



Ejecute sus objetivos estratégicos y consiga resultados revolucionarios

Por: **Chris McChesney**

Coautor, Las 4 Disciplinas de Ejecución

FranklinCovey

Crear un Juego Ganable

Uno de los mayores retos de liderazgo a los que se enfrentará es ejecutar una estrategia que requiere un cambio de comportamiento duradero en otras personas. Pero con Las 4 Disciplinas de Ejecución®, no necesitas experimentar con una teoría interesante para crear esos cambios; en su lugar, estás implementando un conjunto de prácticas probadas que te permiten afrontar esos retos de frente en todo momento.

"Siempre habrá más buenas ideas que capacidad de ejecución"

– **Chris McChesney**

Coautor, *Las 4 Disciplinas de la Ejecución*

Si lideras a personas, es probable que estés intentando que hagan algo diferente. Tanto si diriges un equipo pequeño como una empresa entera, no se puede lograr ningún resultado significativo a menos que las personas cambien su comportamiento. Sin embargo, para tener éxito, no basta con que tu equipo cumpla; también necesitarás su compromiso. Y como todo líder sabe, conseguir el compromiso de los corazones y las mentes, el tipo de compromiso que perdurará en medio de la rutina diaria, no es fácil.

[Las 4 Disciplinas de Ejecución](#) están diseñadas para crear un juego en el que se pueda ganar. Le dan el poder de ejecutar tus objetivos más importantes frente a prioridades y distracciones en competencia. Las disciplinas son poderosas pero simples. Sin embargo, no son simplistas. Pueden ser bastante complicadas de aplicar y mantener porque requieren que cambie tu enfoque del liderazgo. Así es como hemos ayudado a miles de líderes a ejecutar sus objetivos estratégicos para crear resultados innovadores, y cómo tú puedes hacer lo mismo.



Disciplina 1: Centrarse en lo Estratégicamente Importante

He aquí un principio claro e ineludible que los líderes deben tener muy en cuenta: cuanto más se intenta hacer, menos se consigue.

Esa es una píldora difícil de tragar. ¿Por qué? Porque la mayoría de las personas inteligentes y ambiciosas no quieren hacer menos, especialmente si eso significa decir no a buenas ideas. Están programadas para hacer más. Pero siempre hay más buenas ideas que capacidad para ejecutarlas.

En lugar de intentar trabajar en una docena de objetivos a la vez, empieza por seleccionar uno o dos Principales Objetivos Estratégicos® o POEs®. No te estoy sugiriendo que ignores el trabajo necesario para mantener tus operaciones. En cambio, te estoy sugiriendo que te centres en trabajar en lo que quieres mejorar significativamente. Aunque cualquier objetivo importante merece la pena un objetivo estratégicamente importante debe alcanzarse. De lo contrario, todos tus demás logros carecerán de importancia. Por eso es tan perjudicial distraerse con 6, 8, 10 o más objetivos importantes a la vez. Terminarás haciendo un trabajo mediocre en muchos de ellos, cuando podrías hacer un gran trabajo en uno o dos Principales Objetivos Estratégicos

Las 4 Disciplinas de Ejecución están diseñadas para crear un juego que se pueda ganar. Le dan el poder de ejecutar sus objetivos más importantes frente a prioridades y distracciones en competencia. Las disciplinas son poderosas pero simples. Sin embargo, no son simplistas. Pueden ser bastante complicadas de aplicar y mantener porque requieren que cambies tu enfoque del liderazgo. Así es como hemos ayudado a miles de líderes a ejecutar sus objetivos estratégicos para crear resultados innovadores, y cómo puedes hacer lo mismo.



“

Centrarse en lo estratégicamente importante requiere que tú, como líder, vayas en contra de tu forma de ser básica para hacer más y, en su lugar, centrarse en menos para que tu equipo pueda lograr más.

La contribución más importante que puede hacer un alto directivo es mantenerse centrado en el Principal Objetivo Estratégico y resistir la tentación de la próxima gran idea.”

— Chris McChesney

Coautor, *Las 4 Disciplinas de Ejecución*



Disciplina 2: Actuar sobre Indicadores Predictivos

Independientemente de lo que intentes conseguir, tu éxito se basará en dos tipos de indicadores: el histórico y el predictivo.



