderar desde la escucha, la orientación y la motivación, generando confianza y seguridad entre su equipo.

5 Gestión de limitadores internos

“No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas”.

-Séneca

Los limitadores internos están formados por un conjunto de creencias sobre ti, sobre los otros y sobre la vida que limitan tu potencial y afectan a los resultados que obtienes. Las creencias se forman en base a patrones familiares, educacionales, socioculturales y a las experiencias vividas. Desde que naces, vas construyendo un sistema de creencias en base a lo que te dicen, a lo que ves y experimentas a lo largo de tu vida y esto conforman tu programa mental con el que interpretas la realidad y que guía tus opiniones y acciones.

Algunos de estos limitadores que nos repite continuamente nuestro diálogo interno pueden ser del tipo: “Yo no soy capaz de conseguir ese trabajo”, “Yo no puedo triunfar profesionalmente”, “Yo no merezco un ascenso”, “Yo no soy tan bueno como mi compañero”, “Yo no sirvo para liderar un equipo”, etc.

Tus creencias no son la verdad, son tu verdad. Por ello, es importante identificar, cuestionar y gestionar estos limitadores para transformarlos en creencias potenciadoras que te sean útiles para afrontar tu día a día con seguridad, calma y confianza.

6 Actitud de compromiso con el futuro de la organización

“No hay éxito duradero sin compromiso”.

-Tony Robbins

El compromiso es el vínculo que une al trabajador con su empresa. El compromiso laboral no se limita a la satisfacción individual con tu trabajo sino que implica una actitud de lealtad hacia la compañía que hace que te sientas parte de la organización y que desees permanecer en ella.

Existe una interesante relación entre el compromiso de los trabajadores y la productividad de la empresa. Las compañías con trabajadores muy comprometidos obtienen mayores beneficios y poseen una tasa más elevada de clientes satisfechos y una mayor capacidad de reacción frente a los cambios y adversidades. Los trabajadores comprometidos dan lo mejor de sí todos los días

y están más motivados porque consideran que forman parte de los éxitos de la empresa.

Si sientes una actitud de compromiso hacia la organización, este vínculo psicológico estará formado por tres componentes:

- **Compromiso afectivo:** Te identificas con los valores y filosofía de la empresa y quieres esforzarte para mejorarla.
- **Compromiso de continuidad:** Deseas permanecer en esa empresa y posees un apego material hacia ella en relación a la percepción que tienes de lo que recibes por tu trabajo.
- **Compromiso normativo:** Muestras un elevado sentimiento de lealtad a la empresa motivado por creencias personales o de tipo cultural y familiar.

Las seis competencias directivas

Las competencias directivas son aquel conjunto de comportamientos y actitudes observables y habituales en una persona que posibilitan su éxito en una función directiva. Suponen una herramienta esencial para asegurar la competitividad de las empresas en la economía global actual.

Existe tres tipos de competencias:

Estratégicas: Necesarias para obtener buenos resultados económicos en una empresa.

Intratégicas: Sirven para desarrollar a los colaboradores e incrementar su compromiso y confianza .



Eficacia Personal: Miden la capacidad de liderar a otras personas e incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz del directivo con su entorno.

Lee a continuación la descripción de las seis competencias directivas, identifica cómo están integradas en ti y puntúalas en base a tu grado de satisfacción actual.



1 Generación de confianza y compromiso en los agentes críticos del negocio

“La mejor manera de saber si puedes confiar en alguien es confiando”.

-Ernest Hemingway

El hecho de ser confiable, confiar y saber transmitir esa confianza es una competencia directiva clave para el buen funcionamiento de cualquier empresa. Si no existe confianza en ti y en tu empresa, no vas a poder transmitirla a tus empleados, colaboradores, clientes, proveedores y público en general.

La confianza genera compromiso y lealtad de los empleados hacia la organización. Es algo que hay que trabajar cada día pues puede costar mucho tiempo ganarla pero muy poco perderla. Por ello es importante tener en cuenta la confianza en todo lo que hagas ya que puede marcar un punto diferencial importante en tu estilo de liderazgo.

La comunicación es una de las principales herramientas a la hora de generar confianza entre los empleados. A través de una comunicación transparente y veraz, éstos pueden asumir una mayor implicación y sentimientos de pertenencia hacia el proyecto de la organización. La generación de confianza debe empezar por los empleados y ampliarse a los demás grupos de interés relacionados con la empresa.

