

BRÚJULA DEL LIDERAZGO

MARCANDO EL SENDERO

IKIGAI

COMO BRÚJULA

LUISA GONZALES

LA IMPORTANCIA

DE FORMARSE COMO LÍDER INTEGRAL

Artículo del Dr. Marcelo Muñoz Rojas.

CONOCE MÁS



**LAS NEURONAS ESPEJO
Y EL LIDERAZGO**

HAYDEE RUEDA

**LÍDER COACH
FIRMONHT PÉREZ**

WWW.CIL-EDU.ORG



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

NO. 01 / SEP-OCT



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Índice

Liderazgo Femenino	03
Las neuronas espejo y el liderazgo	09
Ikigai como Brújula	14
El equipo humano más allá de la tecnología	19
La importancia de formarse como líder integral	24
Líder Coach una guía para el éxito en la vida personal y laboral	29
Andragogía del Liderazgo	34
Creando un Centro de Excelencia Ágil	39
El liderazgo también ha de tener su código de ética	48
Liderazgo femenino: forjando un futuro de equidad y éxito	53
Líderes del cambio	58

Mariangela de **Marquez**

Coach - Escritora

A portrait of Mariangela de Marquez, a woman with long, wavy, light brown hair, smiling and sitting in a grey chair. She is wearing a vibrant pink, ruffled, off-the-shoulder top and dark blue jeans. She has large, ornate, multi-colored earrings and a ring on her finger. Her right hand is resting near her chin.

Liderazgo **Femenino**

Transformando el liderazgo con esencia de Reina!

En las últimas décadas, el mundo empresarial ha sido testigo de un cambio fundamental en la percepción y la promoción del liderazgo femenino. Lo que antes era una excepción en las salas de juntas y en los niveles ejecutivos de las empresas, ahora está tomando un papel principal. Este cambio está siendo impulsado por una serie de factores, y su importancia radica en los beneficios que aporta a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto.

El Ascenso del Liderazgo Femenino:

El ascenso del liderazgo femenino es innegable. En todo el mundo, mujeres líderes están ocupando puestos de alta dirección, liderando empresas exitosas y marcando el ritmo en una variedad de industrias y eso nos estimula a seguir ganando espacios y seguir dejando un legado.

Este cambio se debe a varios factores que pudiéramos desglosar de la siguiente manera:



Diversidad de Perspectivas:

La diversidad de género en las posiciones de liderazgo aporta una gama más amplia de perspectivas y enfoques. Esto a su vez incrementa la creatividad y la innovación en la toma de decisiones, traduciéndose en un mayor potencial para la **competitividad de las organizaciones**. Debemos preparar empresas Go To Market, listas para el mercado actual, y esto lo hacemos sí o sí a través de la gente..”como si la gente importara”, este es el título de una de mis conferencias, para mí vigente cada día! La única manera de construir nuevas culturas es a través de complementar nuestras perspectivas.

Habilidades de Comunicación y cercanía

¡Esto no es nuevo! Las mujeres tendemos a exhibir habilidades de comunicación y empatía excepcionales, lo que al final es esencial en la construcción de equipos y en la gestión de relaciones tanto internas como externas. Estas habilidades son fundamentales en un mundo empresarial cada vez más orientado hacia la colaboración y la sostenibilidad, la llamada era del propósito colectivo.

Inspiración para futuras generaciones

Las mujeres líderes somos modelos a seguir para las generaciones futuras. Gran responsabilidad para todas!!!! Nuestra presencia en puestos de alto nivel demuestra que las mujeres podemos alcanzar cualquier meta que nos proponemos, lo que motiva a las jóvenes a perseguir también sus sueños y aspiraciones profesionales, ya no es un grano de arena, yo lo denomino: ¡un grano de ACCIÓN!

¿Cómo pudiéramos englobar los beneficios para las Empresas?

La promoción del liderazgo femenino no solo es una cuestión de equidad, por ello la esencia de reina nos refiere al derecho propio de ejercer la influencia del liderazgo, y aportar beneficios tangibles a las organizaciones.

Mayor rentabilidad

Según estudios, las empresas con mujeres en posiciones de liderazgo tienden a ser hasta un 15% más rentables, según un estudio del Peterson Institute for International economics.

Esto sugiere que la inclusión de perspectivas diversas conduce a la toma de decisiones más efectivas y estratégicas.

Mayor retención de talento

Aquí nos adentramos en mi tema: Capital Humano!!! Las empresas que valoran y promueven el liderazgo femenino son más propensas a retener a empleados talentosos y con ganas de crecer. Esto ahorra costos de selección y capacitación, y fortalece la estabilidad laboral, entendiendo la rotación como uno de los costos más significativos dentro de una organización, necesitamos ofrecerle al talento miles de razones para que quieran quedarse con nosotros.

Mejora de la imagen corporativa

Las organizaciones comprometidas con la equidad de género y el liderazgo femenino tienden a tener una mejor imagen pública y reputación. Esto solo avala que nuestra mirada cuenta de una mirada positiva también en aquella imagen que proyectamos. Recuerdo perfectamente historias de marketing hace más de 20 años sesgadas por una sola mirada, y ya sabemos los resultados.

La continua promoción del Liderazgo Femenino

A pesar de los avances, aún existen desafíos para las mujeres en el liderazgo, como la brecha salarial de género y la falta de representación en ciertas industrias.

Por eso la invitación de lo imperante de continuar creando bases en el liderazgo femenino a través de programas de desarrollo de liderazgo, políticas en tiempo real de equidad, Mentorías y redes de apoyo, el cual fue el objetivo de mi libro: *Reinas de la Transformación*, los desafíos seguirán existiendo pero apoyarnos será la mejor herramienta para avanzar, ya pasó de moda el “Bendito Protagonismo” para dar paso a lo que necesita la humanidad: Más Humanidad!

Para despedirme, quisiera culminar con una idea muy clara: el liderazgo femenino está experimentando un resurgimiento, y las empresas y la sociedad en general están cosechando los beneficios de esta transformación. *Continuar impulsando el liderazgo femenino es sustancial e indispensable para la diversidad, la innovación y el sendero que nos marque un nuevo sendero empresarial.*



LIDERAZGO EN DÚO
DOS LÍDERES. UNA MIRADA



**COMUNICACIÓN
ABIERTA**

ÚNETE

LIDERAZGO EN DUO



Haydee Rueda

Coach - Escritora

A professional portrait of Haydee Rueda, a woman with long, wavy blonde hair, smiling warmly. She is wearing a dark blazer over a black top, a necklace with a large 'G' pendant, and red nail polish. Her hands are clasped in front of her.