Los históricos miden el éxito de tu Principal Objetivo Estratégico. Los históricos son los indicadores que te quitan el sueño: los ingresos, los beneficios, la calidad y la satisfacción del cliente son ejemplos. Se llaman históricos porque cuando los ves, el rendimiento que los impulsó ya ha pasado. No puedes hacer nada para solucionarlos. Son historia.

Por el contrario, los indicadores predictivos hacen un seguimiento de las actividades críticas que impulsan el indicador histórico. Predicen el éxito del indicador histórico y están directamente influenciadas por su equipo. Un ejemplo común de indicador histórico es la pérdida de peso. ¿Qué actividades o conductas conducirán a la pérdida de peso? Una dieta adecuada y el ejercicio físico predicen el éxito de la pérdida de peso y sus actividades, las cuales pueden ser influenciadas directamente en este momento.

Mientras que un indicador histórico te dice si has alcanzado el objetivo, el indicador predictivo te dice si es probable que lo alcances. Mientras que un indicador histórico es difícil de controlar, un indicador predictivo está prácticamente bajo tu control porque rastrea tus propias acciones. Piensa en un indicador predictivo como una palanca que mueve tu Principal Objetivo Estratégico.

"¡Cuidado! Como los históricos son más fáciles de medir y representan el resultado deseado, incluso las personas más inteligentes caen en la trampa de obsesionarse con un indicador histórico en la que no pueden influir directamente."

– Chris McChesney

Co-Autor, *Las 4 Disciplinas de Ejecución*

Disciplina 3: Mantener un Cuadro de Mando Convincente

La gente juega de manera diferente cuando lleva la cuenta.

Si lo dudas, observa a un grupo de adolescentes jugando al baloncesto. Mientras nadie lleve la cuenta, no es realmente un juego. Hablan, se ríen y se lucen entre ellos. Pero cuando alguien empieza a llevar la cuenta, las cosas cambian. El juego se vuelve intenso. Se reúnen, planean y ejecutan con energía. Los indicadores históricos y predictivos no tendrán mucho sentido para el equipo a menos que puedan ver el progreso en tiempo real. Tus equipos deben saber en todo momento si están ganando o no; de lo contrario, no sabrán cómo jugar el partido.

Un cuadro de mando convincente indica a los equipos dónde están y dónde deberían estar, información esencial para la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Las personas rinden mejor cuando están comprometidas emocionalmente, y el nivel más alto de compromiso se produce cuando las personas conocen el marcador, ya sea que estén ganando o perdiendo el juego. Es así de simple. El mejor marcador suele ser diseñado por los jugadores.

El cuadro de mando de un jugador es muy diferente al complejo cuadro de mando que a los entrenadores les encanta hacer. Si los jugadores conocen el marcador, y si pueden influir en los indicadores predictivos, y si los indicadores predictivos mueven a los indicadores históricos sabes que tienes un partido que se puede ganar. Las disciplinas 1, 2 y 3 no son más que una fórmula para crear un partido que se pueda ganar.



“ Las personas rinden mejor cuando están involucradas emocionalmente, y el mayor nivel de compromiso se produce cuando las personas conocen el resultado, ya sea que estén ganando o perdiendo.”

– Chris McChesney

Coautor, *Las 4 Disciplinas de Ejecución*

“La magia está en la cadencia. Los miembros del equipo deben ser capaces de responsabilizarse unos a otros de forma regular y rítmica. Cada semana, uno por uno, todos los miembros de su equipo responden a una pregunta sencilla:

“¿Cuáles son las dos o tres cosas más importantes que puedo hacer la próxima semana que tendrán el mayor impacto en el cuadro de mando?”

— Chris McChesney

Co-Autor, *Las 4 Disciplinas de Ejecución*



Disciplina 4: Crear una Cadencia de Rendición de Cuentas

La Disciplina 4 es la forma en que jugamos el juego establecido por las Disciplinas 1, 2 y 3. Se trata de crear una “cadencia de rendición de cuentas”.

