el viaje del líder

juntos en cada paso

YICHANG

¡Hola líder!

Hoy iniciamos un viaje importante. Un camino que no parte de tener todas las respuestas, sino del compromiso de hacernos las preguntas que realmente importan.

Recibir los resultados de una encuesta sobre nuestro liderazgo despierta muchas emociones, nos remueve y a veces nos incomoda. Eso es valioso porque es el primer paso hacia el crecimiento.

Esta es una oportunidad para mirarnos con honestidad, con coraje y con la certeza de que siempre podemos dar un paso más hacia lo mejor de nosotros.

Estamos en este proceso juntos. Con emociones que se parecen: expectativa, curiosidad, quizás algo de incertidumbre, pero sobre todo, una gran motivación por seguir creciendo.

Porque en Yichang creemos que el liderazgo no es tener todas las respuestas, es hacerse cargo del impacto que generamos en los demás, con sensibilidad, claridad y estructura.



Gracias por ser parte de este camino.

CLAUDIA ARRASCO // GERENTE DE GESTIÓN HUMANA



En este kit encontrarás:

01. Una guía para entender los resultados de tu encuesta.

02. El modelo de liderazgo: Cabeza, corazón y manos.

03. Las conductas cruciales que valoramos y queremos fortalecer en Yichang.

04. Una hoja de reflexión para que tú mismo puedas identificar tus focos.

05. Una hoja de compromiso con tu crecimiento.

06. Herramientas que te acompañarán en los próximos meses.



Modelo de liderazgo

Cabeza, Corazón y Manos

Modelo: Cabeza, Corazón y Manos

pienso

cabeza



claridad
estrategia

siento

corazón



empatía
motivación
reconocimiento

hago

manos





acción coherente
desarrollo
ejemplo

valores - comunicación

Conductas Cruciales

1. Preocúpate de las personas más allá de las metas

2. Sé consecuente



3. Trata a todos por igual

4. Reúnete periódicamente

5. Festeja, reconoce y agradece

Conductas Cruciales

1 Preocúpate de las personas más allá de las metas

- Genera espacios de diálogo
- Conoce a tu gente
- Muestra preocupación sincera
- Muestra apertura

2 Festeja, reconoce y agradece

- Sé sincero
- Sé oportuno, no esperes para reconocer
- Hazlo personalmente
- Aprovecha las oportunidades y reconoce

3 Trata a todos por igual

- Valora la diversidad
- No tengas favoritos
- Da a todos las mismas oportunidades

4 Sé consecuente

- Cumple con los compromisos pactados
- No prometas lo que no puedes cumplir
- Actúa de acuerdo a tus principios
- Da el ejemplo

5 Reúnete periódicamente

Reuniones Individuales
1 vez al mes // 1 hora

Espacios dentro de la reunión
Tareas y objetivos (30 min)
Feedback – 2 vías (10 min)
Espacio Personal (20 min)



Herramientas

para liderar juntos con éxito

Reuniones Efectivas

Reunión de dos o más personas con el propósito de lograr algo que no podrían alcanzar por separado.



Es el responsable de establecer y delimitar el propósito de la reunión

1. Establecer los objetivos.
2. Elaborar agenda.
3. Decidir quiénes deben participar.
4. Pactar el día, hora y el lugar.
5. Contar con los materiales.
6. Escoger al facilitador.
7. Invitar a los participantes.

Es la persona que ayuda al equipo a alcanzar los objetivos

1. Promueve la participación y la colaboración.
2. Mantiene al equipo enfocado con la agenda.
3. Resume los puntos claves.
4. Ayuda a mantener el foco en la reunión.



Reuniones Efectivas

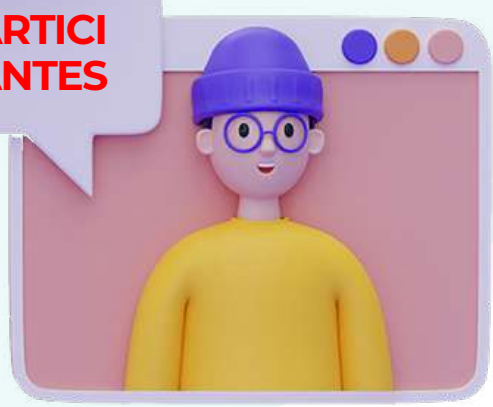
PRESENTADORES



Son los encargados de presentar los puntos de agenda

1. Ser organizado y estar preparado.
2. Ser claro y preciso.
3. Respetar el tiempo otorgado.
4. Mantener el foco en el tema.

PARTICIPANTES



Son las personas claves de una reunión

1. Estar preparado para la reunión.
2. Tener apertura ante los puntos de vista de nuestros compañeros.
3. Escuchar activamente sin interrumpir.
4. Mantenerse en el tema.
5. Contribuir de forma efectiva.

Pautas para reuniones efectivas

Antes...
Prepara la agenda, sin olvidar el tema, objetivos, facilitador, participantes, día, hora, duración y agenda específica.
Invita y confirma la reunión con anticipación

Durante...
Sé puntual al inicio y al final de la reunión.
Prepárate y participa activamente.
No te salgas del tema.
No aceptes interrupciones.
Lleguemos con ideas, salgamos con acuerdos y consensos.

Después...
Prepara el acta dentro de las 24 horas.
Respeta los acuerdos, es nuestro compromiso.
Hazle seguimiento a los acuerdos y cumple con los plazos.

Reconocimiento



Es la forma de que tu equipo se sienta visto, valorado y motivado.

Cuando te tomas un momento para agradecer el esfuerzo, estás construyendo confianza, compromiso y una cultura donde todos quieren dar lo mejor.