Las Neuronas espejo Y el Liderazgo

Las neuronas espejo y el Liderazgo

Llegas a la oficina y notas que tu jefe tuvo una mala mañana, llega de malas (si es que no llega así casi todos los días), da los buenos días cuando pasa junto a ti y apenas y te mira, recibe una llamada y después empieza a dar órdenes, se nota estresado, en pocos minutos se siente un ambiente rígido en toda la oficina, su estrés se empieza a contagiar, todos tienen una corporalidad tensa, se borran las sonrisas mañaneras de los rostros de los colaboradores, el clima se vuelve tedioso, llegas enfadado y estresado a casa, y ahora contagias a tu familia, ¿Qué fue lo que pasó?

¿Te suena este escenario?

Pasa en muchas organizaciones, sin embargo, esto es muy dañino para el crecimiento de la organización y para la salud mental de los equipos de trabajo. Se requieren líderes que sepan gestionar sus emociones y que sean una fuente de inspiración para incentivar el bienestar laboral y así el compromiso de sus colaboradores, eso conlleva a optimizar los procesos y llegar a las metas.

Hoy te hablaré de algo que podría ser tu mejor aliado para inspirar a tus equipos y tengan la camiseta de la organización bien puesta y sean tu mayor respaldo. LAS NEURONAS ESPEJO Y EL LIDERAZGO.

En el contexto del Liderazgo, las neuronas espejo pueden jugar un papel importante en la creación de una cultura de colaboración, compromiso y confianza.

Un líder que es capaz de activar las neuronas espejo de sus colaboradores, puede crear un entorno en el que sus empleados se sientan comprendidos, valorados y motivados a contribuir.

Las neuronas espejo pueden mejorar el liderazgo de varias maneras, aquí te comparto algunas:

Facilitan la empatía: Las neuronas espejo permiten a los líderes entender mejor las emociones de sus colaboradores. Cuando un líder es capaz de entender mejor las emociones de sus equipos, está mejor preparado para responder a sus necesidades y crear un entorno de trabajo positivo.

Facilitan construcción: Las neuronas espejo permiten a los líderes establecer conexiones significativas con sus equipos. Cuando un líder es capaz de conectar con sus equipos a un nivel personal, es más probable que los colaboradores se sientan más comprometidos con la organización y sus objetivos.

Facilitan la imitación: Estas neuronas facilitan a los líderes influir en el comportamiento de sus equipos. Cuando un líder actúa de manera congruente, sus seguidores son más propensos a seguir su ejemplo.

¿Cómo pueden los líderes activar las neuronas espejo en sus colaboradores?

Hay que practicar **la autenticidad**, los líderes que son auténticos y congruentes con sus valores son más propensos a inspirar confianza y respeto entre sus equipos de trabajo.

Es necesario trabajar **la empatía**, los líderes que son capaces de comprender las emociones de sus equipos son capaces de construir relaciones sólidas con ellos.

Ser respetuosos, los líderes que se conducen respetando a todas las personas en la organización, y puntualmente a sus equipos de trabajo, crean una cultura de respeto y eso genera colaboración y engagement.

Existen acciones sencillas que todo líder puede emplear para activar las neuronas espejo en sus colaboradores:

Un líder que **sonríe a sus seguidores** puede activar las neuronas espejo de ellos, lo que hace que sus equipos se sientan más felices y positivos, y cuando nos sentimos así somos más productivos y más comprometidos.

¿Cómo te sientes cuando te escuchan? Te abres a la comunicación significativa y se eleva tu autoestima, por lo tanto, **escuchar atentamente** es otra manera de activar las neuronas.

Un líder que comparte su visión y valores e involucra a sus colaboradores incentiva la motivación y el compromiso.

Haydee Rueda

Coach Organizacional y Ejecutivo

Experta en

LIDERAZGO & SOFT SKILLS



- Talleres
- Programas
- Certificaciones
- Conferencias
- Diseño de equipos



**Transforma, Potencia y Empodera
a tus colaboradores**



+52 552322-1459



www.haydeerueda.com



Haydee Rueda

Luisa Gonzales

Coach - ES



Ikigai como **brújula**

Introducción

En la búsqueda de la realización personal y profesional, muchos individuos encuentran un obstáculo común en el camino hacia sus pasiones. A menudo, las responsabilidades, expectativas sociales y la comodidad de lo familiar pueden desviar a las personas de perseguir lo que realmente les apasiona. En este artículo, exploraremos las razones detrás de esta demora y cómo el concepto japonés del "ikigai" puede iluminar el camino hacia una vida más apasionada y satisfactoria.

El dilema de la mejora

Esta demora a menudo se atribuye a varias razones, incluida la presión social para elegir carreras convencionales, la necesidad de estabilidad financiera y el temor al fracaso. Un estudio de la Universidad de Chicago y la Universidad de Stanford, publicado en 2014, encontró que la satisfacción laboral tiende a aumentar con la edad y alcanza su punto máximo en la década de los 60. Este patrón podría deberse a que las personas mayores tienen una mejor comprensión de sus propias habilidades y preferencias, lo que les permite tomar decisiones laborales más alineadas con sus valores y aspiraciones.

Ikigai como Brújula

El concepto japonés del "ikigai" puede arrojar luz sobre este dilema. El ikigai es la intersección entre lo que amas, lo que eres bueno haciendo, lo que el mundo necesita y lo que puedes ser remunerado. Al incorporar estas cuatro dimensiones, el ikigai puede servir como una brújula para guiar a las personas hacia una vida más auténtica y apasionada.

Es un concepto japonés que combina dos palabras: "iki", que significa "vida", y "gai", que se traduce como "razón" o "valor". En esencia, el ikigai se refiere a "la razón de vivir" o "la razón de ser". Es una filosofía que busca encontrar un equilibrio y una armonía en la vida al descubrir aquellas actividades que nos apasionan, en las que somos buenos, que el mundo necesita y que nos pueden brindar sustento.

El concepto del ikigai se presenta en forma de un diagrama que se asemeja a una serie de círculos superpuestos. Estos círculos representan cuatro aspectos diferentes:



Ikigai como Brújula

1. Lo que amas: Aquí se trata de identificar las actividades, pasatiempos o tareas que te generan entusiasmo y felicidad. Pregúntate qué actividades te hacen sentir emocionado y comprometido.

2. Lo que eres bueno haciendo: Esta es tu área de habilidades y talentos. Reflexiona sobre las cosas en las que destacas y en las que te sientes confiado y capaz.

3. Lo que el mundo necesita: Se refiere a cómo puedes contribuir de manera significativa al mundo que te rodea. ¿Qué demandas o necesidades podrías satisfacer con tus habilidades y pasiones?

4. Lo que puedes ser remunerado: Esto implica pensar en cómo tus pasiones y habilidades pueden generar un sustento económico.

