

Lidereando con el corazón

Con los pies en la tierra y la mirada en el cielo

LÁMINA 2

Título: La importancia del corazón

Es el núcleo del ser humano, su ser auténtico.

- Es el centro anímico y espiritual, donde se integran el pensar y el sentir, donde se fraguan las decisiones importantes de la persona.
- Es el lugar de la sinceridad, donde no se puede engañar ni disimular. En el corazón se conocen las verdaderas intenciones. No es apariencia, es nuestra realidad.

Líder de corazón humilde

- Es un honor y una enorme responsabilidad
 - Ser líder implica una gran responsabilidad, somos responsables de las personas que tenemos a nuestro cargo (“les han sido prestados” Robert Ouimet). Rendiremos cuentas por cada uno de ellos.
- Liderar se trata de la relación los demás
 - Uno de los retos más importantes de las empresas es el liderazgo (*de acuerdo con Forbes, del 30% al 57% de las personas les preocupa el liderazgo en diferentes industrias*). Forbes Councils 2018
 - La labor de los líderes es generar un contexto adecuado: ambiente y cultura.
 - El reto más grande del líder es **inspirar** a los demás para conseguir una meta compartida. No se puede inspirar si no se conecta con toda la persona: mente, **corazón** y espíritu.
 - Inspirar vs. Ejercer control o poder (carrot-stick)
- Humildad: virtud del Serviazgo
 - De acuerdo con Jim Collins (Good to Great, 2001), las organizaciones que logran mejores resultados son las que tienen líderes que combinan un fuerte empuje con una **humildad personal**.
 - El primer compromiso del Serviazgo es Servir, y no se puede Servir desde la superioridad.
 - Una de las virtudes indispensables para Servir es la Humildad (MIS).
 - Humildad no es ser débil. Santa Teresa de Ávila definía la humildad como “vivir en verdad”. Conoce tus fortalezas, pero también tus áreas de oportunidad. No está peleado con ser fuerte y tener altos estándares.
 - Tampoco es la siempre ausencia de arrogancia.

“No se trata de mí, sino de lo que puede suceder a través de mí”

LÁMINA 3, VIDEO 1

Título: Simon Sinek, Leaders eat last

- Ser líder es dar la vida por las personas a nuestro cargo, a quienes amamos, así como la madre que protege instintivamente a su hijo.

LÁMINA 4

Título: ¿Cómo está MI humildad?

- A veces, cuando hablamos de la humildad de los líderes, el riesgo es pensar inmediatamente en nuestros líderes, y nos olvidamos de nosotros mismos, pensar cómo es nuestro liderazgo, cómo está nuestra humildad.

LÁMINA 5

Título: Humildad: **sentir y mostrar profundo respeto por la dignidad de los demás**

- Marilyn Gist dice que la humildad se vive en términos de **sentir y mostrar un profundo respeto por la dignidad de los demás**.
- La dignidad es un valor intrínseco, no se gana ni se pierde, pero de acuerdo como tratemos a los demás podemos impactar en su sentido de valor propio.

- Cuando el líder, con su poder, atropella la dignidad de la persona, hay un impacto negativo.
- Hay tres preguntas que, depende cómo las contestemos, las personas pueden percibir si estamos respetando o no su dignidad:

Lo que se preguntan los equipos

¿Quién eres?

¿Me siento visto?

Lo que me pregunto yo

¿Quién soy?

¿Cómo te trato

LÁMINA 6

Título: Quién soy (¿Quién eres?)

- Las personas quieren saber quienes somos como persona, quién está detrás del nombre o el puesto. Especialmente si tienes una posición de liderazgo, con influencia sobre las demás personas.

Un Ego sano y balanceado

- El Ego no es otra cosa más que la opinión que tenemos nosotros de nosotros mismos, nuestra importancia o habilidad.
- El líder con un Ego equilibrado es consciente de su poder, pero al mismo tiempo lo suficientemente confiado en sí mismo que prefiere minimizar las muestras innecesarias del mismo.
- Evita muestras excesivas de su estatus como enfatizar su posición o asegurar que se conozca su título formal, que sean visibles los beneficios de los que goza o buscar que los demás le hagan “reverencia”.
- Los líderes con el Ego inflado abusan de las personas para que hagan tareas simples o personales, incluso cuando ellos las pueden hacer. Minimizan o desprecian a personas con una jerarquía menor. Les gusta rodearse de personas que dicen sí a todo y no toleran personas que muestren desacuerdo a sus ideas.
- Evita ser arrogante y la autopromoción. Un líder arrogante se siente como el centro del éxito organizacional, presume de sus logros personales, hace comentarios condescendientes o hasta insultantes para mostrar que otros son menos importantes.
- También suelen adueñarse de logros compartidos o, por el contrario, culpan a otros sin asumir la responsabilidad de sus propios errores.
- Es autoconsciente. Conoce sus fortalezas, pero también sabe cuándo escuchar para aprender o dar un paso al costado para que otros brillen. Tiene confianza suficiente para saber ser vulnerable y exponerse a la retroalimentación o admitir errores.

