

ME π ALIDERAZGO SELF

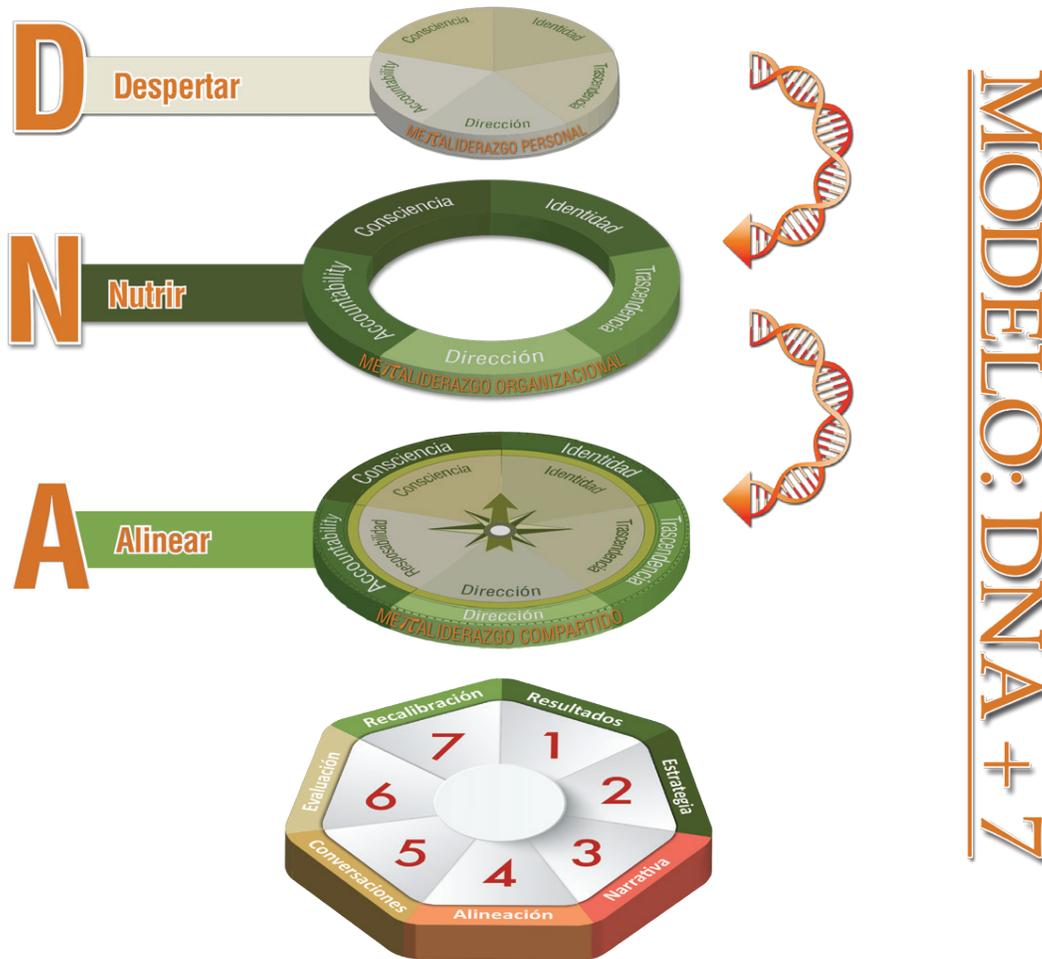
SELF • TEAM • CULTURE • PERSONAL • DE EQUIPOS • ORGANIZACIONAL - CULTURA

Todo se construye o se destruye con ME π ALIDERAZGO

ME π ALIDERAZGO es una filosofía transformadora que pasa del "Deber Ser" al "Querer Ser" y pone mayor énfasis en el "Ser" que en el "Hacer", en los "Resultados" que en el "Trabajo"

El Mettalíder se mide por sus resultados y por la estela de Mettalíderes que deja en su camino.

El tamaño de tus logros y el de tu organización está definido por el tamaño de tu ME π ALIDERAZGO. Roberto Mourey



Mettaliderazgo Personal = Cultura Personal = Carácter

El Modelo de **ME π ALIDERAZGO** es DNA +7, (7 pasos para la Calibración Cultural). El cuál es una metodología de transformación poderosa que fortalece los 5 sentidos del Mettaliderazgo personal y organizacional, y los alinea hacia un mismo Norte. El acrónimo DNA enfatiza nuestra convicción que el **ME π ALIDERAZGO** de cada persona y cada organización, es único, como el código genético de todo ser humano. Cada uno de nosotros lidera su vida con su propia marca personal.