El punto donde estos cuatro aspectos se superponen se considera tu ikigai, es decir, la intersección perfecta de lo que amas, lo que eres bueno haciendo, lo que el mundo necesita y lo que puedes ser remunerado. Encontrar tu ikigai puede brindarte un profundo sentido de propósito y satisfacción en la vida, ya que estás realizando actividades que te apasionan y que también son valiosas para los demás.

Ikigai como Brújula

El ikigai es una herramienta poderosa para la autoexploración y la toma de decisiones en diversas áreas de la vida, incluida la elección de carrera, la planificación de proyectos personales y la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Conclusiones

En un mundo donde las demandas y las distracciones son abundantes, encontrar el camino hacia nuestras pasiones puede parecer desafiante. Sin embargo, los datos y el concepto del ikigai demuestran que trabajar en lo que amamos no solo es posible, sino también altamente beneficioso para nuestra felicidad y bienestar. Al priorizar la exploración de nuestras pasiones y alineando nuestras elecciones con el ikigai, podemos transformar la demora en una búsqueda valiente y gratificante hacia la realización personal y profesional. Hagámoslo!

Luisa Gonzales

MBA, Maxwell Leadership Certified Coach, Experta en Negocios y dueña de la marca que lleva su nombre **Luisa Gonzales Life Coach**, con ella ayuda a empoderar a las mujeres.

Consultora y Asesora especializada en transformar y mejorar el mundo de los negocios con más de 20 años de experiencia en Retail, trabajando con y para empresas Globales en Perú, México y Estados Unidos.

LUISA GONZALES
BUSINESS COACH



- **Coaching personal y empresarial.**
- **Capacitaciones en soft skills.**
- **Charlas y cursos de liderazgo corporativo.**
- **Consultoría en apertura y desarrollo de negocios, store planning & supply chain.**
- **Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.**
- **Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.**



+1 754-301-1249

www.luisagonzaleslifecoach.com

Ladislao Barriga

Coach Ejecutivo - Escritor

El equipo humano **más allá de la tecnología**

El equipo humano más allá de la tecnología

Los ingenieros en sistemas desde sus inicios en la profesión convirtieron a las computadoras y laptop en sus mejores amigos. La pasión por la programación, desarrollo de sistemas, redes, aplicativos móviles los ha llevado a desarrollar grandes productos que aportan valor a las empresas.

Un ingeniero en sistemas creativo y con talento producto de sus resultados puede lograr ascensos en sus trabajos o tener la visión de crear su propia empresa, sin embargo, una cosa es ser programador exitoso y otra muy distinta ser líder de proyecto, supervisor, gerente o dueño de una empresa de tecnología exitoso. ¿Y cuál es la diferencia? Crear equipos de trabajo de alto desempeño.

Una persona que comanda equipos de trabajo tiene otras funciones y responsabilidades que van más allá de la programación y es el momento en que debe convertirse en un verdadero líder y desarrollar de su equipo su máximo potencial para poder replicar los resultados que ellos obtuvieron individualmente.

¿Cuáles son los aspectos en los que debe trabajar un líder?

El equipo humano más allá de la tecnología

- 1. Cómo se convirtió en un gran programador.** Más allá del trabajo y el esfuerzo, hubo alguien de quien tuvo que aprender, un mentor, un guía, alguien que dio una solución, o en el peor de los casos el deseo de haber tenido una persona y se convirtió en aquella experiencia como la del padre que no tuvo lo mejor, pero se lo dio al hijo.
- 2. Reconocimiento.** Si usted es dueño de una empresa, que significa para usted su empresa, a nivel personal, a nivel de mercado, como empresa, que desea transmitir de las personas que tienen contacto con ella, sea trabajadores, stakeholders, etc.
- 3. Visión compartida,** cuál es esa visión inspiradora que tiene su empresa que impulse a las personas que trabajan en ella y quienes contratan sus servicios.
- 4. Identificar si sus colaboradores son un grupo de trabajo,** un equipo de trabajo o un equipo de alto desempeño.
- 5. Escuchar las necesidades de los colaboradores y retroalimentación continua,** de nada sirve tener visión compartida, o palabras de motivación sino cuentan con los recursos apropiados. Este es el punto más importante y lo mejor es que no cuesta nada.

El equipo humano más allá de la tecnología

1. Tener herramientas ágiles que permitan administrar correctamente los tiempos, tareas y entregas de proyectos.
2. Incentivos. Incentivar a sus colaboradores, fomentar la unión, la integración y el buen clima laboral.
3. Crear una planificación estratégica orientada a resultados deseados en función del tiempo.
4. El más importante, debo fomentar el crecimiento de sus colaboradores, convertirse en su mentor, en su guía, es decir, devolver a la vida lo que la vida les dio a ustedes.

Recordemos el siguiente concepto de empresa:

“Una empresa es una comunidad de personas cuya suma de voluntades aplicadas a los recursos aporta a la sociedad productos o servicios con valor agregado.”

Aquí hay tres palabras muy importantes “suma de voluntades”, cuando te ganas la voluntad del colaborador tienes una persona más productiva que cuando lo obligas o tienes una actitud de imposición, un buen líder no es el más inteligente sino aquel que te hace creer que su colaborador es inteligente.

El equipo humano más allá de la tecnología

Una vez que tenemos un equipo comprometido y dispuesto a dar lo mejor, se puede pensar en planificar los objetivos que se quieren lograr.

Y para poder lograr esa planificación debemos cubrir los **siguientes aspectos:**

1. Ser consciente que una empresa busca crecimiento, continuidad y rentabilidad.
2. Se debe identificar lo que funciona, lo que no funciona y los puntos que se deben mejorar.
3. Aplicar metodología GROW para poder estructurar y clasificar el orden de ejecución de las actividades del proyecto.
4. Finalmente, un plan de acción de seguimiento donde se pueda identificar que se va a realizar, como se lo va a realizar, cuando y con quien se va a lograr lo que se está planteando.

De esta forma aplicando estos pasos se logrará grandes resultados, y como lo mencioné anteriormente, **NO CUESTA ABSOLUTAMENTE NADA**

Marcelo Muñoz

Empresario - Escritor

La importancia de formarse
como líder integral

La importancia de formarse como líder integral

En un mundo en constante evolución, la figura del líder ya no se limita únicamente a **la toma de decisiones y la gestión de equipos**. Hoy en día, se valora cada vez más la capacidad de un líder para abordar **los desafíos desde una perspectiva integral**, es más, lo he contado varias veces, por la noche en Telemundo, dan como “un resumen” de las noticias de #latinoamerica para estar informado, no solo de lo que pasa en mi país, sino que también en el resto de mundo; desde el punto de vista de los países y sus políticas internas, pero también debemos considerar; tanto el **crecimiento profesional** como el **desarrollo personal de sí mismo y de los demás**. La formación como líder integral se ha convertido en **un factor clave para el éxito en cualquier ámbito**, ya sea empresarial, social o personal.