Una integridad absoluta

- Un líder honesto y con fuertes principios muestra su respeto por la dignidad de los demás.
- Es difícil que las personas sigan a líderes sin principios tanto en el trabajo como en su vida personal.
- Cuando el líder muestra una integridad robusta, la gente puede confiar en su palabra. Son consistentes entre sus palabras y sus acciones.
- No se trata de ser perfectos, pero sí de anclar sus palabras y acciones en los valores que predicán públicamente. **“Los valores no se dicen, se viven”**.
- Es alguien que defiende sus principios.
- Finalmente, un líder con integridad robusta es capaz de hacerse responsable por los resultados dentro de su zona de influencia.

“Humildad no es pensar menos de ti, es pensar menos en ti” C.S. Lewis

LÁMINA 7

Título: Cómo te trato (¿Me siento visto?)

- Esta pregunta conlleva otras preguntas que se hace el colaborador sobre su líder: ¿Me ves?, ¿Te intereso como persona, con mis problemas y necesidades?, ¿Ves mi potencial? o ¿Sólo soy un medio para que tú alcances tus objetivos?

Generosidad

- Un error común de los líderes es suponer que ellos lo deben saber todo, asumen lo que es mejor para los demás, incluso cuando sabe que otros tienen opiniones diferentes, y hacen decisiones sin involucrar a los demás.
- Esto daña la dignidad de las personas, demeritando su importancia.

- La inclusión generosa implica invitar a las personas a ser parte de la acción, especialmente a aquellas que sabes que pueden estar en desacuerdo con tus ideas.
 - También es importante incluir a personas que se pueden ver afectadas por tus decisiones, o en asuntos de gran importancia como la planeación de iniciativas futuras, la resolución de retos importantes o preocupaciones del negocio.
 - Y la inclusión debe ser auténtica, sin que necesariamente se delegue la decisión final, pero dando voz a las personas. Motivar a que las personas participen especialmente a las que más les cuesta.
 - Mostrar autentico interés en las personas implica escucha genuina, evitando distracciones y enfocando toda nuestra atención a la persona frente a nosotros. Escuchar para aprender, no para responder.
 - Otro aspecto importante es la **generosidad emocional**. No dar todas las soluciones, sino guiar al equipo para que las encuentre y ser paciente mientras las personas formulan sus ideas.
 - Inclusión generosa nos mueve a no tratar sólo con quienes piensan como nosotros.
- Preguntas del líder
 - No olvidemos iniciar nuestras conversaciones con las preguntas del líder Gentera, interesándonos auténticamente por ellos como persona.
 - ¿Cómo estás?
 - ¿Cómo vas?
 - ¿En qué te puedo ayudar?
 - Escuchar, escuchar, escuchar
 - ¿De verdad te intereso como persona?

Desarrollo de las personas

- Un líder que se enfoca en el desarrollo tiene un pensamiento a largo plazo y busca generar relaciones duraderas. Le interesa la persona y su progreso más allá de sus funciones y de su “uso”.
 - Muchas veces el deseo del líder de ser el “experto” y resolverlo todo interfiere en cómo delegan y promueven el desarrollo de sus equipos. Esto puede llevar a “microgerenciar”.
 - Para delegar es importante no ser tan directivo y permitir que los demás propongan y crezcan, apoyando sus iniciativas.
- *Compromisos del líder:* Servir, Formar, Crecer y Dar Resultados
 - Liderazgo es enseñar
 - El segundo compromiso del Serviazgo es Formar: enseñar sobre mi trabajo, compartir mis redes, apoyar en sus necesidades.

“Entrena a las personas lo suficientemente bien como para que puedan irse, trátalas lo suficientemente bien como para que quieran quedarse”

Richard Branson

LÁMINA 8, VIDEO 2

Título: Jim Collins, X factor of great leaders

LÁMINA 9

- En su libro “De buenas a grandiosas”, Jim Collins refiere que el factor que hace la diferencia entre unas y otras es la humildad del líder.
- Los líderes de las buenas empresas tienen mucho empuje, orientado a sí mismos.
- Los líderes de las empresas grandiosas también tienen el mismo empuje, sin embargo, este está orientado hacia una causa externa a ellos.

LÁMINA 10, VIDEO 4

Título: John Cena, Perspectiva

- La humildad es andar en Verdad (Sta. Teresa de Ávila), es reconocernos como somos, nuestras fortalezas y nuestras áreas de oportunidad.
- Es importante no sentirnos menos o insuficientes: “La comparación es el ladrón del gozo”.

- E igualmente importante es no sentirnos más que los demás, evitar ser arrogantes, pues somos igual que los demás: “Recuerda que morirás” (memento mori). Somos humanos, igual que los demás.

LÁMINA 11

Título: Conclusiones

- El líder humilde respeta la dignidad del otro
- Pon a la Persona primero. ¡Ama a tu equipo!
- Sé un líder con una visión trascendente. Inspira a tu equipo
- En el camino floreceremos y seremos muy felices
- Ver y sentir la satisfacción de tu equipo
- Humildad, amor y servicio por el bien común