

BRÚJULA DEL LIDERAZGO



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

NO. 02 / DIC-ENE

MARCANDO EL SENDERO

MANAGEMENT

3.0

JUANA PAVEZ

LIDERAZGO

EN LA ERA DIGITAL

Artículo de Haydee Rueda

CÓMO GERENCIAR
Y LIDERAR EN EQUIPO

MARIANGELA DE MARQUEZ

LIDERAZGO TRANSFORMADOR
EN LA ERA MODERNA

FIRMONHT PÉREZ

CONOCE MÁS

WWW.CIL-EDU.ORG



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Índice

Cómo gerenciar y liderar en equipo	03
Mindset, innovación y reinención personal	08
No todo va a estar bien, actuar para cambiar el rumbo	13
Management 3.0	19
El liderazgo transformador en la era moderna	24
Desatando el poder interior una odisea hacia el autoliderazgo	31
Liderazgo en la era digital	38
Liderazgo inclusivo: Una necesidad social en un mundo diverso	46
Etiqueta y protocolo empresarial Como pilares de liderazgo	50

Mariangela de **Marquez**

Coach - Escritora



Cómo gerenciar y liderar en equipo

Estamos viviendo un mundo lleno de mucha información, pero que aún tenemos un 72% de colaboradores que dice que su equipo está agotado (según estudio de LHH).

Hablamos de Bienestar, pero en la realidad, tenemos 5 preocupaciones latentes en el Departamento de Recursos Humanos:

- La Incapacidad de lograr los objetivos del negocio
- Problemas para reclutar y contratar nuevos talentos debido a la escasez de personas calificadas
- Demandas de ex empleados descontentos
- Poco compromiso en los colaboradores que permanecen
- Aumento en las renunciaciones de personas que la organización quiere retener

Mantener la productividad y retener el talento crítico sigue siendo un desafío durante los periodos de disrupción.

Y aunque el 81% de los líderes de recursos humanos creen que las estrategias de retención existentes son efectivas, el 57% de los trabajadores está considerando cambiar de trabajo.

Es momento de disminuir estas brechas, por lo tanto, la invitación es a la **Acción**, ¡a usar y valernos de todas las propuestas que nos lleven un paso más adelante en los resultados que queremos!

No es lo mismo liderar solos que acompañados. Por eso este Movimiento de Liderazgo en Dúo está marcando una pauta importante en la nueva era del propósito colectivo, donde la mirada de los líderes se complementa y disminuye los sesgos. Al tener líderes con habilidades y perspectivas complementarias se reducen los riesgos asociados con la dependencia excesiva de un único enfoque.

Hay muchas historias donde podemos comprobar la efectividad de liderar en equipo complementando no sólo ideas, sino habilidades. Recuerdo una en particular que viví muy de cerca de una empresa de diseño y marketing. Los cofundadores, Caro y Jake, eran conocidos en la industria por su excepcional creatividad y su habilidad para entender las tendencias del mercado.

Caro se destacaba en la generación de ideas innovadoras y en la conexión con los clientes. Su mente creativa siempre estaba buscando nuevas formas de abordar los desafíos y encontrar soluciones únicas. Por otro lado, Jake era un maestro en la ejecución práctica, traduciendo esas ideas creativas en campañas y proyectos tangibles. Su atención meticulosa a los detalles y su enfoque analítico aseguraban que cada proyecto se implementa con éxito.

Recuerdo que Caro me llamó para contarme que la empresa presentaría un proyecto importante para una marca internacional. El cliente buscaba una campaña que no solo fuera visualmente impactante, sino que también contará una historia que resonara con su audiencia global. Caro y Jake sabían que necesitaban combinar sus habilidades de liderazgo de manera efectiva. (Ahí entraba yo)

Caro tomó la iniciativa al idear conceptos creativos que emocionaron a la audiencia. Trabajó estrechamente con el equipo de diseño y marketing para desarrollar una narrativa cautivadora. Mientras tanto, Jake se aseguraba de que la visión de Caro se tradujera en estrategias prácticas y ejecutables. Coordinó los recursos y garantizó que los plazos se cumplieran.

A medida que avanzaba el proyecto, enfrentaron desafíos imprevistos, como cambios en las preferencias del cliente y restricciones de tiempo (como los que suelen suceder en la vida diaria). Caro y Jake abordaron estos desafíos juntos, aprovechando sus fortalezas individuales para encontrar soluciones rápidas y efectivas. (Trabajando a la par Mentoring y Coaching)

La colaboración entre ambos inspiró al equipo completo. Los empleados se sentían motivados al ver cómo los líderes trabajaban en armonía, aprovechando la diversidad de sus habilidades para alcanzar metas comunes. Esta cultura de colaboración se filtró en todos los niveles de la empresa.

Al final, la campaña fue un rotundo éxito, superando las expectativas del cliente. La empresa ganó reconocimiento en la industria y atrajo nuevos clientes gracias a su enfoque único y colaborativo. Esta historia destacó la importancia de liderar en dúo, demostrando que la combinación de creatividad visionaria y ejecución práctica puede llevar a una empresa hacia nuevos horizontes de éxito.