Entendiendo al Líder Integral

Un líder integral es aquel que va más allá de las **habilidades técnicas y gerenciales**, y se esfuerza por cultivar un equilibrio entre sus **competencias profesionales y su inteligencia emocional**. Esta perspectiva holística se basa en la idea de que un **líder debe ser capaz de influir positivamente en su entorno, inspirar a otros y promover el crecimiento sostenible**. Esto implica desarrollar habilidades de **comunicación efectiva, empatía, adaptabilidad y resiliencia**, junto con una sólida base de **conocimientos y habilidades específicas de su campo**.

Beneficios de la formación como Líder Integral

Mejora de la Comunicación y Relaciones Interpersonales: La formación en liderazgo integral enseña a los líderes a comunicarse de manera clara y efectiva, lo que fomenta relaciones de confianza y colaboración entre los miembros del equipo. Una comunicación abierta reduce los malentendidos y mejora la eficiencia en la resolución de problemas.

Crecimiento Personal y Autoconciencia: Los líderes integrales se someten a un proceso de autoevaluación constante para comprender sus fortalezas y debilidades. Esto les permite tomar decisiones más acertadas y trabajar en su desarrollo personal, lo que a su vez influye en el crecimiento de sus equipos.

Innovación y Adaptabilidad: La capacidad de adaptarse a los cambios es esencial en un entorno empresarial en constante cambio. Los líderes integrales están preparados para enfrentar desafíos imprevistos y fomentar un ambiente de innovación donde se alienta a los miembros del equipo a aportar nuevas ideas.

Motivación y Liderazgo Inspirador: Un líder integral es capaz de inspirar y motivar a su equipo más allá de la simple jerarquía. Mediante el ejemplo personal y la conexión emocional, pueden guiar a sus colaboradores hacia un objetivo común y generar un ambiente positivo y estimulante.

Beneficios de la formación como Líder Integral

Crecimiento Organizacional Sostenible: La formación en liderazgo integral no solo beneficia al individuo, sino también a la organización en su conjunto. Los líderes que comprenden la importancia de un enfoque integral son más propensos a implementar estrategias a largo plazo, promoviendo un crecimiento sostenible y evitando decisiones impulsivas.

Herramientas para la Formación en Liderazgo Integral

La formación como líder integral implica una combinación de aprendizaje formal y desarrollo personal continuo. Algunas herramientas y prácticas que pueden ayudar en este proceso incluyen:

Educación Formal: Cursos, talleres y programas de formación en liderazgo, gestión de emociones, comunicación efectiva y otras habilidades relevantes.

Mentoría y Coaching: Trabajar con mentores o coaches que puedan proporcionar orientación personalizada y retroalimentación constructiva.

Lectura y Autoaprendizaje: Leer libros, artículos y recursos relacionados con el liderazgo, la inteligencia emocional y el crecimiento personal.

Práctica de la Reflexión: Tomarse el tiempo para reflexionar sobre las experiencias y decisiones, identificando lecciones aprendidas y áreas de mejora.

Beneficios de la formación como Líder Integral

Feedback y Evaluación 360: Solicitar retroalimentación de colegas, superiores y subordinados para obtener diferentes perspectivas sobre el desempeño como líder.

Como ven, no es fácil, y en nuestra filosofía el liderazgo es un proceso **evolutivo incremental**, no puedes hacer todo esto de un día para otro, **sin mencionar que tienes que “vivir” lo aprendido**, es más, en mis sesiones de coaching con clientes, me llama mucho la atención cuando los clientes quieren **“leer 2 libros al mes”**, yo la verdad soy más pausado, ahora mismo estoy leyendo 4 libros en paralelo, y lo voy leyendo, reflexionando y lo más importante aplicando, mi hija hace un tiempo me decía Papá, **eres desordenado para leer**, tienes 4 libros a medio leer y yo ya terminé el último que me compraste, ella es más metodológica que yo, pero en algo cuadrarnos que no sacamos nada con leer miles de libros **sin aplicarlo**; eso me hizo pensar que todos tenemos “nuestros estilos”, lo importante es que vamos para adelante.

Liderar hoy es fundamental, pero debemos iniciar, por lo que no tengamos miedo a iniciar, quizás con pequeñas cosas, pero hagámoslo.

Dr. Marcelo Muñoz Rojas

ExL

Liderazgo Exponencial®

LIDERA EXPONENCIALMENTE

Conoce nuestra
metodología
“Liderazgo
Exponencial” y
**potencia tu
organización.**



PARTICIPA





GCC & Leadership
Transformando la Experiencia

Transforma la experiencia junto a la
Global Confederation of Coaching

www.confederationofcoaching.com

Firmonht Pérez

Coach - Escritor

Líder Coach, una guía para el éxito en **la vida personal y laboral**

Líder Coach una guía para el éxito en la vida personal y laboral

En la sociedad actual, el liderazgo ha evolucionado de manera significativa. Los antiguos estilos de liderazgo autoritarios y directivos han dejado paso a un enfoque más colaborativo y orientado al crecimiento personal. En este contexto, el Líder Coach ha surgido como un referente clave para guiar y empoderar a las personas y equipos hacia el éxito. En este artículo, exploraremos todo lo referente y actualizado sobre ser un líder coach: qué es, cómo funciona, su origen, alcance y los beneficios que aporta en todos los ámbitos de la vida.

¿Qué es un Líder Coach?

El término "Líder Coach" hace referencia a una forma de liderazgo que combina habilidades de coaching con competencias de liderazgo. Un líder coach tiene la capacidad de potenciar el desempeño de su equipo a través de la creación de un entorno de confianza y apoyo. Se enfoca en el desarrollo personal de sus colaboradores, promoviendo el autoaprendizaje y el pensamiento crítico.

Origen y evolución del Líder Coach

El enfoque del Líder Coach tiene sus raíces en la teoría del coaching, que se desarrolló a finales del siglo XX. El término "coaching" proviene del verbo inglés "*to coach*", que significa entrenar.

Origen y evolución del Líder Coach

A medida que el coaching se popularizó en diferentes ámbitos de la vida, también comenzó a ser reconocido como una valiosa herramienta de liderazgo. A lo largo de los años, el Líder Coach ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios en la forma de trabajar y liderar.

Funcionamiento y alcance del Líder Coach

Un líder coach utiliza diversas técnicas y enfoques para guiar a su equipo hacia el éxito. Esto implica, en primer lugar, establecer una relación de confianza con los colaboradores y crear un entorno de apoyo. El líder coach escucha activamente, muestra empatía y utiliza preguntas poderosas para estimular el pensamiento reflexivo y la autorreflexión.