El DNA define cómo funcionas y tus características físicas, y el **ME π ALIDERAZGO** te ayuda a definir tu carácter y cómo lideras. El **ME π ALIDERAZGO** te ayuda a encontrar tu propia fórmula personal para liderarte y te da una metodología para fortalecerla.

El número 7, son los 7 pasos para calibrar una cultura de alto desempeño donde el comportamiento de todos los colaboradores está alineado con la estrategia y con los resultados de la organización.

FILOSOFÍA

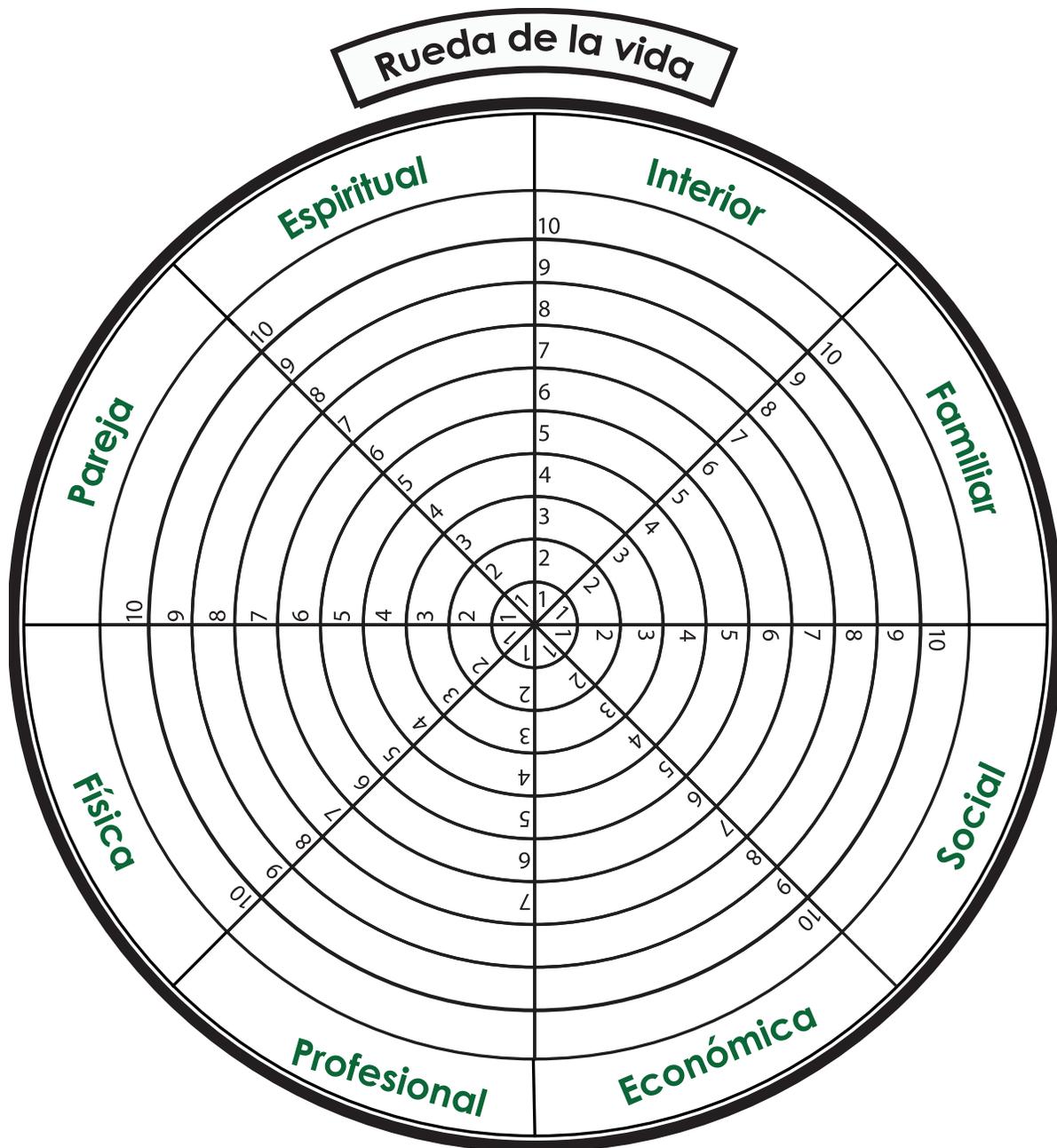
LAS 5 PREMISAS DEL ME π ALIDERAZGO:

1. ME π ALIDERAZGO es un habilidad
2. Todos tenemos el potencial de ser grandes Mettalíderes.
3. El Mettalíder se lidera a sí mismo, su ejemplo lidera a los demás.
4. El foco está en construir sobre sus fortalezas
5. La cultura es la principal estrategia para forjar Mettalíderes y lograr un crecimiento rentable y sostenido.