LIDERAZGO EN DÚO
DOS LÍDERES. UNA MIRADA



**COMUNICACIÓN
ABIERTA**

ÚNETE

LIDERAZGO EN DUO



Darío Poblete

Coach - Escritor

MINDSET, INNOVACIÓN Y
REINVENCIÓN PERSONAL

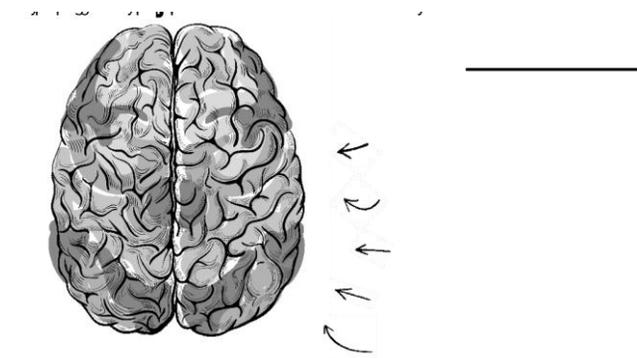
Conceptualmente, podemos definir *mindset* como la mentalidad o conjunto de creencias y actitudes que una persona tiene hacia sí misma, los demás y el mundo. En el caso de *innovación*, podemos citar la siguiente e interesante definición, “una novedad con impacto” y “juntar piezas que ya existen para la entrega de una nueva experiencia” (Pérez Brea 2019). En el contexto de la *innovación*, el *mindset* juega un papel crucial en la forma en que abordamos los desafíos, generamos ideas creativas y nos adaptamos al cambio.

Pero ¿cómo transitamos en un mundo de cambios rápidos y violentos donde la tecnología supera exponencialmente la adaptación de las organizaciones?, ¿de qué forma la generación “+50” que comenzó a trabajar en la década del 90 sin internet puede adaptarse a las nuevas realidades, innovar e incluso emprender?.

El *mindset* es una teoría creada por *Carol Dweck*, profesora de psicología en la Universidad de Stanford, quien determinó que los seres humanos podían tener dos tipos de mentalidades o “mindsets”: “Fixed” (fija) o Growth (abierta o de crecimiento). Se basa en la forma que tienen las personas de enfrentarse a un reto, así lo señala en su libro “Mindset: La nueva Psicología del Éxito”. Centró sus estudios en el análisis de cientos de niños de Estados Unidos, y en cómo reaccionan ante los fracasos ya sea en exámenes u otras actividades escolares. Aquellos con una mente cerrada, se daban por vencidos muy pronto y se convencían no ser capaces de aprender. Las personas con esta mentalidad piensan que se nace con una inteligencia fija imposible de cambiar, por ejemplo, son de la teoría que “si no se te dan bien los números ahora, nunca se te va a dar bien”.

Las personas que poseen una mentalidad fija se caracterizan por:

- No creen en la cultura del esfuerzo como método para la consecución de un logro.
- Asumen los retos como amenazas.
- Relacionan el error con el fracaso, por tanto, son incapaces de aprender de los mismos.
- Se ponen a la defensiva ante algún consejo o crítica.



Sin embargo, había otro grupo de jóvenes que, viéndose en situaciones similares, transformaron ese fracaso en una oportunidad para seguir aprendiendo para el futuro. Estaban convencidos que no tenían los conocimientos necesarios, “todavía”.

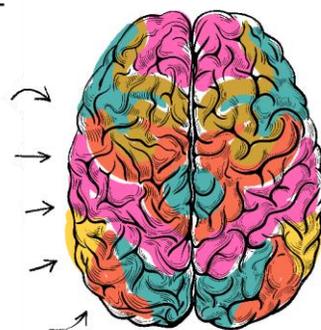
Esta palabra es la clave de la mentalidad de crecimiento. Puede que no sepas algo ahora, pero lo sabrás en el futuro. Es posible que ahora mismo no tengas ni idea de negocios, sistemas, finanzas, idiomas o de cualquier otra cosa, pero no lo sabes “todavía”. Ten presente que tienes la capacidad de aprender, lo único que requieres es tiempo.

La buena noticia es que el “growth mindset” puede enseñarse. Cada vez que nuestro cerebro aprende algo nuevo, las conexiones neuronales se vuelven más fuertes y el cerebro crece. Esto ocurre así tengamos 10, 20 o 50, y más años.

Desarrollar una mentalidad abierta o de crecimiento lo conseguirás sólo si estás dispuesto a hacer el esfuerzo de salir y aprender. ¿Sabías que en Silicon Valley apuestan por esta teoría y la implementan en su día a día?

Las personas que aprenden a desarrollar una mentalidad abierta o de crecimiento, se caracterizan por:

- Ver el esfuerzo como algo inherente a cualquier proceso de aprendizaje. Entienden que el esfuerzo es lo que hace posible mejorar en una habilidad.
- Son conscientes de que los errores forman parte del aprendizaje.
- Asumen los retos como algo necesario y, por tanto, no rehúyen de ellos. Es más, son capaces de superarse pese a la adversidad porque son personas resilientes.
- Son buenos oyentes y, por tanto, escuchan y valoran las críticas constructivas y los consejos.



Conociendo los aspectos que caracterizan a las personas que se asumen con **mentalidad fija o de crecimiento**, te pregunto: ¿En cuál te ubicas?, o mejor, ¿En cuál quieres estar?

Si optas por la mentalidad del crecimiento, tu palabra clave, a partir de este momento, será la determinación. Y en esa determinación te recomiendo cada día aplicar estas seis estrategias para favorecer esa mentalidad de crecimiento:

1. Asume a diario nuevos retos, no le temas al cambio.
2. Mantén un enfoque positivo.
3. Entiende que cada uno posee determinadas habilidades. Sin embargo, el auténtico talento se hace, se practica, se trabaja a diario.
4. Sé selectivo con las críticas, valora las útiles, las que te ayuden a crecer. Ignora las demás.
5. Ten disciplina, perseverancia y apertura. El éxito no es fortuito, todo triunfo y logro implica trabajo, persistencia y confianza en ti mismo.
6. Ten presente siempre la palabra “todavía”. Aún no has alcanzado el umbral del éxito, pero lo alcanzarás.
7. Para asumir una mentalidad de crecimiento debes en primer lugar aceptarte a ti mismo, no concebirse como un ser realizado, sino como una persona orientada al cambio. Recuerda, que el ser humano, es cambio y movimiento, es evolución, apertura y aprendizaje continuo.

