

EL CORAZÓN DEL LÍDER

Principios y herramientas para animar y fortalecer al líder de hoy

VOL. 31, NOVIEMBRE DE 2016

 LA CUMBRE GLOBAL
DE LIDERAZGO

Aceptando la Verdad

Una visión que ha sido claramente comunicada y adoptada por todo el equipo genera un entusiasmo y un ímpetu que pone a todos a trabajar a toda velocidad. Todos se identifican con la visión y buscan lograrla, y el entusiasmo generalmente dura hasta que se enfrentan los problemas, los obstáculos y las cosas que no esperábamos. Cómo respondemos a estas situaciones determina en gran parte el logro de la visión y los líderes somos los que ponemos la pautas.

Durante su excelente presentación de la Cumbre titulada “El Arte de Trabajar Juntos”, Alan Mullaly habló de cómo él y su equipo enfrentaron algunos problemas durante su tiempo en Ford Motor Company y cómo él como director general tuvo que hacer algunos ajustes a la cultura de trabajo en Ford para poder vencerlos. Pero antes de seguir sería bueno preguntarnos a nosotros mismos, ¿cómo enfrento los problemas personalmente? y ¿cómo respondemos como organización? La forma en que respondemos puede variar mucho. Por un lado tenemos a los eternos optimistas que no están abiertos a aceptar que algo está mal o que no quieren recibir malas noticias – sólo quieren escuchar que todo marcha bien y está bajo control. Por el otro extremo encontramos a los que se apresuran a cortar cabezas de aquellos que presentan o causan los problemas. En ambos casos se intenta evadir enfrentar la realidad y eso es lo peor que podemos hacer. Y el esperar que los problemas se arreglen solos tampoco es una opción, porque los problemas se vuelven más grandes cuando los ignoramos.

¿Cuál es la mejor manera de responder? Reconocerlos y enfrentarlos como equipo y crear una cultura que anime a identificarlos y presentarlos abiertamente para entonces poder solucionarlos y seguir adelante con el plan. Cuando Alan Mulally recién llegó a Ford la gente temía admitir que había un problema por temor a las consecuencias, pero él les aseguró que reconocer los problemas era lo mejor para poder resolverlos.



Aparte de reconocer y enfrentar los problemas Alan instituyó un reporte continuo del estado del plan e informes de las áreas que necesitaban atención. Y todo el equipo participaba y estaba enterado. Alan instituyó el sistema de los colores: verde si todo marcha bien, amarillo si hay algún problema pero se está solucionando, y rojo si hay algún problema y por el momento no se ha encontrado la solución. Él logró cambiar la cultura de trabajo en Ford y la llevó de las pérdidas a la utilidad. ¿Cómo es la cultura de tu organización? ¿Existe la confianza y la apertura de hablar abiertamente de los problemas?

Pero quizá otro aspecto importante del éxito de Alan Mulally y su equipo es que había sólo un plan, y todos lo seguían. Todos se sentían parte de ese plan. Las cosas se complican cuando hay varios planes porque la gente se confunde y se desmotiva. ¿Cuántos planes hay en tu organización?

Te animo a poner el ejemplo como líder en tu organización al enfrentar tu verdad personal y la de tu organización. Sé valiente, aprovecha la oportunidad de cambiar tu cultura

(Escrito por Luis Mellado)

“En cambio, hablaremos la verdad con amor y así creceremos en todo sentido hasta parecernos más y más a Cristo, quien es la cabeza de su cuerpo, que es la iglesia.”

Efesios 4:15 (NTV)

El desarrollo de liderazgo es un proceso continuo.

Reúnete con tu equipo de líderes en forma regular durante todo el año para ver las sesiones del DVD o USB Edición Equipo. Así podrás profundizar y sacarle el mayor provecho a las enseñanzas y aplicarlas a tu liderazgo y a tu organización. Usa las Herramientas de Aplicación para guiar la conversación.

Plan de estudios sugerido para usar todo el año.

- Primer mes o trimestre
 - Sesión de Bill Hybels:
"Lo intangible del liderazgo"
- Segundo mes o trimestre
 - Sesión de Horst Schulze:
"Creando un servicio al cliente de primer nivel"
- Tercer mes o trimestre
 - Sesión de Liz Wiseman:
"La inteligencia de los novatos"
- Cuarto mes o trimestre
 - Sesión de Sam Adeyemi:
"Demoliendo el abismo del poder"
- Quinto mes
 - Sesión de Sheila Heen:
"Gracias por la retroalimentación"
- Sexto mes
 - Sesión de Albert Tate:
"Liderando con sobras"
- Séptimo mes
 - Sesión de Jim Collins:
"Siete preguntas: más allá de Empresas que sobresalen"
- Octavo mes
 - Sesión entrevista de Brian Houston:
"Resiliencia"
- Noveno mes
 - Sesión de Brené Brown:
"Resurgiendo con fuerza"

Nota: El orden y la frecuencia de las sesiones pueden ser cambiadas de acuerdo a las necesidades del equipo de liderazgo y la situación de cada organización.

363GLS.COM
LIDERAZGO EN DIRECTO
CON BILL HYBELS



"Todos ganan cuando un líder mejora"
-Bill Hybels

Regístrate en 363GLS.com gratis para obtener videos de entrenamiento de liderazgo semanales de Bill Hybels entregados directamente a tu correo electrónico.