ME π ALIDERAZGO es la capacidad de influir en el corazón y el comportamiento de uno mismo y de los demás, para hacer realidad una visión.

NOMBRE: _____

FECHA: _____



**Entre más balanceada sea tu vida,
más suave y placentera será.**

**Nunca será perfectamente circular
pero tú decides en dónde pones
tu atención para mejorar.**

LA ESCALERA DEL ME π ALIDERAZGO



LA ECUACIÓN DE LA CONFIANZA

$$\frac{\text{Sinceridad} + \text{Competencia} + \text{Confiabilidad}}{\text{Interés Personal}} = \text{CONFIANZA}$$

Sinceridad: Creo que dices realmente lo sientes.

Competencia: Creo que puedes hacer lo que dices que puedes hacer.

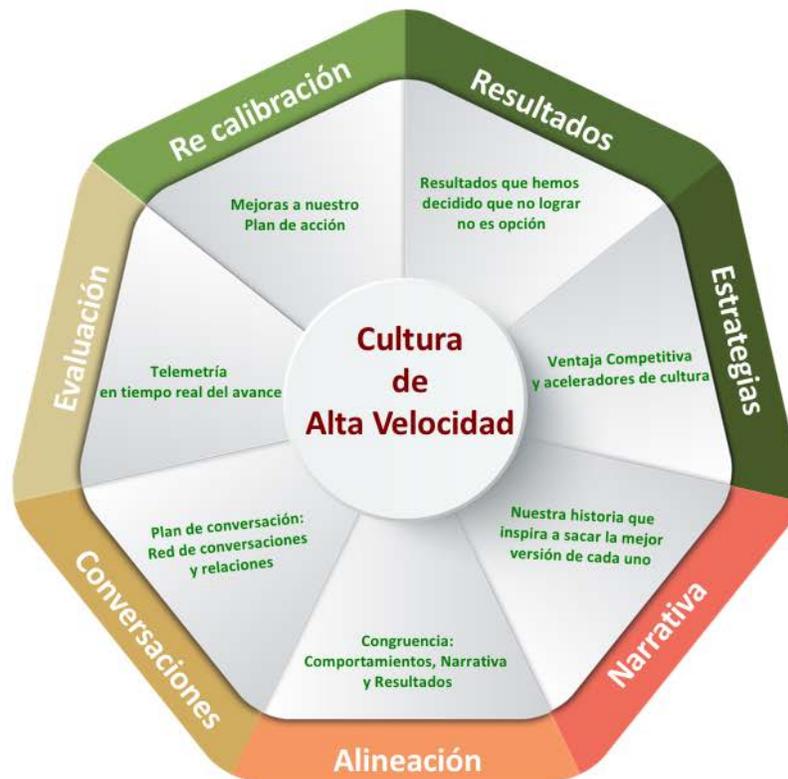
Confiabilidad: Creo que has hecho lo que dices que hiciste, y por lo tanto lo harás en el futuro.

Interés Personal: Creo que te enfocas más/menos en ti mismo versus en los demás.

Fuente: Adaptado de los siguientes dos modelos: Shaw, B (1997) *Trust in the Balance*. San Francisco: Jossey-Bass; Maister, David H. (2000) *The Trusted Advisor*. New York: Trustone.

MODELO: DNA + 7

Los 7 factores de la Cultura de Alta Velocidad



Modelo Calibración:

- La Cultura es la única ventaja competitiva sostenible en el largo plazo.
 - La Cultura es el carácter de la organización.
 - La Cultura de Alta Velocidad se construye por diseño y no al azar .
 - Tienes la Cultura que toleras.
- La Cultura es la suma de los comportamientos de una organización.
- Hoy una cultura lenta es un cáncer organizacional

1. SENTIDO DE IDENTIDAD

Intención: Manifestar quién soy. Conocerme mejor para sacar la mejor versión de mí mismo.

- *¿Quién soy?
- *¿Cuáles son mis valores Esenciales?
- *¿Cuáles son mis fortalezas?