No existe una manera fácil de afrontar el futuro, y nunca será fácil ver el mundo de manera distinta y asumir los cambios. Pero entender que se está a tiempo de desaprender lo aprendido, de cambiar el rumbo y abrirte al crecimiento. Lo único que debemos hacer es abrazar al cambio y reinventarse, en el camino ya se estará innovando.

A close-up portrait of Marcelo Muñoz, a man with dark hair, looking slightly to the left with a serious expression. He is wearing a grey button-down shirt. The background is a plain, light-colored wall with some green foliage visible on the right side.

Marcelo Muñoz

Coach - Escritor

**No Todo Va a Estar Bien:
Actuar para Cambiar el Rumbo**

Vivimos en un mundo en constante cambio, y la frase "todo va a estar bien" ha sido un consuelo en momentos de incertidumbre. Sin embargo, en la era digital en la que vivimos, no podemos quedarnos simplemente esperando a que las cosas mejoren por sí solas. En este artículo, exploraremos por qué "no todo va a estar bien si esperamos" y cómo debemos pasar a la acción para crear un futuro mejor.

La Comodidad de la Pasividad

Es comprensible que muchas personas busquen refugio en la idea de que "todo va a estar bien" cuando enfrentan desafíos en sus vidas. Esta frase ofrece consuelo y esperanza, pero también puede llevar a la complacencia. La creencia de que todo se resolverá por sí solo puede paralizarnos y evitar que tomemos medidas proactivas.

La Realidad de los Desafíos

La verdad es que el mundo está lleno de desafíos y obstáculos. Ya sea en el ámbito personal o profesional, encontraremos momentos difíciles que no se resolverán automáticamente. Ignorar estos desafíos solo prolongará nuestros problemas y dificultará cualquier posibilidad de mejora.

Pasar a la Acción

Para cambiar el rumbo de nuestras vidas y enfrentar los desafíos de manera efectiva, debemos pasar a la acción. En lugar de esperar pasivamente a que las cosas mejoren, debemos tomar medidas concretas y decididas para abordar nuestros problemas y metas.

Definir Objetivos Claros

El primer paso para tomar medidas es definir objetivos claros. Ya sea en el ámbito personal o empresarial, es fundamental saber qué queremos lograr. Establecer metas específicas nos permite enfocar nuestros esfuerzos y recursos de manera efectiva.

Planificación Estratégica

Una vez que tengamos objetivos claros, debemos desarrollar un plan estratégico para alcanzarlos. Esto implica identificar los pasos necesarios y los recursos que necesitamos para lograr nuestros objetivos. La planificación estratégica nos ayuda a evitar la improvisación y aumenta nuestras posibilidades de éxito.

Tomar Acción Continua

La acción continua es esencial para lograr el éxito a largo plazo. Debemos ser constantes en nuestros esfuerzos y estar dispuestos a ajustar nuestro enfoque según sea necesario. La perseverancia es clave para superar obstáculos y alcanzar nuestros objetivos.

Ejemplos de Éxito

A lo largo de la historia, hemos visto ejemplos de individuos y organizaciones que han pasado a la acción y han logrado un impacto significativo en el mundo. Desde emprendedores que han construido imperios empresariales hasta activistas que han luchado por el cambio social, la acción decidida ha sido el motor del progreso.

La Importancia de la Adaptación

En un mundo en constante evolución, la adaptación es esencial. No podemos aferrarnos a viejas formas de hacer las cosas y esperar que todo se solucione por sí solo. Debemos estar dispuestos a aprender, crecer y adaptarnos a las circunstancias cambiantes.

Desde pequeño, me enseñaron que “esperar” pasivamente a que "todo va a estar bien", corría el riesgo de quedarnos atrás en un mundo que avanza rápidamente. En cambio, debemos reconocer que la acción es la clave para superar desafíos y lograr nuestros objetivos. Al definir metas claras, planificar estratégicamente y tomar medidas continuas, podemos cambiar el rumbo de nuestras vidas y crear un futuro mejor.

Así que, la próxima vez que te encuentres ante una dificultad, recuerda que **"no todo va a estar bien, si solo nos quedamos esperando"**. En su lugar, toma la iniciativa y trabaja activamente para lograr el cambio que deseas ver en tu vida y en el mundo.

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

A portrait of Juana Pavez, a woman with long dark hair, wearing a black blazer over a grey top with a grid pattern. She is standing in an office environment with glass partitions in the background. Her arms are crossed, and she has a serious expression.

Juana Pavez

Coach - Escritora

Management 3.0

El concepto de Management 3.0, desarrollado por Jürgen Apelo, representa un enfoque de gestión más humano que se centra en dirigir organizaciones complejas y fomentar equipos motivados y auto organizados. Para comprender mejor lo que implica el Management 3.0, es útil explorar sus antecedentes en las versiones anteriores de la gestión empresarial.

En primer lugar, tenemos el Management 1.0, al que Apelo se refiere “do the wrong thing” o “hacer las cosas mal”. Esta es la gestión tradicional, en la que las personas son tratadas como simples piezas en una máquina, lo que resulta un enfoque ineficiente para el desarrollo y retención del talento en una empresa.

Luego, surgió el Management 2.0 “doing the right thing wrong” o hacer mal lo correcto”. A pesar de buenas intenciones por parte de directivos, se mantiene una estructura jerárquica que dificulta la eficacia.

Actualmente, nos encontramos en la era del Management 3.0, ¿Pero qué es exactamente el Management 3.0? Se trata de un conjunto de principios, valores, prácticas y herramientas diseñados para analizar la gestión desde una perspectiva sistémica. Este enfoque promueve la adopción de medidas y acciones que impulsan un liderazgo más efectivo en las organizaciones. Cuando se implementan estos principios, mejora la calidad del trabajo, se crean equipos motivados y comprometidos y aumenta la satisfacción del cliente.

