Encuesta “Puntos Ciegos”

PUNTO CIEGO #1: No Permanecer en Modo de Reclutamiento.

Las mejores compañías siempre están buscando a los mejores talentos para su empresa. Califícate con un 1 si solo reclutas cuando tienes que cubrir una vacante; 10 si siempre estás reclutando aunque no tengas vacantes; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #2: No Contar con un Proceso de Contratación.

Seguir tu intuición no es suficiente. Necesitas un proceso claro y cuantificable para contratar. Además, todas las personas involucradas en la contratación necesitan seguirlo. Califícate con un 1 si no tienes un proceso para contratación documentado; 10 si tienes un proceso detallado, documentado y todas las personas involucradas en la contratación lo siguen; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #3: No Relacionar las Metas Personales con las Metas de la Empresa.

Esto necesita suceder a nivel individual con cada colaborador. Esto significa que el jefe debe conocer las aspiraciones personales de quienes le reportan. Califícate con 1 si nunca has hablado con tus colaboradores acerca de sus aspiraciones personales más importantes; 10 si has tenido esta conversación con todas las personas que te reportan y después has relacionado esas aspiraciones personales con metas de desempeño de la empresa; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #4: No Construir una Cultura de Rendición de Cuentas

Crear una cultura de rendición de cuentas de arriba hacia abajo requiere que los líderes demuestren vulnerabilidad. El ejemplo personal del líder es el determinante para el éxito en esta área. Califícate con 1 si nunca has reconocido tus errores o carencias personales; 10 si regularmente te comprometes a cumplir con tus responsabilidades ante tus colaboradores y, cuando algo no te permite cumplir con dicha responsabilidad, ofreces disculpas y trabajas para cumplir tus compromisos; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #5: Crear Impotencia Aprendida

Los líderes, y prácticamente todo el mundo, son presa de los patrones de comunicación o interacción disfuncional que quebrantan el sentido de responsabilidad. Califícate con 1 si comúnmente tú terminas haciendo las tareas porque nadie más es capaz de “hacerlo bien” o “hacerlo rápido”; o 10 si nunca o casi nunca sucede esta situación y dedicas tu esfuerzo a desarrollar tu negocio y no a operarlo (haciendo las tareas). O cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #6: No Tener un Enfoque y Lenguaje Comunes

Sin un lenguaje ni procesos comunes, ocasionalmente, los individuos y los equipos trabajan para lograr los mismos objetivos. Si le pidieras a todos los miembros de tu equipo que documenten los procesos más importantes que llevan a cabo, ¿crees que las respuestas de cada 1 de los colaboradores coincidirían? Califícate con 1 si la respuesta es “definitivamente no”; 10 si la respuesta es “definitivamente sí”; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Encuesta "Puntos Ciegos"

PUNTO CIEGO #7: No Capturar las Mejores Prácticas.

Documenta las actividades que llevan a cabo tus mejores colaboradores e incorpóralas a tus procesos de inducción y evaluaciones del desempeño. Califícate con 1 si nunca lo haz hecho; 10 si lo haces todo el tiempo; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #8: No Crear una Buena Experiencia de Inducción.

En algunas compañías, a los recién contratados se les abandona y se espera que averigüen por sí mismos cómo hacer las cosas, y los líderes justifican esa decisión, expresando cosas como: "solo contratamos gente con iniciativa y autosuficiente**s**", o que "solo contratan gente con experiencia". Califícate con 1 si no tienes un proceso formal de inducción para nuevos colaboradores; 10 si tienes un proceso de inducción para cada nueva contratación y te aseguras de que conozcan cada aspecto relevante de su nuevo trabajo; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #9: No Saber Cómo Coachear.

Contrario a la cultura popular, coachear no es decirles a las personas lo qué deben hacer. Se trata de apoyar a los colaboradores en interacciones individuales, en las que se les hacen preguntas que permitan el autodescubrimiento para hacerse responsables de su desarrollo personal y profesional. Coaching es un arte y una ciencia. Califícate con 1 si esta definición de coaching es nueva para ti o no refleja lo que tus gerentes actualmente hacen; 10 si llevas a cabo sesiones de coaching efectivas y son parte integral de tu programa de desarrollo; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

PUNTO CIEGO #10: No Capacitar al Equipo Gerencial.

La mayoría de los gerentes no reciben entrenamiento básico ni reforzamiento: comúnmente se promueve a este tipo de posiciones a aquellos que alcanzaron un nivel de éxito en una posición no relacionada con el trabajo gerencial y aún así se espera que sean exitosos. Califícate con 1 si nunca ha habido entrenamiento formal para los gerentes en tu empresa; o 10 si cada persona con responsabilidades gerenciales o de liderazgo (incluido tú) cuentan con un programa de desarrollo y reciben capacitación y reforzamiento continuos; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #11: No Enfocarse en Generar Prospectos.

La generación de nuevos clientes o negocios es el oxígeno de toda empresa. Califícate con un 1 si tienes problemas constantes de desarrollo de nuevos negocios que se manifiestan en pronósticos de venta pobres o en cuotas de venta no alcanzadas; 10 si nunca tienes este problema; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Encuesta “Puntos Ciegos”

PUNTO CIEGO #12: No Contar con Metodologías ni Sistemas.

Cuando se improvisa, la inconsistencia es constante y **hay** eventos impredecibles, como renuncias o incapacidades prolongadas, conducen a problemas más grandes e inmediatos. Califícate con un 1 si tu negocio entraría en crisis si sus tres mejores colaboradores renunciaran o se incapacitaran por más de un mes; 10 si en caso de que esto suceda tu negocio no tendría consecuencias inmediatas; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #13: No Implementar Efectivamente las Iniciativas de Cambio Organizacional

¿Cómo preparaste a tu organización, o a parte de ella, para un cambio importante que terminó afectándoles? Por ejemplo, cambios en los planes de compensación, algún cambio en los beneficios, o cambios en la manera de operar de tu empresa. Califícate con 1 si simplemente anunciaste los cambios y le agradeciste a la gente por su cooperación. 10 si hablaste con los usuarios y obtuviste retroalimentación antes de determinar el cambio, **antes de** planear y manejar el proceso, utilizando distintos canales de comunicación, para después llevar a cabo un plan de reforzamiento que involucraba a aliados clave; o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PUNTO CIEGO #14: No Compartir la Visión con los Responsables de Implementarla

Solo los colaboradores que conocen y están alineados con la visión que tiene el líder respecto a la empresa pueden predicarla. Esta visión debe de ser reforzada constantemente a lo largo del tiempo. Califícate con 1 si no has formulado una visión personal para ti mismo y una misión complementaria para tu empresa; 10 si cuentas con una visión y la comunicas fácilmente, con regularidad y apasionadamente con el resto de tu equipo, o cualquier otra calificación intermedia según sea tu caso.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Suma el total y compara tus resultados con la siguiente tabla...

Si tu calificación es	Resultado Probable
Menos de 39	Niveles de estrés personal alto, peligroso e insostenible
40 a 89	Niveles de estrés significativos: calidad de vida limitada
90 a 129	Nivel de estrés moderado; calidad de vida adecuada, pero con oportunidades a mejorar
130 a 140	Niveles de estrés bajos y manejables; alta calidad de vida