



## Bienvenido a MAPA Consulting - Management and Performance Associates

Hace pocos días recibimos una de esas innumerables historias que aparecen en nuestra Bandeja de Entrada que, a primera vista, parecía otro cuento divertido. Pero encerraba un mensaje muy elocuente que aquí compartimos:

**Todas las mañanas, en África, la gacela se despierta. Sabe que deberá correr más rápido que el león más rápido, o será devorada.**

**Todas las mañanas, en África, el león se despierta. Sabe que deberá correr más rápido que la gacela más lenta, o morirá de hambre.**

**Cuando sale el sol, más allá de ser león o ser gacela, lo mejor es comenzar a correr.**

No importa en que parte de la cadena de producción estemos ubicados, o que corriente representemos, cada uno de nosotros tiene un propósito muy claro al despertarnos cada mañana. El problema comienza cuando nos olvidamos o no queremos recordar para que nos estamos vistiendo.

Sin sentido de propiedad, sin un compromiso genuino con los objetivos y expectativas que forman parte de nuestro acuerdo de desempeño, los resultados obtenidos estarán muy alejados de los que realmente podrían ser.

Es fácil darse cuenta cuando las personas o equipos demuestran un bajo nivel de compromiso, porque, entre otras señales:

- ⇒ Se comunican en forma ambigua, en cuanto a la dirección y prioridad de lo que debe ser hecho.
- ⇒ No demuestran entender el impacto que producen en los demás cuando no entregan a tiempo una tarea o toman decisiones sin evaluar las consecuencias.

- ⇒ Pierden el foco.
- ⇒ Limitan su potencial creativo y de excelencia.
- ⇒ Buscan culpables o disculpas cuando algo sale mal.

Usted, como gestor de desempeño o de relaciones, puede contribuir mucho para conquistar el compromiso de las personas que lo acompañan en su tarea. Estas pautas seguramente lo o la ayudarán:

- Al solicitar una actividad o establecer un objetivo, comunique claramente “que” y “porque esa” actividad u objetivo son necesarios. Cuando el mensaje se encuentra definido en un contexto, eliminamos la ambigüedad.
- Deje en claro la importancia de la contribución de esa persona (no importa su función) con el resultado final y con el éxito de las operaciones.
- Incentive a las personas a manifestar sus opiniones, posiciones, alternativas, inquietudes e ideas.
- Relacione las actividades con el perfil de la persona, con sus fuentes de energía. Nada peor que hacer lo que no nos gusta, sin entender porque lo hacemos y sabiendo que no se interesan por nuestras ideas.

**iRecuerde que las personas se comprometen con lo que dicen y no con lo que escuchan!**

**Hasta nuestra próxima newsletter.**

Para conocer más sobre nuestros programas, por favor contáctenos por email a [mapaconsulting@anzizar.com.ar](mailto:mapaconsulting@anzizar.com.ar), por teléfono **(54-11) 4774 6100** o visite nuestra página web: [www.mapa-consulting.com.ar](http://www.mapa-consulting.com.ar)