Algunos beneficios de aplicar el Management 3.0 en las organizaciones son los siguientes:

- Fomenta la motivación y el compromiso de las personas al reconocerlas como su activo más valioso.
- Facilita la generación de ideas sobresalientes al proporcionar a los equipos los recursos necesarios para fomentar la comunicación y colaboración.
- Coordina los esfuerzos de los equipos al trabajar hacia un propósito compartido con objetivos claros y definidos.
- Visualiza el cambio como una oportunidad para la mejora, aprendiendo de los errores.

Jurgen Apelo indica: **“El management no consiste en seleccionar las mejores ideas; es crear un sistema que permita a las mejores ideas emerger”**. Por ende, la gestión que propone es que sea una actividad compartida, donde además se priorice la flexibilidad, la creatividad y la innovación. Para lograr esto, te dejo alguna de las prácticas que entrega el Management 3.0 y que me han resultado muy efectivas en mis equipos:

- 1.Niko Niko: es un calendario donde cada persona del equipo coloca a diario su estado de ánimo, y lo utilizo en momentos que los equipos pueden estar pasando por momentos complicados, a fin de conocer en general como se están sintiendo.
- 2.Moving motivator: son cartas que las utilizo principalmente cuando parto con un nuevo equipo ya que permite conocer los motivadores de cada uno de los integrantes del equipo.
- 3.Mapas personales: es la representación gráfica de las características de cada persona, agrupadas por temas como familia, estudios, gustos e intereses, residencia, etc. Generalmente se usa cuando se conforma un equipo, para que las personas se conozcan y encuentren temas afines entre ellos.

4. Matriz de competencias: permite conocer las brechas de competencias de los equipos y con ello poder armar un plan de desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos. Generalmente la utilizo una vez que los equipos han sido conformados.
5. Comunidades de Práctica: son agrupaciones que se crean para compartir desafíos y experiencias en torno a intereses, área de trabajo, etc. Las utilizo como apoyo en los sistemas de Gestión del Conocimiento.
6. Kudocard: son unas cartas que se usan para fomentar el agradecimiento dentro de los equipos. Suelo utilizarlas en actividades grupales como talleres, retrospectivas, sesiones de alineamiento, etc.

Si bien el Management 3.0 trae muchos beneficios, la pregunta que surge, es: ¿Actualmente el Management 3.0 es una realidad en las empresas? Desde mi perspectiva y basándome en mi experiencia en diversas organizaciones, la respuesta es no, al menos no de manera completa. Lamentablemente, hay muchas empresas que aún tienen Management 1.0 y 2.0. Aunque las organizaciones se esfuerzan por incorporar los principios, valores, prácticas y herramientas del Management 3.0, no resulta sencillo, ya que el cambio debe surgir desde lo más profundo de la organización, de sus líderes, y de cada individuo que la compone. Como Apelo señala: **“El management es demasiado importante como para dejarse a los managers”**, la gestión empresarial no debe recaer únicamente en la figura del mánager, sino que es un compromiso compartido entre los equipos de trabajo, donde cada uno de nosotros tiene un grado de responsabilidad y eso es fundamental tenerlo presente.

La invitación está hecha, tomemos el desafío de cambiar y no releguemos la gestión solo a los gerentes, apoyémonos en las prácticas, técnicas y dinámicas del Management 3.0, utilicemos los kudocard, el moving motivator, el Niko Niko, las matrices de competencias y tantas otras prácticas, saquemos provecho de estas herramientas y ayudemos a nuestras organizaciones a lograr el Management 3.0.



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

Firmonht Perez

Coach - Escritor



EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR EN LA ERA MODERNA

Claves para el crecimiento y desarrollo personal

El liderazgo es un concepto fundamental en todos los aspectos de la vida, pero especialmente en el entorno laboral. En la actualidad, el mundo está experimentando cambios disruptivos, y el liderazgo se ha convertido en una habilidad esencial para sobresalir y prosperar en estos tiempos inciertos. En este artículo, nos sumergiremos en el tema del liderazgo transformador, proporcionando herramientas y estrategias prácticas que permitan a los lectores desarrollar su liderazgo y obtener un crecimiento personal y profesional significativo.

1.

La importancia del liderazgo transformador:

El liderazgo transformador es aquel que va más allá de la mera gestión de personas y tareas. Se trata de un enfoque que busca inspirar y motivar a los demás, estimulando un cambio positivo tanto a nivel individual como colectivo. Los líderes transformadores son capaces de generar un impacto duradero en su entorno, creando un clima de confianza y compromiso, promoviendo la creatividad y la innovación, y fomentando el desarrollo personal y profesional de quienes los rodean.

1.

Elementos clave del liderazgo transformador:

Existen varios elementos fundamentales que caracterizan al liderazgo transformador. Estos incluyen:

- **Visión inspiradora:** Un líder transformador posee una visión clara y convincente del futuro, y la comparte de manera efectiva con su equipo. Esta visión inspiradora motiva a los demás a alcanzar metas y desafíos ambiciosos, generando un sentido de propósito y dirección.

- **Empoderamiento y delegación:** Un líder transformador confía en las capacidades y fortalezas de su equipo, fomentando su empoderamiento y otorgándoles responsabilidades y autonomía. Esto permite que cada miembro del equipo desarrolle su potencial al máximo y se sienta valorado.

- **Comunicación efectiva:** La comunicación clara y abierta es una habilidad fundamental en el liderazgo transformador. Un líder efectivo transmite información de manera precisa, escucha activamente a su equipo y mantiene una comunicación bidireccional que fomenta la colaboración y el intercambio de ideas.

1.