3 Claves del Reconocimiento

Cada uno de los yichamberos es único

Por eso, es clave reconocer sus características individuales y adaptar tu estilo de reconocimiento según la persona.

Elige tu forma de reconocer

Sentirte cómodo al hacerlo hará que el reconocimiento sea más genuino.

Sé siempre sincero

Un reconocimiento auténtico se nota y se valora mucho más que uno hecho por compromiso.





¿Cómo debe ser un reconocimiento?

espontáneo

Cuando alguien haga algo bien, reconócelo en ese momento. Un mensaje, una palabra, un simple gracias puede demostrar interés y marcar la diferencia. No te toma más de un minuto.

específico

Agradecer con detalle hace la diferencia. No se trata solo de decir “gracias”, sino de reconocer el esfuerzo real. Cuando un yichambero da lo mejor, díselo con claridad: qué hizo bien, cómo impactó, por qué lo valoras.

con propósito

Busca un momento a solas con un miembro de tu equipo y dedica ese espacio exclusivamente a reconocer su buen trabajo. Evita tocar otros temas: que ese agradecimiento sea el verdadero protagonista.



Formas de expresar reconocimientos

en privado

Acércate a los espacios de tu equipo y agradéceles en persona por su buena labor. Reconocer sus logros de forma cercana hace la diferencia.

en público

Frente a sus compañeros, sus familias o incluso a tus propios líderes. Organiza una breve reunión, aprovecha una junta o envía un correo con copia al equipo, a otros gerentes, a Gestión Humana o a la Gerencia General.

por escrito

Envía una nota o un mail. También puedes compartir ese mensaje con el resto del equipo o con líderes clave para amplificar el impacto del reconocimiento.

reconoce los fracasos

No todos los esfuerzos terminan en éxito. Si tu equipo dio todo en un proyecto que no salió como esperaban, reconoce ese compromiso.

Reconocer transforma, porque cada gesto cuenta y construye un equipo más fuerte



Pequeñas acciones, grandes reconocimientos



Busca que tu equipo sobresalga.



Expresa interés en la carrera y el desarrollo de tu equipo.



Envía una nota de agradecimiento.



Empieza un programa de sugerencias.



Establece un lugar donde poner información, posters y fotos para reconocer el progreso.



Escucha activamente, especialmente cuando estén discutiendo logros y contribuciones.



En una reunión de equipo, reconoce al colaborador del mes.



Comparte el reconocimiento con los otros miembros del equipo.



Celebra los cumpleaños



Invita a un empleado a almorzar.

YICHANG



Guías y compromisos

del líder yichambero

Es momento de revisar tus resultados

Liderar es conocernos y entender cómo nos ven. Por eso iniciamos este camino con Latidos. Sus resultados son el primer paso para crecer con claridad y avanzar con confianza.

Contrastaremos los resultados de la autoevaluación y la del equipo directo para analizar la brecha entre mi percepción y la del equipo.

Para leer los resultados, ten en cuenta que:

B2B Respuestas más bajas, reflejan desacuerdo.

NEUTRO Punto medio, refleja indecisión

T2B Respuestas más altas, reflejan acuerdo.

PROM Puntaje final, refleja el grado de aceptación.

Plan de desarrollo

Este formato ha sido diseñado para ayudarte a construir una estrategia de desarrollo basada en la interpretación de tus resultados y tu rol en la organización. Es importante que reflexiones con honestidad, extraigas conclusiones y plantees acciones concretas para tu crecimiento.

Luego, solicita una reunión con tu líder para revisar juntos este análisis. Un buen plan de desarrollo, bien ejecutado, marcará el inicio de un crecimiento constante y sostenido. Una vez revisados tus resultados, escribe tus ideas, pensamientos y emociones: ese será tu punto de partida.

Ahora revisa con atención el modelo de liderazgo y las conductas cruciales. Así mismo, revisa los puntajes de los ítems de las conductas y reflexiona sobre ello.

Hoja de reflexión

Conocernos a fondo es el primer paso para crecer.

Todos tenemos fortalezas que potenciar y áreas por mejorar. Estas preguntas te guiarán en un viaje de reflexión que impulsará tus decisiones y acciones hacia tu mejor versión.

Identifica las conductas con un porcentaje igual o superior al 85% y colócalas en la columna de **FORTALEZAS**. Luego, haz lo mismo con aquellas que tengan un porcentaje inferior al 75% y ubícalas en la columna de **ÁREAS DE MEJORA.**

Fortalezas	Áreas de mejora

¿Qué te sorprendió de tus resultados?

¿Qué expectativas o hipótesis confirmaste al ver los resultados?

A partir del análisis de tus áreas de mejora ¿Qué acciones podrías tomar?

¿De qué forma tu jefe inmediato podría apoyarte en esa fase de mejora?

Plan de acción

Es momento de plantear acciones concretas, que te permitan lograr tus objetivos.

Acciones hacia el desarrollo:

ÁREAS DE MEJORA	ACCIÓN	CONDUCTA EJE ASOCIADO	PLAZO	INDICADOR

Hoja de compromiso

Crecer empieza por hacernos cargo

Aunque no todo depende de nosotros, enfocarnos en lo que sí podemos controlar marca la diferencia. Escribe un compromiso real, uno que te motive y puedas compartir con quienes te acompañan en este camino.

Me comprometo a...
(objetivo de desarrollo)

Hoja de compromiso

Para ello voy a...
(acciones de mejora)

Y necesito que ustedes...
(compromete a las personas)

FIRMA TU COMPROMISO