Definición: Es la relación que tengo conmigo mismo. Es la concepción y expresión que tiene cada persona acerca de su individualidad y acerca de su pertenencia. Es todo aquello con lo que nos autodefinimos. Es la forma en que nos vemos.

SENTIDO DE IDENTIDAD: VALORES

1. ¿A quiénes les tengo una gran admiración, y por qué?
2. ¿De qué me siento más orgulloso de mí mismo?, ¿Qué fue lo que hice, quién fui o qué causa estaba defendiendo?
3. ¿Quiénes son las 5 personas que más me han marcado en mi vida, y por qué?
4. ¿Cuáles son las cosas que no cambiaría por dinero?
5. ¿Cuáles son las 5 cosas por las que estoy muy agradecido?
6. ¿Cuáles son los hechos que me han marcado para ser la mujer o el hombre que hoy soy?
7. ¿Qué es lo que más admiro de mí?

SENTIDO DE IDENTIDAD: VALORES

Mis valores

1. _____

2. _____

3. _____

Mis comportamientos

1. _____

2. _____

3. _____

SENTIDO DE IDENTIDAD: FORTALEZAS

1. ¿Para qué soy bueno? No seré el mejor, pero soy bueno
2. ¿Si le preguntara a mis amigos, familiares y compañeros de la escuela o trabajo, qué me contestarían cuando les preguntara que es lo que más admiran de mí?
3. ¿Cuando era niño y adolescente, qué es lo que más me admiraban, de lo que hacía o de cómo era?
4. ¿De los favores que me piden cuáles son los más frecuentes?
5. ¿Cuáles considero que son mis fortalezas: Aquellas virtudes, cualidades, características físicas, habilidades, forma de ser y logros que me hacen sentir orgulloso?
6. ¿Qué me gusta hacer y qué cosas hago que para mí son fáciles y para otros les cuesta trabajo?
7. ¿Qué cosas hago que casi siempre me salen muy bien?

MIS TRES FORTALEZAS:

Mis fortalezas

1. _____

2. _____

3. _____

Mis debilidades*

1. _____

** Sólo en caso de que consideres que tienes una gran debilidad que no te deja avanzar en tu vida.*

SENTIDO DE IDENTIDAD: SISTEMA DE CREENCIAS

1. ¿Qué es lo verdaderamente importante para mí?
2. ¿Cuáles son mis tres mayores miedos?
3. ¿Qué es lo que me gustaría hacer o lograr pero no me atrevo porque sé que voy a fracasar?
4. ¿Qué es lo que yo sí me merezco y lo que yo no me merezco?
5. ¿Al día de hoy, qué tanta confianza tengo que voy a salir adelante con todos mis proyectos y voy a lograr construir la vida que quiero?
6. ¿Qué he hecho o cómo soy que me provoca pena que la gente lo sepa?
7. ¿Qué haría de mi vida si estuviera 100% seguro que voy a tener éxito?, ¿Por qué no lo hago?

MIS 3 CREENCIAS:

Limitantes*

1. _____
2. _____
3. _____

* Creencias que me han limitado en el pasado.

Expansivas**

1. _____
2. _____
3. _____

** Nuevas Creencias para construir mi nuevo capítulo de mi vida.

2. SENTIDO DE TRASCENDENCIA

Intención: Enamorarme de mi pasión. Descubrir mi propósito de vida.

Definición: Viktor Frankl plantea que el sentido de la vida se realiza en la trascendencia, descubriendo y encarnando valores. Es sentir que dejo parte de mi ser, en lo que estoy haciendo y con las personas con las que lo estoy realizando. El ser humano se realiza a sí mismo en la medida que trasciende.

1. ¿Cuál es la diferencia que me gustaría hacer en este mundo?
2. ¿Cómo me gustaría ser recordado?
3. ¿Qué me quita el sueño y me levanta en la mañana con la ilusión de ser o hacer?
4. ¿Para qué soy bueno?
5. ¿Qué cosas hago, que al hacerlas tengo un gran placer en ese momento?
6. ¿Qué cosas hago, que al hacerlas tengo un profundo sentido de trascendencia, siento que dejo parte de mí en lo que estoy haciendo y con las personas con las que estoy?
7. ¿Qué pagaría por hacer?
8. ¿Qué haría si supiera que tengo todas las probabilidades y los recursos para lograrlo?
9. ¿Qué es aquello que no tolero, que me saca de mis casillas?
10. Si pudiera hacer una sola cosa para cambiar el mundo ¿Cuál haría?