2 Persistencia en la consecución de resultados exigentes

“Estoy convencido que la mitad de lo que separa a los emprendedores exitosos de los que han fracasado es la perseverancia”.

-Steve Jobs

La persistencia es uno de los factores determinantes a la hora de conseguir los objetivos y retos propuestos en toda organización. Cuando un directivo está enfocado en un proyecto y empiezan a surgir problemas, la persistencia del líder es lo que va a hacer que consiga aquello que se ha propuesto. Muchas veces, la persistencia puede verse influenciada por tus emociones. En los momentos más adversos, no te dejes llevar por la frustración o la desmotivación y persevera en seguir adelante con el fin de conseguir aquello que te has propuesto.

La persistencia es lo que hace avanzar a las empresas a conseguir retos y objetivos, a buscar nuevos modelos de negocio, a abrirse a nuevos mercados. Esta competencia clave es intrínseca a los grandes líderes.

3 Optimismo ante la adversidad

“Si estás pasando por un mal momento, sigue adelante”.

-Winston Churchill

Mantener una actitud positiva frente a las circunstancias difíciles es una competencia clave de todo líder. Esta resistencia frente a la adversidad junto con la capacidad para salir fortalecido de ella es lo que denominamos resiliencia. Los buenos líderes saben mantener una actitud positiva frente a los problemas que puedan surgir en la organización, aprenden de los fracasos y los transforman en nuevas oportunidades.

El optimismo aporta una importante capacidad para resolver conflictos de forma creativa, relativizar las posibles consecuencias y convertir los riesgos en oportunidades. Pregúntate si, ante un problema, sueles ver el vaso medio lleno o medio vacío y plantéate que la realidad no la puedes cambiar pero sí puedes decidir la actitud con la que te enfrentas a ella.

4 Flexibilidad y adaptación al cambio

“Si eres flexible, te mantendrás recto”.

-Lao-Tsé

El liderazgo flexible es imprescindible a la hora de saber adaptarte, innovar y motivar a tu equipo en cada situación. Ante un panorama empresarial en constante cambio y evolución, son necesarias altas dosis de flexibilidad y de adaptación para conseguir los objetivos de la compañía.

Un líder flexible tiene ideas y criterio propios pero también la capacidad de asumir sus errores y admitir nuevos conceptos en sus planificaciones. Tiene en cuenta las ideas de los demás e invita

a la participación. Tiene valores y principios bien definidos que utiliza para motivar al equipo, escuchar sus opiniones y apoyar sus iniciativas. Está dispuesto a cambiar cuando siente que el cambio será positivo para la organización. Para un directivo líder, la flexibilidad de pensamiento es una competencia indispensable a la hora de interactuar de manera efectiva con toda la organización.

5 Comunicación y negociación

“Lo más importante en una negociación es escuchar lo que no se dice”.

-Peter Drucker

La negociación en el mundo de la empresa incluye una serie de estrategias efectivas para lograr acuerdos y establecer relaciones permanentes y beneficiosas para todas las partes implicadas. Sin comunicación, no hay negociación. Por ello, es importante practicar una comunicación eficaz con el objetivo de obtener en una negociación un acuerdo justo y ventajoso para la empresa.

La comunicación eficaz de un líder en una negociación implica:

- Promover una actitud positiva y de confianza a través de una comunicación asertiva, transparente, clara y concisa.
- Conocer de lo que habla
- Saber ser persuasivo sin llegar a ser intrusivo
- Mantener una escucha activa del receptor
- Utilizar el feedback para asegurar que el mensaje ha sido entendido
- Saber gestionar e interpretar el lenguaje no verbal

6 Liderazgo y gestión de equipos de alto rendimiento

“La gente realmente grande te hace sentir que tú también puedes ser grande”.

-Mark Twain

Durante mucho tiempo se ha primado en las empresas el talento y la responsabilidad individual por encima de la colectiva. Esto está cambiando y en la actualidad asistimos a un nuevo paradigma empresarial que muestra que los equipos colaborativos son lo que aportan un valor diferencial a las organizaciones. Estos equipos son gestionados por líderes con un perfil integrador.

¿Cómo debe ser el líder de un equipo de alto rendimiento?

- Genuino e inspirador
- Con ideas y objetivos que sabe compartir a través de técnicas de comunicación eficaz
- Dispuesto a reconocer el talento y habilidades de los miembros del equipo y a recompensarles
- Empodera a los miembros del equipo a tomar sus propias decisiones
- Es optimista por naturaleza, genera confianza y compromiso con la organización
- Flexible, perseverante y con fácil adaptación al cambio
- Ama lo que hace y sabe transmitir su pasión por el trabajo.