Ejemplos de líderes transformadores en la actualidad:

Para ilustrar la efectividad del liderazgo transformador, les presento algunos ejemplos de líderes destacados en diferentes ámbitos:

- *Satya Nadella, CEO de Microsoft:* Bajo el liderazgo de Nadella, Microsoft ha experimentado una transformación notable hacia la innovación y la colaboración.

Nadella ha fomentado una cultura de apertura y diversidad, promoviendo el aprendizaje constante y la adaptación al cambiante panorama tecnológico.

- *Jacinda Ardern, Primera Ministra de Nueva Zelanda*: Ardern ha sido elogiada por su liderazgo compasivo y empático, especialmente durante la crisis del ataque terrorista en Christchurch. Su enfoque centrado en las personas, combinado con una comunicación transparente y decisiva, ha sido clave para unir a la comunidad y liderar a su país de manera efectiva en momentos difíciles.

- *Elon Musk, CEO de SpaceX y Tesla*: Musk es conocido por su liderazgo visionario y su determinación para llevar a cabo proyectos audaces. Su visión inspiradora y su capacidad para superar obstáculos han sido fundamentales para el éxito y el crecimiento de sus empresas.

1.

Herramientas y consejos prácticos para el desarrollo del liderazgo transformador:

Además de los ejemplos anteriores, es importante proporcionar herramientas y consejos prácticos para desarrollar su liderazgo transformador.

Algunas sugerencias incluyen:

- **Desarrollar habilidades de inteligencia emocional**: La capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y de los demás es esencial para un liderazgo transformador efectivo. El autoliderazgo emocional y la empatía son habilidades clave que pueden cultivarse a través de la práctica y la reflexión.

- Fomentar la diversidad e inclusión: Un líder transformador busca aprovechar la diversidad de pensamiento y experiencia, creando un entorno inclusivo donde todas las voces sean valoradas y respetadas. Esto no solo fomenta la innovación, sino que también promueve un sentido de pertenencia y compromiso.

- Buscar oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal: Un líder transformador está en constante crecimiento y busca oportunidades para ampliar sus conocimientos y habilidades. Esto puede involucrar la participación en programas de capacitación, la lectura de libros y artículos relevantes, o la búsqueda de coaches, mentores y mentees que puedan aportar nuevas perspectivas.

Conclusión:

El liderazgo transformador es un componente clave para el crecimiento y desarrollo personal en la era moderna. Mediante la implementación de estrategias y herramientas prácticas, así como la observación de ejemplos inspiradores, cada individuo tiene el potencial de convertirse en un líder transformador en su propio ámbito de influencia. Al hacerlo, no solo se fomenta el desarrollo personal, sino que también se contribuye a un mundo en el que el liderazgo efectivo y empático es la norma.



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

Nydia Gonzalez

Coach - Escritora

**Desatando el Poder Interior: Una
Odisea hacia el Autoliderazgo**

Eran aproximadamente las 3:00 de la madrugada del 31 de enero del 2021, con una temperatura de – 3 grados centígrados, cansancio, el ascenso inicio un día anterior a las 20:00 horas, y según mis cálculos ya había recorrido el 80 por ciento del camino, desde las faldas del volcán Acatenango, ubicado entre los departamentos de Chimaltenango y Sacatepéquez, Guatemala, con una altura de 3976 metros sobre el nivel del mar. Ahora pueden imaginar ese ascenso a la cima, me había preparado físicamente para esta actividad durante aproximadamente 4 meses antes, pero para ser sincera, el mejor entrenamiento también debió haber sido el mental, como lifecoach, siempre le he dicho a mis Coachee, cada uno tiene una caja de herramientas interior, descubra sus propias herramientas, así que podrán imaginar que fue lo que constantemente se me venía a la mente, que herramienta es la que debo usar en estos momentos donde los únicos pensamientos que azotaban mi cerebro, para ser totalmente sincera, eran: Que hago aquí?, porque decidí hacer este ascenso? Bien podría estar dormida en mi cama sin sentir todo este cansancio físico, en fin, era una larga lista de pensamientos. Sin embargo, recordé una herramienta muy importante en cada persona, el autoliderazgo, y este básicamente se refiere a la capacidad de dirigir y guiar tu propio desarrollo personal y profesional, tomando la iniciativa en la toma de decisiones, la gestión de las emociones y el fomento del crecimiento personal. Implica asumir la responsabilidad de uno mismo y de las acciones propias, así como influir en los demás de manera positiva. El autoliderazgo implica autodisciplina, autoconciencia y una comprensión clara de los propios valores y metas.

Bien lo dijo el filósofo Tao Te Ching, "Conocer a otros es inteligencia, conocerse a sí mismos es sabiduría. Manejar a otros es fuerza, manejarse a sí mismos es verdadero poder." La importancia de estas palabras radica en que, si conoces tus pensamientos y saber controlarlos, es ahí donde está el verdadero poder. Bueno, recientemente hablando con otra profesional que gusta de hacer la travesía de subir volcanes y otras aventuras extremas que requieren esfuerzo, todo se hace con la mente, y esto es, a mi forma de ver, tener guardado ese archivo en su caja del universo, así denomino yo a mi cerebro, este chip donde has recopilado todo tu autoconocimiento.

Volviendo a la experiencia, en ese momento, inicié un proceso rápido, a modificar esos pensamientos que tenía, no es tarea muy fácil, nuestro cuerpo no siempre está de acuerdo con nuestro cerebro, principalmente recordé las bases del autoliderazgo que me podían ayudar en esos momentos, las cuales fueron:

La Autoconciencia: para mí, es comprender tus fortalezas, debilidades, valores y metas personales para poder tomar decisiones informadas y alineadas con tus principios y objetivos. Tomé autoconciencia, primero, que la decisión de subir a la cumbre fue mía, con esto me hice cargo de mis debilidades físicas y las convertí en fortalezas, me hice un recordatorio cada vez que quería dar pasos atrás, era mi meta personal, y lo debía lograr con todo mi equipo físico y mental.