El Líder Coach busca el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, identificando sus fortalezas y áreas de mejora. Además, fomenta la autonomía y la responsabilidad, alentando a los miembros del equipo a asumir desafíos y tomar decisiones informadas. A través del coaching, el líder coach ayuda a sus colaboradores a establecer metas claras y definir estrategias concretas para alcanzarlas.

Beneficios del Líder Coach

El enfoque del Líder Coach tiene beneficios significativos tanto en la vida personal como en el ámbito laboral. En primer lugar, un líder coach promueve el desarrollo individual, lo que a su vez contribuye al crecimiento y éxito de la organización. Los colaboradores se sienten más involucrados y motivados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la creatividad.

Además, el Líder Coach fomenta un clima laboral positivo y colaborativo, en el que se promueve el trabajo en equipo y se valoran las contribuciones de cada miembro. Esto fortalece las relaciones interpersonales y mejora la comunicación dentro de la organización.

En el ámbito personal, el Líder Coach empodera a las personas para que tomen el control de su desarrollo y crecimiento. Ayuda a identificar y superar obstáculos, fomentando el aprendizaje continuo y el autodescubrimiento. Esto tiene un impacto positivo en la vida personal de los colaboradores, mejorando su autoestima, confianza y satisfacción general.

En síntesis

El Líder Coach se ha convertido en un referente fundamental en el liderazgo del siglo XXI. Su enfoque colaborativo y centrado en las personas ha demostrado tener un impacto significativo tanto en la vida personal como en el ámbito laboral. Un líder coach es capaz de guiar y empoderar a su equipo, promoviendo el crecimiento individual y colectivo. El éxito de un líder coach radica en su habilidad para crear un entorno de confianza y apoyo, fomentando la autonomía y el desarrollo de los colaboradores. En definitiva, el Líder Coach es la clave para alcanzar resultados extraordinarios en todos los ámbitos de la vida



Academia de Coaching

**Súmate a una nueva generación de coaches
ontológicos profesionales y ayudemos a transformar
el mundo.**



**Respaldo
Internacional**



**Comodidad y
Compatibilidad**



Comunidad

@kellmaracademy



Información

+58 4241324517

+58 4126219672

info@kellmaracademy.com

BUSINESS TRAINING

**COACH PROFESIONAL,
CAPACITADOR EMPRESARIAL**

**EMPRENDEDOR, ESCRITOR,
CONFERENCISTA INTERNACIONAL**

FIRMONHT K. PÉREZ O.



**COACH
ACREDITADO**



**LÍDER COACH
ACREDITADO**



**LÍDER COACH
ACREDITADO**



**CONFERENCISTA
ACREDITADO**

INFORMACIÓN:

+58 4241324517

coachfirmonhtperez@gmail.com

CEO - FOUNDER DE KELLMAR ACADEMY.
DIRECTOR DE ACREDITACIÓN DEL CIL
CON MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA
COMO CONFERENCISTA Y CAPACITADOR
EMPRESARIAL.



@firmonhtperez

Esperanza Hernández

Coach - Escritora



Andragogía del Liderazgo: Lo que todo capacitador debe conocer antes de impartir una formación

Andragogía del liderazgo: lo que todo capacitador debe conocer antes de impartir una formación

El liderazgo es una habilidad esencial para el éxito en cualquier ámbito, ya sea profesional, personal o social. Por ello, las organizaciones y empresas de todo tipo ofrecen cada vez más formaciones y programas de capacitación en liderazgo.

Sin embargo, impartir una formación para que sea efectiva, requiere conocer y tener en cuenta las características específicas del aprendizaje de las personas adultas, que son quienes suelen participar en este tipo de formaciones.

En este artículo, analizaremos los principios relevantes de la Andragogía, disciplina que se ocupa de la educación de adultos, y cómo se aplican en las capacitaciones en temas de liderazgo.

¿Qué es la Andragogía?

La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación de las personas adultas y que cuentan con un mayor nivel de conocimientos y experiencia.

La Andragogía se diferencia de la Pedagogía (que se ocupa de la educación infantil y de adolescentes), en que los adultos tienen características y necesidades de aprendizaje específicas.

Principios y fundamentos de la andragogía

Autodirección: Las y los adultos tienen la necesidad de ser autónomos y autodidactas. Por ello, es importante que las formaciones en liderazgo les proporcionen las herramientas y el apoyo necesarios para que puedan aprender por sí mismos.

Experiencia como base del aprendizaje: Las personas adultas cuentan con experiencia de vida, lo cual puede ser un recurso valioso para el aprendizaje. Aquí radica la importancia de que las formaciones en liderazgo consideren, en su diagnóstico, la experiencia previa de quienes participarán.

Motivación: Las y los adultos aprenden mejor cuando están motivados. Es importante que las formaciones en liderazgo se diseñen de forma atractiva y estimulante, considerando aspectos prácticos que, quienes participan, podrán aplicar en su desempeño cotidiano.

La andragogía del liderazgo

Los capacitadores que dominan los principios de la Andragogía y los aplican en sus diseños de capacitación son conscientes de los siguientes aspectos:

El liderazgo es una habilidad compleja, por ello requieren incluir en su plan de capacitación conocimientos, habilidades y actitudes. Abordar aspectos como la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la motivación, la influencia y la gestión del cambio.

La andragogía del Liderazgo

El liderazgo se aprende. Se trata de una habilidad que se puede aprender, entrenar y desarrollar. Por lo tanto las formaciones en liderazgo deben ser prácticas y participativas.

El liderazgo se aprende en contexto. Va más allá del aula de capacitación o del entorno virtual, requiere práctica. Los líderes aprenden a liderar a través de su experiencia. Los participantes deben tener la oportunidad de aplicar lo que están aprendiendo en situaciones reales.

Sugerencias para las y los capacitadores

A continuación, se presentan algunas sugerencias para las personas que imparten capacitación y desean mejorar su práctica en la enseñanza del liderazgo:

Establecer objetivos claros. Antes de iniciar una formación en liderazgo, es importante establecer objetivos claros. ¿Qué quieren que los participantes aprendan? ¿Qué cambios quieren que experimenten?

Seleccionar contenidos relevantes. Los contenidos de la formación deben ser relevantes para los objetivos establecidos. Recuerde que las personas participantes esperan reconocer los contenidos como útiles y aplicables a su contexto.

Sugerencias para los y las capacitadores

Seleccionar variedad de métodos de enseñanza.

Existen una gran variedad de metodologías y recursos disponibles a fin de tener la oportunidad de captar la atención de las y los participantes promoviendo el aprendizaje activo.