Mis pasiones:

1. _____

2. _____

3. _____

Mi Propósito:

* Mi propósito en una frase :

* Mi propósito en una pregunta:

3. SENTIDO DE DIRECCIÓN

Intención: Trazar mi visión. Establecer claramente hacia dónde voy, quién quiero ser y qué quiero ver más en mi vida

Definición: Sentido de orientación para mantener el rumbo correcto hacia la vida que queremos construir, la mujer o el hombre que queremos ser. No identifica el Norte geográfico ni el magnético, sino el del carácter.

SENTIDO DE DIRECCIÓN: VISIÓN

1. ¿Qué quiero ver más en mi vida y ahí poner mi atención?
2. ¿Qué mujer o qué hombre quiero llegar a ser?
3. ¿Qué vida íntima quiero construir? (Espiritual, interior, física, de pareja, familiar)
4. ¿Qué vida pública quiero construir? (Profesional, social, económica,)
5. ¿Cómo sería mi vida si vivo plenamente mi propósito y mis valores?
6. ¿Cómo me imagino mi vida en el futuro con todo el detalle y en todos los sentidos?
7. ¿Qué nueva realidad me gustaría crear?

¿QUIÉN QUIERO LLEGAR A SER Y/O QUÉ NUEVA REALIDAD QUIERO CREAR?

Mi vida personal:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Mi vida profesional:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Mi carta

**Me escribo en presente como si ya hubiera logrado
lo que me propuse ser y hacer**

4. SENTIDO DE ACCOUNTABILITY

Intención: Transformar mis sueños en resultados. Poner mi atención, mi esfuerzo y mi compromiso hasta lograr mis resultados y los de mi equipo.

Definición: La capacidad, por decisión propia, de adueñarme de mis resultados y los de mi equipo, y hacer lo que sea necesario, dentro de mis valores, hasta alcanzarlos.

El modelo de las 5 Competencias Esenciales nos ayuda a poner nuestra atención en los factores clave para lograr construir una Cultura de Extreme Accountability

1. **RESULTADOS:** Identificar con gran claridad los Resultados Esenciales (aquellos que vamos a lograr, cueste lo que cueste)
2. **AMBICIÓN:** Despertar el deseo ardiente al comunicar, inspirar, persuadir y convencer al equipo para dar su máximo esfuerzo hasta lograr los Resultados Esenciales.
3. **ACUERDOS:** Crear los acuerdos que guíen el comportamiento de cada uno de los miembros i.e. Código de Honor, Código de Operación y Código de Disciplina
4. **AUDACIA:** Mantener la creatividad, esfuerzo, valentía y voluntad focalizados en “cómo sí” lograr los Resultados Esenciales, a pesar de los obstáculos que se presenten
5. **APRENDIZAJE:** Crear un ambiente de aprendizaje acelerado y continuo, tanto a nivel individual como del equipo a través de la reflexión y la retroalimentación

1. *¿Cuáles son los 3 Resultados Esenciales que si los logramos podremos decir que este año fue un éxito?*
2. *¿Cuáles son los 3 Resultados Esenciales que como equipo hemos decidido que no lograr no es opción?*
3. *¿Para qué queremos lograr esos Resultados Esenciales?*
4. *¿Cuál es el beneficio personal y para el equipo, y su impacto en nuestro propósito, visión, valores y ventaja competitiva si los logramos?*
5. *¿Cómo mi contribución personal y del equipo impacta positivamente a nuestros Resultados Esenciales?*
6. *¿Cuál es nuestro Código de Honor que guiará nuestra forma de relacionarnos?*
7. *¿Cuáles son nuestros 2 o 3 procesos esenciales que tenemos que ejecutar y mejorar de manera continua para fortalecer nuestra ventaja competitiva?*
8. *¿Cuáles son las consecuencias positivas o negativas de nuestros comportamientos?*
9. *¿Qué más vamos a hacer para lograr nuestros Resultados Esenciales?*
10. *¿Cómo podemos hacerlo mejor la próxima vez?*

Todos, Alguien, Cualquiera y Nadie

Había que hacer un trabajo importante y TODOS estaban seguros que ALGUIEN lo iba a hacer.

CUALQUIERA lo podría haber hecho, pero NADIE lo hizo. ALGUIEN se enojó por esto, por que era el trabajo de TODOS.

Cada uno pensó que CUALQUIERA lo podía hacer, pero NADIE se enteró de que TODOS no lo iban a hacer.

TODOS culparon a ALGUIEN, cuando NADIE hizo lo que CUALQUIERA podría haber hecho.