Autodisciplina: Es un tema que en particular tuve que batallar para no dejarla de un lado, y es mantener la constancia y el enfoque en tus metas a pesar de los desafíos y las distracciones externas, cultivando la capacidad de mantener el control y la responsabilidad sobre tus acciones y decisiones. Era la etapa final, debía organizar mejor mi paso y mis tiempos de descanso, siguiendo un tiempo riguroso en cada una de estas actividades, no salirme del nuevo plan de ascenso era fundamental para llegar a la cima.

Capacidad de toma de decisiones: Puede sonar tal vez, un tema fuera de hilo, pero el ser capaz de tomar decisiones efectivas y tomar la iniciativa en situaciones desafiantes, utilizando el pensamiento crítico y la resolución de problemas para alcanzar tus metas y objetivos personales. Mi pensamiento crítico se acentuaba a medida que avanzaba, una meta a la vez, tomar la decisión de llegar, y ya lograda la meta iniciar nuevamente el proceso de establecer la siguiente.

Automotivación: Llevar música para oír y sentirte motivada, muchas veces se agota esta fuente, es cuando se debe echar mano de este recurso, y te digo, es tener la capacidad de animarnos a nosotros mismos, a pesar de las circunstancias, a seguir adelante, créanme, no por ser la última que menciono es la menos importante. Mucho de mi automotivación fue la visualización, visualizarme en la cima de ese volcán, admirar desde arriba todo ese espectacular paisaje y felicitarme a mí misma, diciéndome, ¡lo hiciste!

Desarrollar habilidades de autoliderazgo es fundamental para alcanzar el éxito personal y profesional y fomentar un sentido de propósito y autorrealización en la vida.

De toda esta experiencia fortalecí el autoliderazgo en mi persona, ahora te digo como puedes desarrollarlo:

Autoconocimiento: es fundamental que te conozcas, y sobre todo busques esos motores que hacen que en determinada situación te harán moverte.

Crea objetivos: recuerda que los objetivos deben ser alcanzables, los pasos pequeños siempre te llevaran a ese objetivo trasado.

Constancia: todo nuevo reto en nuestra vida, personal o profesional necesita constancia, yo lo veo como la gota que cae constantemente, de forma pausada e intermitente para llenar el vaso.

Superar el miedo: poseemos muchos miedos, pero el ser humano le tema a algo en especial, al fracaso, este no es malo, al contrario, debemos aprender constante de él.

Flexibilidad: lo aprendí de esta experiencia, para llegar a la cima, hay muchos planes, muchos caminos, la rigidez muchas veces nos frustra, y eso nos hace abandonar nuestra meta.

Reinventarse: Todos debemos progresar, personalmente, puedo decir, que la persona que inició el ascenso esa noche no fue la misma que descendió, en el camino cambie mis pensamientos y los hice permanentes, hasta que llegara el siguiente proceso, para volver a reinventarme y así progresar, como la corriente de un rio, nunca se queda estancada, sigue su curso hasta llegar al inmenso mar y logra su reinvención.



TEAM
MARMUNOZ
MENTORING - COACHING - SPEAKER - INNOVACIÓN Y LIDERAZGO

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

“

“Sea usted mismo el
cambio que quiere
realizar”.

Mahatma Gandhi

”

@Lifecoach Nydia Gonzalez

Haydee Rueda

Coach - Escritora

LIDERAZGO EN LA ERA DÍGITAL

Antecedentes

En la actualidad, el entorno empresarial está inmerso en una transformación digital sin precedentes, la era digital ha irrumpido con una fuerza imparable, transformando radicalmente la manera en que las organizaciones operan y se relacionan con su entorno.

En este contexto de cambio constante, que se aceleró a partir de la pandemia por la Covid-19 y que sacudió al mundo entero en todos los sectores, ***el liderazgo en la era digital emerge como un factor crítico para el éxito sostenido de las empresas*** ya que los cambios vertiginosos de nuestro entorno BANI (frágil y quebradizo, ansioso, no lineal e incomprensible) impulsan la necesidad de un liderazgo adaptativo y visionario. El liderazgo en la era digital no se trata solo de adoptar tecnologías innovadoras, sino que también inspire y guíe a los equipos en este nuevo paradigma, destacando la necesidad de cultivar una mentalidad que abrace la adaptación, la agilidad, la continua búsqueda de la excelencia y una profunda comprensión de la intersección entre la tecnología y la gestión de equipos.

La nueva cara del Líder Digital

El líder en la era digital se enfrenta a un paisaje empresarial que evoluciona a una velocidad vertiginosa, lo que ayer funcionaba hoy es historia, y lo que hoy funciona, mañana ya no funcionará, en este contexto el líder se enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades más allá de las habilidades técnicas, se requiere una visión estratégica que permita anticipar y capitalizar las oportunidades emergentes. La capacidad para liderar a equipos diversos, aprovechar la inteligencia artificial y comprender las implicaciones éticas de las decisiones digitales, se convierten en atributos fundamentales.

La capacidad de aprovechar las tecnologías emergentes es crucial, pero igual de importante es la habilidad para liderar equipos diversos y multidisciplinarios. La inteligencia emocional, la empatía, y la capacidad de comunicarse efectivamente en entornos virtuales son habilidades esenciales que definen al líder digital moderno.

“La tarea del líder es llevar a sus equipos desde donde están,
hasta donde no han estado”

-Henry A. Kissinger-

La agilidad como pilar del Liderazgo Digital

La agilidad se revela como un imperativo en el liderazgo digital, los líderes deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos, económicos y culturales; la toma de decisiones basada en datos, la experimentación y ***el aprendizaje continuos son habilidades cruciales en este entorno dinámico***. Los líderes deben fomentar una cultura que valore la innovación y vea los desafíos y los fracasos como oportunidades de aprendizaje, así bien, la agilidad no solo es una respuesta a las amenazas, sino una estrategia para capitalizar las oportunidades emergentes.