Fomentar la reflexión. Para las personas adultas, reflexionar sobre lo que están aprendiendo, es un recurso sumamente valioso debido a que le ayudará a integrar los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos para convertirlos en aprendizajes significativos.

Promover la autoevaluación. Importante animar a las y los participantes a evaluar su propio aprendizaje.

Proporcionar retroalimentación asertiva fundamentada en preguntas. Es esencial para ayudarles a visibilizar áreas de oportunidad y mejora.

Conclusión

Los procesos de capacitación están en constante evolución y adaptación a los cambios permanentes. Por ello, como capacitadores en temas de liderazgo, es fundamental estar al tanto de las innovaciones en el área de expertirs, conocer y dominar los principios de la Andragogía y conocer las bases de la didáctica en este campo.

HUBRadioTV
EMPRESARIAL



**PIENSA
EN GRANDE**
¡ÚNETE!

¡Sea auspiciador en HubRadio Empresarial!

Escríbenos a **director@hubradio.online**

O a través de  **+56 988 67 41 25**

Juana Pavez

Coach - Escritora

Creando un **Centro de Excelencia Ágil**

Creando un CoE Ágil

Estábamos partiendo con agilidad: nuevos roles, proyectos ágiles pilotos, negocio involucrado desde el día uno, marco scrum, pero faltaba algo... faltaba quien definiera lineamientos, cómo íbamos a implementar agilidad y lo más importante como empezaríamos a cambiar el mindset de los equipos y asegurarnos de entregar verdadero valor a nuestros clientes.

Así nació el CoE Ágil, el cual estaría dedicado a promover, enseñar y apoyar la implementación de marcos ágiles dentro de la organización; en la estructura organizacional, está dentro de la Gerencia de Tecnología, y lo conforman el Líder del CoE, cuatro scrum máster y dos agile coach.

Había mucho que hacer, teníamos que partir y los proyectos ya iniciaban, por ello lo primero

que hicimos fue definir las líneas de trabajo a desarrollar dentro del CoE, las cuales fueron:

Propósito, estrategia, servicios y alcance del CoE.

2) Creación de un framework ágil adaptado a las necesidades y realidad de la empresa.

3) Diagnóstico del nivel de madurez y awareness ágil dentro de la gerencia.

Creando un CoE Ágil

4) Entrenamientos y coaching para la gerencia y en especial a las primeras células que estaban partiendo.

5) El journey ágil para la organización basado en la estrategia que definimos para la transformación ágil.

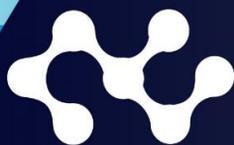
Con todas estas tareas por hacer y con el apremio de final de año, ya que estábamos iniciando el último quarter del 2022, empezamos a trabajar de manera iterativa e incremental. Generamos un roadmap con el alcance definido hasta el último día del año e identificamos además algunos quick wins que nos ayudarían en el avance de lo planeado. Creamos Comunidades de práctica, identificamos multiplicadores (personas que nos ayudarían a difundir la agilidad), hicimos alianzas con otras áreas dentro de la empresa, como la subgerencia de formación, la subgerencia del futuro del trabajo, entre otras. De esta manera, cerramos el 2022, con grandes logros y objetivos cumplidos, incluso más allá de lo esperado, pero muy conscientes que estábamos dando los primeros pasos de este gran viaje.

Siempre tuvimos claro que la creación de un CoE Ágil requeriría tiempo y esfuerzo, así como un compromiso con la mejora continua y el aprendizaje constante, sin embargo, no dimensionamos el gran trabajo que debíamos realizar.

Creando un CoE Ágil

Crear un CoE Ágil en una organización que tiene cierto nivel de madurez en agilidad puede ser una cosa, pero crear un CoE cuando estas partiendo una transformación ágil en una organización muy grande y tradicional, es muy diferente, es un gran desafío. Sin embargo, los grandes desafíos son mi pasión; junto a este grupo de personas geniales iniciamos este gran viaje y si bien hemos tenido varios aprendizajes en el camino, hoy en día somos reconocidos dentro de la organización como referentes de agilidad y soporte para la transformación de la empresa. Sabemos que nos queda mucho por recorrer, pero estamos seguros que con este equipo podremos llegar lejos y ser un gran aporte en la transformación digital de la organización.

ÚNETE



BENCH CLUB

La mayor red De ejecutivos RRHH

BenchClub es una Comunidad de Ejecutivos de Capital Humano que va más allá de una empresa, sector o industria



bench.club



Felicia de Marín

Coach - Escritora



El liderazgo también ha **de tener su código de ética**

El liderazgo ha de tener su código de ética

“La ética ha de ser parte de la estrategia, no algo que haces después”. Peter Drucker

El liderazgo ético se refiere a un enfoque de liderazgo en el que un líder guía a su equipo u organización con base en principios y valores sólidos, promoviendo conductas y decisiones que son moralmente correctas y socialmente responsables.

El líder ético no solo se preocupa por lograr resultados y objetivos, sino que también considera el impacto de sus acciones en las personas, la sociedad y el entorno.

Todas las carreras, los ámbitos profesionales han de poseer su código de ética, ya que es la forma de garantizar que los valores sean respetados por todas las partes y el liderazgo, no escapa a esto.

Algunas características clave del liderazgo ético serían las siguientes:

- **Integridad:** Los líderes éticos actúan con coherencia y honestidad en todas sus interacciones. Sus acciones y palabras están alineadas con sus valores y principios, y mantienen su integridad incluso en situaciones desafiantes.
- **Transparencia:** Se esfuerzan por ser transparentes en su comunicación y en la toma de decisiones. Comparten información relevante con su equipo y otras partes interesadas, promoviendo la confianza y la claridad.
- **Respeto:** Trata a todas las personas con respeto y dignidad,

El liderazgo ha de tener su código de ética

- **Empatía:** Comprenden y se preocupan por las necesidades y preocupaciones de su equipo. Practican la empatía y demuestran interés auténtico por el bienestar de las personas a las que lideran.
- **Justicia:** Buscan la equidad y la justicia en sus decisiones. Evitan favoritismos y discriminación, tomando decisiones imparciales y basadas en criterios objetivos.
- **Compromiso social:** Consideran el impacto social y ambiental de las decisiones empresariales. Se esfuerzan por contribuir positivamente a la sociedad y minimizar cualquier daño potencial.
- **Liderazgo por ejemplo:** Modelan el comportamiento que esperan de los demás. Su conducta sirve como un ejemplo inspirador para su equipo y otros miembros de la organización.
- **Toma de Decisiones Éticas:** Enfrentan decisiones difíciles y a menudo tienen que equilibrar intereses competitivos. En lugar de buscar soluciones que solo beneficien a corto plazo, consideran el impacto a largo plazo y el bienestar de todas las partes involucradas antes de tomar una decisión.
- **Cultura Organizacional Ética:** Este elemento a menudo pasa desapercibido y es sumamente importante. Los líderes éticos son arquitectos de la cultura organizacional. Establecen el tono y los valores que influyen en cómo los empleados se comportan y toman decisiones. Una cultura ética es esencial para mantener la coherencia entre los valores de la organización y las acciones cotidianas.