La cadencia de rendición de cuentas es un ritmo de reuniones de equipo regulares y frecuentes que se centran en el Principal Objetivo Estratégico. Estas reuniones se celebran semanalmente, a veces a diario. Lo ideal es que no duren más de 20 minutos. En ese breve tiempo, los miembros del equipo se hacen responsables mutuamente de los compromisos adquiridos para mejorar la puntuación y determinan qué hacer para mejorarla esta semana.

El secreto de esta disciplina son los compromisos que los miembros del equipo crean en la reunión. Uno por uno, los miembros del equipo responden a una pregunta sencilla: «¿Cuáles son la una o dos cosas más importantes que puedo hacer esta semana que tendrán el mayor impacto en el cuadro de mando?». Los grandes equipos entran en una cadencia de rendición de cuentas, un ciclo recurrente de rendir cuentas del rendimiento de la semana pasada y planificar cómo mejorar la puntuación esta semana. week.

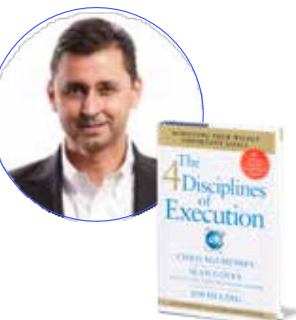
En la reunión, cada miembro del equipo informa sobre tres cosas:

- 1. Rendir cuentas.** Informe sobre los compromisos de la semana pasada. Verás una celebración de éxitos. Escucharás a personas que no tienen miedo de admitir que necesitan ayuda.
- 2. Revisar.** de los éxitos y los fracasos. Sentirás la emoción cuando la gente mueva la puntuación. Sentirás la energía cuando la gente haya aprendido algo nuevo que todos puedan utilizar la semana que viene.
- 3. Planificar.** Despeja el camino y asume nuevos compromisos. Verás cómo se resuelven los problemas con energía y cómo la gente se ofrece voluntaria para ayudarse mutuamente. Escucharás a los miembros del equipo comprometerse a acciones específicas para mover los indicadores cruciales en el cuadro de mando.

Cuando las personas se comprometen con su jefe, sus compañeros de equipo y el Principal Objetivo Estratégico, su compromiso va más allá del desempeño profesional y se convierte en una promesa personal. Y cuando el equipo ve que está teniendo un impacto directo en ese Principal Objetivo Estratégico, sabe que está ganando, el motor definitivo de la moral y el compromiso.

Aprende a lograr resultados extraordinarios

Chris McChesney es el autor del bestseller #1 de *Wall Street Journal*, *The 4 Disciplines of Execution*, FranklinCovey's global practice leader of execution, y un orador principal sobre liderazgo.



Comprender el impacto potencial de Las 4 Disciplinas es el primer paso para preparar a sus equipos para el éxito. Pero saber cómo implementar eficazmente este marco es crucial para su organización. Aunque esta guía sirve como una excelente introducción, no es todo lo que necesita para llegar a donde quiere ir a continuación.

FranklinCovey ofrece soluciones de desarrollo de liderazgo para ayudar a los líderes de todos los niveles a liberar su potencial y su rendimiento. Nuestras soluciones de aprendizaje de primera clase, impartidas en directo en línea, bajo demanda o en persona, están diseñadas para desarrollar habilidades de liderazgo excepcionales en toda su organización.

[Más información sobre Las 4 Disciplinas de la Ejecución >](#)

FranklinCovey es la empresa de liderazgo más fiable del mundo, con operaciones en más de 160 países. Transformamos organizaciones formando líderes, equipos y culturas excepcionales que obtienen resultados innovadores. Disponible a través de FranklinCovey All Access Pass®, nuestro contenido, expertos, tecnología y métricas, los mejores en su clase, se integran a la perfección para garantizar un cambio de comportamiento duradero a escala. Nuestro enfoque del liderazgo ha sido probado y perfeccionado trabajando con decenas de miles de equipos y organizaciones en los últimos 30 años.

Para obtener información adicional sobre cómo podemos ayudar a tu organización, envíenos un correo electrónico a formacion@cegos.es o visita franklincovey.es.

Ollámanos al:

(+34) 91 270 50 00

Síguenos:





FranklinCovey