“La innovación es lo que distingue a un líder de los demás”

-Steve Jobs-

Colaboración en la Era Digital

La tecnología ha facilitado una impresionante conectividad global y esto redefine la colaboración, abre las puertas a la expansión ya se derriba cualquier barrera geográfica, así como las barreras de tiempo y espacio, por lo, tanto los líderes deben de fomentar entornos colaborativos, utilizando herramientas digitales para conectar equipos dispersos geográficamente. La gestión de equipos remotos, la promoción de la diversidad e inclusión, y la construcción de una cultura colaborativa se vuelven esenciales para el liderazgo digital efectivo.

Transformación Cultural

La transformación digital va más allá de la implementación de tecnologías, y aquí es donde las empresas y organizaciones requieren poner mayor atención, ***implica una transformación cultural profunda***, la creación de una cultura organizacional dirigida hacia la adopción tecnológica ya que la capacidad de construir equipos virtuales efectivos se vuelve esencial para que los equipos dispersos geográficamente puedan trabajar de manera cohesionada para alcanzar objetivos comunes, aquí el papel del líder es fundamental ya que debe liderar el cambio inspirando a sus equipos a abrazar la innovación y la adaptabilidad.

“La Transformación Digital empieza por la Transformación Cultural”

Ética Digital

“Un gran poder conlleva una gran responsabilidad”, es un antiguo adagio, de al menos el siglo I a. C. que hace alusión a la espada de Damocles, la cita se ha usado en política y monarquía, y ahora también la usaremos en el Liderazgo Digital, con el poder tecnológico viene la responsabilidad ética. Los líderes debes guiar a sus equipos en la toma de decisiones éticas relacionadas con el uso de datos, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergente. Valores como la transparencia y la integridad resultan fundamentales en un mundo donde la confianza es clave.

“Hoy mas que nunca la vida debe caracterizarse por un sentido de responsabilidad”

-Dalay Lama-

Liderazgo y la Gestión Tecnológica

Los impactos de la gestión tecnológica trascienden en varias secciones de la empresa y la sociedad, directamente su cambio radica en la mejora de los procesos de comunicación interna, mejora de calidad y eficiencia en los productos impactando directamente a las ventas, procesos productivos, y corporativos. La tecnología transforma la realidad, y de la misma manera, genera cambios en los valores éticos, lo que es indispensable para el crecimiento de toda la organización.

Conclusiones

En la era digital el liderazgo se redefine, los líderes deben ser arquitectos de la transformación, navegando las corrientes del cambio con agilidad y visión. La colaboración global, la transformación cultural y la ética digital son las bases que construyen un liderazgo sólido en la era digital.

“Aquellos que adopten estas cualidades no solo liderarán organizaciones exitosas, sino que también serán los forjadores del futuro empresarial en la era digital”

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

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



Esperanza Hernandez

Coach - Escritora



Liderazgo Inclusivo: Una Necesidad Social en un Mundo Diverso

En un contexto global cada vez más diversificado, el liderazgo inclusivo surge como una imperiosa necesidad para las empresas.

Las y los líderes inclusivos son aquellos que promueven la diversidad, equidad e inclusión en sus organizaciones, generando entornos laborales donde cada persona se siente valorada y respetada, independientemente de su origen, género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características.

El liderazgo inclusivo es importante por diversas razones, entre ellas:

Mejora del rendimiento empresarial: Facilita la atracción y retención del mejor talento, potenciando la innovación, productividad y eficiencia de equipos inclusivos.

Reducción del ausentismo y rotación de personal: En un mercado laboral competitivo, las empresas que valoran la diversidad e inclusión tienen mayores posibilidades de retener a su personal.

Mejora de la imagen corporativa: Empresas percibidas como inclusivas resultan atractivas para clientes, inversores y colaboradores potenciales, contribuyendo a una reputación progresista y responsable.

La persona en funciones de liderazgo inclusivo es aquella que:

Es consciente de sus prejuicios: Reconoce y trabaja para superar sus propios sesgos.

Valora la diversidad y la inclusión: Considera la diversidad de experiencias, perspectivas y habilidades como una fuerza positiva.

Fomenta un entorno inclusivo: Promueve un espacio donde las personas se sientan valoradas y respetadas.

Características Destacadas en las y los líderes inclusivos:

Apertura y receptividad a perspectivas diferentes: Escuchan activamente, aprenden de los demás y se preocupan por la conexión con sus colaboradores.

Respetuosos y comprensivos: Tratan a las y los colaboradores con dignidad y consideración.

Son justos y equitativos: Garantizan igualdad de oportunidades para todos y todas.

Proactivos y comprometidos: Adoptan medidas para fomentar la diversidad, equidad e inclusión.

Las empresas interesadas pueden implementar diversas estrategias, tales como:

Cultivar una cultura de inclusión: Considerándola como un valor empresarial fundamental.

Impartir capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión: Facilitando la comprensión y promoción de la inclusión entre el personal a su cargo.

Adoptar políticas inclusivas: Establecer prácticas que promuevan la diversidad, equidad e inclusión.

¿Cómo transitar hacia un liderazgo inclusivo?

Para las y los líderes que deseen transformar su enfoque hacia la inclusión, aquí algunas sugerencias:

Reflexionar sobre prejuicios personales: Identificar prejuicios inconscientes y comprender su impacto en el liderazgo.

Abrir la mente a nuevas perspectivas: Escuchar activamente a las personas y estar dispuesto a aprender de ellas.

Evaluar la conexión en la comunicación: Considerar el nivel de conexión con el personal en las interacciones.

Generar acciones concretas para promover la inclusión: Buscar oportunidades para fomentar la diversidad, equidad e inclusión.