El liderazgo ha de tener su código de ética

- **Prevención de Conflictos de Intereses:** Evitan conflictos de intereses y situaciones en las que puedan beneficiarse personalmente en detrimento de la organización. Mantienen una separación clara entre sus intereses personales y las decisiones que toman en su rol de liderazgo.
- **Desarrollo y Crecimiento Personal:** Reconocen la importancia del crecimiento personal y profesional. Buscan oportunidades para aprender y mejorar sus habilidades de liderazgo, así como para reflexionar sobre sus propias creencias y valores.
- **Comunicación Abierta:** Fomentan la comunicación abierta y honesta en toda la organización. Escuchan activamente a los miembros del equipo, valoran sus opiniones y consideran diversas perspectivas antes de tomar decisiones.
- **Liderazgo Inspirador:** Inspiran a sus equipos a través de su ejemplo y dedicación a los valores éticos. A mi juicio, sumamente valioso esta óptica en el código de ética de un líder. Generan confianza y motivación al demostrar que sus acciones están en línea con sus palabras.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Están comprometidos con la RSE, considerando no solo las ganancias financieras, sino también el impacto social y ambiental de las operaciones de la empresa. Buscan formas de contribuir positivamente a la sociedad y minimizar el daño ambiental.



**FELICIA
DE MARÍN**

NEURO COACH
NEURO ENERGY COACH
PNL PRACTITIONER
MENTORA EN AUTOESTIMA
EMPRESARIA

DESBLOQUEA TU POTENCIAL

JUNTOS, SUPERAREMOS TUS BARRERAS Y
ALCANZAREMOS TUS METAS

INICIA TU CAMINO

CONTACTO



 @Conversandoconfelicia

Lita Cervantes

Coach - Escritora

A portrait of Lita Cervantes, a woman with short dark hair, wearing a red blazer over a blue patterned top. She is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression.

Liderazgo femenino: **Forjando un futuro de equidad y éxito**

Liderazgo Femenino: Forjando un Futuro de Equidad y Éxito

En los últimos años, el diálogo en torno a la igualdad de género ha alcanzado un eco sin precedentes en diversas áreas. Uno de los asuntos más notorios es la falta de presencia del liderazgo femenino en el ámbito empresarial y en roles de responsabilidad pública. A pesar de que las mujeres constituyen el 43% de la fuerza laboral global, su representación en cargos gerenciales es del 36% en el sector privado y público. Esta disparidad se agudiza aún más en los consejos directivos, donde apenas alcanza el 18.2%, según el Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum.

Desafiando las estadísticas: Avances y obstáculos

Datos de McKinsey indican que, por cada 100 hombres ascendidos a posiciones gerenciales, solo 72 mujeres logran un avance equivalente. Sin embargo, no todo es desalentador. Hemos presenciado un incremento en la presencia de mujeres en roles de liderazgo gracias a políticas proactivas de igualdad y una creciente toma de conciencia sobre los beneficios del liderazgo femenino en el entorno empresarial.

En los últimos 16 años, la cantidad de mujeres en posiciones directivas ha aumentado un 10% a nivel mundial, de acuerdo con el estudio Women in Business 2020 de Grant Thornton.

Más allá de las barreras: Beneficios del liderazgo femenino

La Organización Mundial del Trabajo advierte que, incluso cuando las mujeres alcanzan puestos de liderazgo, persisten desigualdades. Frecuentemente, las mujeres se concentran en áreas como Recursos Humanos y Ventas, mientras que su representación es limitada en campos como Operaciones, Investigación y Finanzas. Sin embargo, los beneficios de contar con mujeres líderes en las empresas son innegables.

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo demuestra que tres de cada cuatro compañías que incorporan mujeres en sus equipos directivos experimentan un aumento en los beneficios, que puede oscilar entre el 5% y el 20%. Estos resultados superan a otras estrategias, además de requerir menos recursos tanto económicos como humanos.

La perspectiva del futuro: Rompiendo estereotipos y construyendo habilidades

El impacto positivo del liderazgo femenino va más allá de los aspectos financieros. Empresas que fomentan la igualdad de género en roles de responsabilidad reportan mejoras en creatividad, innovación y apertura. La presencia de mujeres en posiciones de dirección promueve la llegada de nuevos talentos, la retención del personal existente y mejora la reputación externa.

¿Cómo potenciar el liderazgo femenino en empresas?

El liderazgo femenino en el ámbito empresarial ha experimentado avances significativos, aunque persisten desafíos regionales, especialmente en áreas como América Latina y naciones en desarrollo. Las empresas desempeñan un papel crucial en la eliminación de barreras para promover un liderazgo más equitativo.

El liderazgo no es inherentemente masculino o femenino; más bien, los líderes se forman. Sin embargo, para que las organizaciones alcancen una mayor representación femenina en posiciones de liderazgo, es esencial que reconozcan y valoren las cualidades únicas que las mujeres aportan. Esto implica romper con la percepción tradicional que ha relegado a las mujeres de roles de dirección debido a barreras culturales y socioeconómicas.

Si se brindan a las mujeres las herramientas y oportunidades adecuadas, pueden desempeñar roles de liderazgo con éxito. Es fundamental que las empresas tomen en cuenta las habilidades que distinguen a las mujeres como líderes ejemplares, incluyendo la empatía, la comunicación abierta, la motivación y la capacidad de resolución de problemas. Este enfoque orientado a las habilidades puede empoderar a las mujeres para liderar con éxito en diversos entornos.

Para impulsar el liderazgo femenino en las empresas, se propone una serie de pasos concretos:

- Liderazgo con ejemplo: Los líderes actuales deben ser modelos a seguir en igualdad de trato y salarios para hombres y mujeres.

¿Cómo potenciar el liderazgo femenino en empresas?

- **Capacitación y Habilidades:** Se deben proporcionar programas de capacitación que fortalezcan las habilidades técnicas y blandas necesarias para el liderazgo.
- **Entorno Favorable:** Crear condiciones que permitan a las mujeres ejercer el liderazgo mientras equilibran responsabilidades familiares, incluyendo licencias de maternidad y paternidad.
- **Redes de Apoyo:** Fomentar la colaboración entre mujeres líderes y crear redes sólidas de mentoría y apoyo mutuo.