Con toda esta información, ya puedes autoevaluar los diferentes valores diferenciales y competencias directivas y obtener una clara radiografía de tu **Timón del Éxito Personal.**



Nombre de Participante: _____

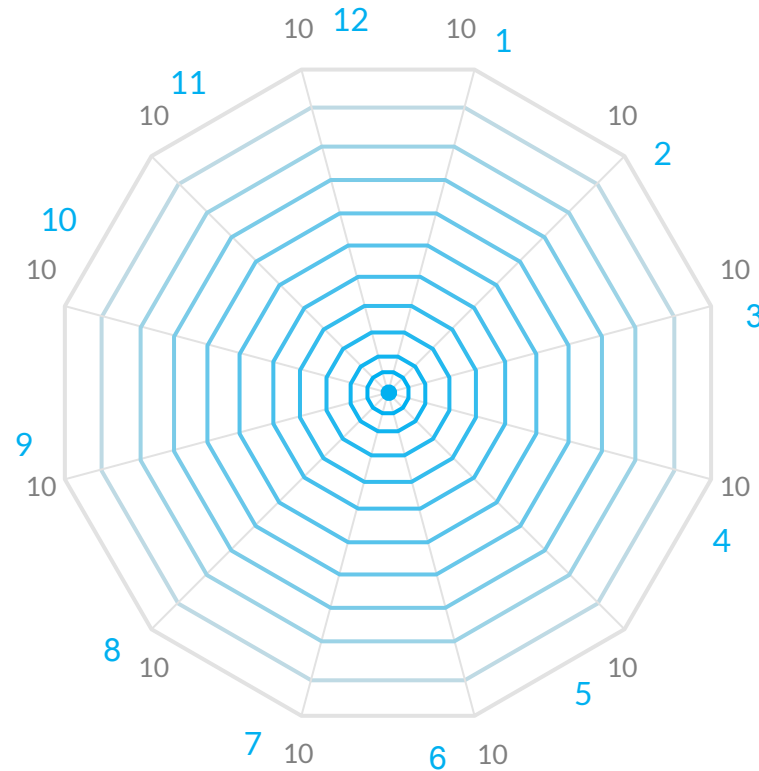
El procedimiento es muy sencillo:

Simplemente debes puntuar cada una de las áreas del 0 al 10 en función de cómo te sientas en este momento de tu vida en relación a esos valores o competencias descritos y siendo el 10 el grado máximo de satisfacción.

Una vez puntuadas y marcadas todas ellas en el radio correspondiente, conecta cada radio con el radio que existe a derecha e izquierda, hasta formar una poligonal cerrada. Una vez rayada interiormente la figura poligonal obtenida verás gráficamente los picos y los valles de tu situación actual.

El ejercicio pretende que visualices donde debes trabajar y centrar tus esfuerzos para evitar "aristas" en el timón. No se trata de que debas buscar a corto plazo un 10 en todos los conceptos evaluados, sino en conseguir equilibrar el timón para que "ruede" al no existir aristas.

Verás rápidamente aquellos valores y competencias en las que existen desniveles sobre los que debes tomar conciencia, reflexionar y trabajar para conseguir equilibrarlos de nuevo.



VALORES	COMPETENCIAS
1	Visión de éxito personal y profesional
2	Humildad con una fuerte autoestima
3	Sentimiento de pasión por su profesión
4	Necesidad de ser un directivo (AR)
5	Gestión de limitadores internos
6	Actitud de compromiso con el futuro de la organización
7	Generación de confianza y compromiso en los agentes críticos del negocio
8	Persistencia en la consecución de resultados exigentes
9	Optimismo ante la adversidad (soportar la presión con humor)
10	Flexibilidad y adaptación al cambio
11	Comunicación y negociación
12	Liderazgo y gestión de equipos AR



Bienvenidos a bordo...

LEADERSHIP - INNOVATION - STRATEGY - TRANSFORMATION

MADRID - BARCELONA - VALENCIA - MALAGA ISLAS BALEARES
ISLAS CANARIAS - LISBOA - NIZA



Marina Real Juan Carlos I. Dársena Norte. Americas Cup
Port. Valencia. Spain. Inscrita en el Registro Mercantil de
Valencia -T 9633, L 6915, F 212, S 8, HV 154075



Teléfono

+34 963 301 303



Correo electrónico

info@corporateyachting.es