En resumen, el liderazgo inclusivo se presenta como una habilidad esencial en el siglo XXI. Las empresas que adoptan este enfoque serán más productivas, rentables y satisfactorias para su personal y clientes, destacándose como organizaciones exitosas, atractivas y justas en una sociedad que demanda cada vez más este compromiso.

Felicia de Marín

Coach - Escritora



Etiqueta y protocolo empresarial
como pilares del liderazgo

“Las reglas elementales de la cortesía son muy simples: alabar lo bueno de los otros, suprimir los reproches, dar importancia a los demás, y prestarles atención “ **Keyserling.**

Apreciado lector, el mundo del liderazgo es tan amplio, como amplio es el universo que nos rodea y en ese mundo del líder la etiqueta y el protocolo juegan un rol sumamente importante.

En este artículo me referiré brevemente, a algunos tópicos a ser tomados en cuenta a la hora de interactuar socialmente o corporativamente, para la obtención del éxito deseado y los cuales deberíamos asumirlos como pilares.

Empecemos por definir protocolo y etiqueta empresarial.

“El protocolo empresarial es el conjunto de normas conductuales que establece una compañía. Por tanto, se trata de un manual específico que recopila las instrucciones y las normas de protocolarias a aplicar en determinados contextos”.

Red

“La etiqueta empresarial es el conjunto de modales y comportamientos establecidos en una empresa para crear un ambiente laboral amable y con sentido de pertenencia hacia la misma.

En el dinámico mundo empresarial actual, donde las interacciones profesionales son fundamentales, la etiqueta y el protocolo se han convertido en pilares esenciales del liderazgo.

Estas prácticas no solo añaden un toque de refinamiento a la imagen de un líder, sino que también juegan un papel crucial en el establecimiento de relaciones efectivas, la gestión de equipos y la construcción de una reputación sólida.

A continuación una resumida semblanza de los elementos básicos para que un líder pueda beneficiarse y por ende su equipo, al aplicar conocimientos de etiqueta y protocolo.

- Un líder representa su marca en todo momento. Son especie de embajadores de la marca de la empresa. La etiqueta cuidadosa y el seguimiento del protocolo reflejan la profesionalidad de la organización y contribuyen a la creación de una imagen corporativa positiva.

- La etiqueta establece las normas de comportamiento en el entorno laboral. Un líder que practica y fomenta la etiqueta contribuye a la creación de un ambiente profesional, respetuoso y eficiente.

- La etiqueta y el protocolo son elementos clave en la comunicación efectiva. Desde la elección de las palabras hasta el tono y la postura, estas prácticas contribuyen a una comunicación clara y respetuosa, fortaleciendo la relación con el equipo y otros stakeholders o partes interesadas.

- En el liderazgo, se espera que los líderes dirijan y participen en diversas reuniones y eventos. Seguir el protocolo en estas situaciones demuestra liderazgo efectivo, asegurando que las reuniones sean productivas y que los eventos se desarrollen sin contratiempos.
- La etiqueta influye directamente en la manera en que los líderes interactúan con colegas, empleados, clientes y socios comerciales. Un líder que muestra respeto, escucha activamente y se comporta con cortesía construye relaciones sólidas y duraderas.
- **La etiqueta contribuye a un liderazgo inspirador.** La forma en que un líder se presenta, su capacidad para motivar y su comportamiento ético influyen en la moral y el compromiso de su equipo.
- **En situaciones conflictivas, seguir protocolos establecidos y abordar los problemas con cortesía y respeto es esencial.** La etiqueta juega un papel en la gestión efectiva de conflictos, promoviendo soluciones constructivas.
- **En un entorno empresarial globalizado, la etiqueta y el protocolo también abarcan la adaptabilidad cultural.** Un líder que comprende y respeta las normas culturales demuestra inteligencia intercultural, lo que es crucial en equipos y mercados diversos. Este punto es de los más importantes, a mi juicio.
- **La imagen personal y profesional de un líder está estrechamente ligada a la etiqueta.** La forma en que se viste, se comunica y se comporta contribuye a la percepción general de su competencia y confiabilidad. Recordemos, el líder representa una marca personal y empresarial al unísono.
- **Seguir el protocolo en reuniones es crucial.** Esto incluye esperar a que todos estén presentes antes de comenzar, asignar roles, y brindar a todos la oportunidad de expresar sus opiniones.

- Ser puntual y respetar el tiempo de los demás es una señal de **profesionalismo**. Los líderes deben ser conscientes de los plazos y gestionar eficientemente las agendas.

- La participación en eventos sociales, ya sea con el equipo o con socios comerciales, requiere **habilidades sociales y de etiqueta**. Esto incluye manejar las conversaciones de manera respetuosa y demostrar interés en los demás.

- Reconocer los logros del equipo y expresar **agradecimiento de manera regular es esencial**. Esto puede hacerse a través de correos electrónicos, notas escritas o incluso en reuniones formales.

- El **buen uso de la tecnología es inevitable**. Los líderes deben usarla con discreción y respetar las políticas de la empresa con respecto a la comunicación electrónica y las redes sociales.

CINCO BREVES RECORDATORIOS DE ETIQUETA EN LIDERAZGO

- Sé puntual.
- La red también tiene etiqueta.
- Vístete correctamente.
- Respeta los espacios compartidos.
- Desarrolla tu inteligencia emocional.

Me despido, deseándoles el mejor desenvolvimiento empresarial en sus marcas como líderes y para ello les obsequio mi fórmula ALMA para etiqueta y protocolo en el liderazgo.

A. Autoconocimiento

L. Liderar

M. Motivar

A. Agradecer

Att

Felicia de Marin

Neuro Coach.

Escritora.



**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](https://www.instagram.com/Conversandoconfelicia)

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**