El compromiso continúa: Un futuro promisorio

El futuro del liderazgo femenino es prometedor. Más mujeres ocupan posiciones de responsabilidad, enriqueciendo la toma de decisiones y contribuyendo a un entorno más justo y equitativo. Apoyar y promover el liderazgo femenino no solo es un acto de justicia, sino que también es esencial para la prosperidad de las organizaciones y la sociedad en general. Con iniciativas concretas y un compromiso continuo, el liderazgo femenino puede llevarnos hacia un mundo más igualitario y exitoso para todos.

Dra. Lita Karina Cervantes Mendoza



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Estilo de Liderazgo orientado
A largo plazo

Programa Líder Coach

100% ONLINE

El día que **quieras**, a la
hora que **quieras**.



En este curso aprenderás



Aumentar tus fortalezas y capacidades

Sabrás trabajar con el modelo GROW con tus colaboradores, utilizarás elementos gráficos que te ayudarán a realizar coaching.



A tener conversaciones efectivas

Sabrás cómo realizar preguntas movilizadoras y efectivas, dispondrás de mayor destreza para tu día a día como líder.



Generar y moldear estados emocionales

A diferenciar el liderazgo coaching de cualquier otro estilo no tan efectivo, desarrollarás tus capacidades como líder.

¿Para quién es este curso?

- Líderes de equipos, mandos intermedios, coordinadores, gerentes, responsables de equipos y profesionales que desee desarrollar el talento y motivar a los demás.

¿Quieres liderar al máximo nivel?

¿Te interesa saber lo que hacen los mejores líderes y empresas para desarrollar el talento? Este curso online está diseñado para personas que desean que su capacidad de liderazgo aumente notablemente, gracias a la profundización en el liderazgo basado en el coaching.

CONTACTO

+56 2 28405256

CENTRO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO
www.cil-edu.org

@CILOFICIAL

Ingrid Soto

Directora Speaker Internacional



Líderes del **Cambio**

Líderes del cambio: Inspiración desde el Liderazgo Sostenible en las organizaciones

En un mundo que demanda un enfoque más consciente y sostenible, el liderazgo sostenible se destaca como un cambio positivo. Esta columna se centra en explorar cómo los líderes pueden inspirar el cambio sostenible dentro de sus organizaciones. A través de buenas prácticas y pasos concretos, examinaremos cómo el liderazgo puede ser una fuerza impulsora para un futuro más sostenible

Paso 1: Definir una Visión Sostenible

El primer paso hacia el liderazgo sostenible es establecer una visión clara. Esto implica definir los valores y principios que guiarán a la organización hacia la sostenibilidad. Esta visión debe ser inspiradora y alinear a todos los miembros de la organización en torno a un propósito común.

Paso 2: Integrar la Sostenibilidad en la Estrategia Empresarial

Una vez que se ha establecido la visión, es fundamental incorporar la sostenibilidad en la estrategia empresarial. Esto incluye definir objetivos concretos y medibles relacionados con la sostenibilidad y asegurarse de que estén alineados con la visión establecida. La sostenibilidad debe ser parte integral de la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.

Paso 3: Fomentar una Cultura de Sostenibilidad

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en el liderazgo sostenible. Los líderes deben fomentar una cultura en la que la sostenibilidad sea valorada y practicada por todos los empleados. Esto implica promover la responsabilidad ambiental y social, así como la innovación en sostenibilidad.

Paso 4: Liderar con Ejemplo

Los líderes deben ser modelos a seguir en términos de sostenibilidad. Esto significa adoptar prácticas sostenibles en su propio trabajo y vida personal. Cuando los líderes demuestran un compromiso genuino con la sostenibilidad, inspiran a otros a seguir su ejemplo.

Paso 5: Comunicar de Manera Efectiva

La comunicación es esencial para el liderazgo sostenible. Los líderes deben comunicar de manera efectiva la visión de sostenibilidad, los objetivos y los logros a todos los miembros de la organización. Comunicados mensuales, más capacitación constante, la transparencia y la claridad en la comunicación son clave para mantener a todos informados y comprometidos.

Líderes del cambio: Inspiración desde el Liderazgo Sostenible en las organizaciones

Paso 6: Medir y Evaluar el Progreso

El liderazgo sostenible implica un enfoque basado en datos. Los líderes deben establecer métricas y sistemas de seguimiento (Kpi) para evaluar el progreso hacia los objetivos de sostenibilidad. Esto permite tomar decisiones informadas y ajustar estrategias según sea necesario.

Paso 7: Reconocer y Celebrar los Logros

El reconocimiento y la celebración de los logros en sostenibilidad son importantes para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Los líderes deben destacar y recompensar los esfuerzos y los resultados relacionados con la sostenibilidad.

Paso 8: Adaptarse y Evolucionar

El liderazgo sostenible no es estático; es un proceso continuo de aprendizaje y adaptación. Los líderes deben estar dispuestos a ajustar sus estrategias y enfoques a medida que evolucionan las circunstancias y se descubren nuevas oportunidades.

Conclusión

El liderazgo sostenible es esencial para abordar los desafíos globales actuales. A través de una visión clara, la integración de la sostenibilidad en la estrategia empresarial, una cultura de sostenibilidad, el ejemplo personal, la comunicación efectiva, la medición del progreso, el reconocimiento y la adaptación constante, los líderes pueden inspirar el cambio positivo dentro de sus organizaciones. Siempre es recomendable contratar una empresa experta en estas temáticas como Reactive Consultores, con más de 10 años, trabajando en proyectos sostenibles. Siguiendo estos pasos, podemos avanzar hacia un futuro más sostenible y equitativo para todos.



Nacemos el año 2013, con más de 300 proyectos en Chile con empresas e instituciones de diversos sectores.

Nuestros servicios son:

- **Selección de personas y head hunting.**
- **Consultoría en desarrollo organizacional.**
- **Consultoría en diversidad e inclusión.**
- **Capacitación y sensibilización.**
- **Gestión documental interno y externo.**



 **+56 950102840**

 **Alonso de Cordova 5870. Las Condes**

 **www.reactiveconsultores.com**



PROGRAMA

Coaching Ejecutivo

Somos un equipo de líderes comprometidos, visionarios y actualizados bajo un esquema de mejoramiento continuo que se enfoca en formar y agregar valor a otros **con una metodología enfocada en los actuales entornos empresariales.**



Más información:



/Marmunoz



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

REDACCIÓN

- Mariangela de Marquez
- Haydee Rueda
- Luisa Gonzales
- Ladislao Barriga
- Marcelo Muñoz
- Firmonht Pérez
- Esperanza Hernández
- Juana Pávez
- Felicia de Marín
- Lita Cervantes
- Ingrid Soto

EDICIÓN

- Kevin Gamboa

PUBLICIDAD Y CONTRATACIÓN

Equipo CIL