EXTREME ACCOUNTABILITY



TARJETA DE EXTREME ACCOUNTABILITY

EXTREME ACCOUNTABILITY

DENTRO DEL CÍRCULO



EXTREME ACCOUNTABILITY

FUERA DEL CÍRCULO



	Área	Pregunta	Respuesta
VIDA PERSONAL	VISIÓN	¿Quién quiero llegar a ser?; ¿Qué nueva realidad quiero crear para mí y para los demás?	
	PROPÓSITO	¿Para qué existo?; ¿Qué diferencia quiero hacer?	
	VALORES	¿Cuáles son mis Valores Esenciales?	
	OBJETIVOS (¿QUÉ?)	¿Qué quiero lograr en los próximos 100 días? (3 máximo)	
	ESTRATEGIAS (¿CÓMO?)	¿Qué hábitos quiero construir?	
	ACCIÓN (AHORA)	¿Qué conversaciones importantes voy a tener?	
		¿Qué acciones tengo que realizar? (lista de cosas que quiero hacer)	
¿Qué acciones quiero parar? (Lista de cosas que quiero dejar de hacer)			

	Área	Pregunta	Respuesta	
VIDA PROFESIONAL	VISIÓN	¿Quién quiero llegar a ser?; ¿Qué nueva realidad quiero crear para mí y para los demás?		
	PROPÓSITO	¿Para qué existo?; ¿Qué diferencia quiero hacer?		
	VALORES	¿Cuáles son mis Valores Esenciales?		
	OBJETIVOS (¿QUÉ?)	¿Qué quiero lograr en los próximos 100 días? (3 máximo)		
	ESTRATEGIAS (¿CÓMO?)	¿Qué hábitos quiero construir?		
	ACCIÓN (AHORA)		¿Qué conversaciones importantes voy a tener?	
			¿Qué acciones tengo que realizar? (lista de cosas que quiero hacer)	
		¿Qué acciones quiero parar? (Lista de cosas que quiero dejar de hacer)		

5. SENTIDO DE CONSCIENCIA

Intención: Activar mi consciencia. Vivir en el aquí y en el ahora con una clara y profunda intención en cada momento.

Definición: Capacidad de observar al observador. Autoconocimiento y claridad del contexto interior, del contexto de los demás y del contexto exterior.

AFTER ACTION REVIEW - A.A.R.

El After Action Review de cada iniciativa, es un proceso breve para analizar lo que sucedió, por qué pasó así, y qué pueden hacer los participantes y responsables para hacerlo mejor.

Es una excelente herramienta para construir una cultura de ‘Extreme Accountability’

Es una reflexión activa sobre un evento reciente para aprender lo más posible sobre el mismo.

Es llevado a cabo por las siguientes 4 preguntas clave:

1. ¿Qué resultado me propuse lograr?
2. ¿Cuál fue el resultado final?
3. Por qué hay diferencia entre las primeras dos preguntas?
4. ¿Cómo voy a hacerlo mejor la próxima vez?

AFTER ACTION REVIEW - DIARIO

Mañana:

1. ¿De qué estoy agradecido hoy?
2. ¿Qué pensamientos y emociones quiero dejar?
3. ¿Qué pensamientos y emociones quiero tener?
4. ¿En qué hábito voy a poner mi atención el día de hoy para llegar a ser la persona que quiero?

Noche:

1. ¿Cómo me siento?
2. ¿Quién me propuse ser y qué me propuse lograr?
3. ¿Qué fue lo que realmente pasó?
4. ¿Por qué hay diferencia entre estas últimas dos preguntas?
5. ¿Qué me salió bien y qué debo cambiar?

El tamaño de tus resultados está limitado por el tamaño de tu Mettaliderazgo.

Roberto Mourey

Nadie cambia hasta que mi comportamiento cambia. Instituto Mettaliderazgo

Puedes tener resultados o puedes tener excusas. Tú decides. Instituto Mettaliderazgo

Algunos ven la vida como ellos son y se preguntan ¿por qué?, otros sueñan en mejores realidades y se preguntan ¿por qué no? George Bernard Shaw (1856 -1950. Escritor. Irlanda)

El mundo entero se aparta cuando ve pasar a un hombre que sabe a dónde va. Antoine de Saint-Exupery (1900 – 1944, escritor y aviador. Francia)

Aquel que tiene un porqué para vivir se puede enfrentar a todos los "cómos". Friedrich Nietzsche (1844 – 1900, filósofo, poeta y músico. Alemania)

ME π ALIDERAZGO