

EL CORAZÓN DEL LÍDER

Principios y herramientas para animar y fortalecer al líder de hoy

Vol. 11, Marzo de 2015

 LA CUMBRE GLOBAL
DE LIDERAZGO

Conversaciones Cruciales

La cultura latinoamericana tiene muchas virtudes. Una de ellas es la amabilidad. Nos gusta ser amables con los demás y hacerles sentir bien. Podríamos decir que hasta cierto punto somos muy diplomáticos cuando se trata de decir la verdad porque no queremos ofender a nadie. Y aparte de ser diplomáticos nos gusta evadir ciertos temas o situaciones que pudieran causar una tensión o disgusto. Hay ciertas frases que usamos que pueden ser muy buenas para evadir situaciones difíciles o compromisos que no queremos. Frases como: “nos hablamos”, “hay que hacerlo”, “podría ser” y muchas otras que usamos para sacarle la vuelta a las cosas. Pero llega el momento cuando el precio de ser “amables” nos sale demasiado caro, y cuando el evadir situaciones a corto plazo nos hace mucho daño a largo plazo. A veces es muy sano y necesario “hacer olas”.

En su excelente sesión “Conversaciones Cruciales”, Joseph Grenny abordó el tema de una manera brillante. Habló de cómo las conversaciones cruciales pueden afectar tanto a las relaciones personales como a organizaciones enteras. Es más, Grenny dijo que “se puede medir la salud de una relación, un equipo o una organización por el número de temas que no se discuten.” Como líderes, nosotros tenemos que ser el ejemplo al abordar esos temas que se tienden a evitar. Necesitamos tener esas conversaciones cruciales en donde hay opiniones opuestas, emociones fuertes y consecuencias serias. Una de las preguntas más importantes que te puedes hacer como líder es ¿qué conversaciones cruciales no estamos teniendo? ¿sabes cuáles son? Es importante que las identifiques.

Para ayudarnos a dar el paso y para que no se quede en sólo buenas intenciones, Joseph Grenny nos da varios consejos. Primero, nos dice que tenemos que exponer el mito de “decir la verdad significa perder a un amigo.” Al contrario, cuando se tiene una conversación crucial adecuadamente, la relación se vuelve más fuerte y más profunda.



Segundo, para tener una conversación crucial adecuada hay que establecer dos cosas: el propósito mutuo y el respeto mutuo. Estos dos elementos le dan seguridad y libertad a los que están teniendo la conversación para que se de adecuadamente. El propósito mutuo es dar a entender a la otra persona que te importan sus metas, intereses y preocupaciones. Cuando esto se comunica con sinceridad, la otra persona deja de estar a la defensiva. El respeto mutuo es dar a entender a la otra persona que no sólo me importan tus metas, intereses y preocupaciones; me importas tú. Te valoro y respeto. Cuando el propósito mutuo y el respeto mutuo se comunican con sinceridad, las conversaciones cruciales se pueden dar adecuadamente.

Después de identificar cuáles son las conversaciones cruciales que necesitas tener, habla con tu equipo y pídeles que ellos también hagan su lista para confirmar cuáles son las más apremiantes. Hagan también un plan para tenerlas y luego ténganlas. Pon el ejemplo y da el primer paso como líder. Sobre todo, hazlo con amor y empezarás a ver una cultura más saludable en tu organización. *(Escrito por Luis Mellado)*

“En cambio, hablaremos la verdad con amor y así creceremos en todo sentido hasta parecernos más y más a Cristo...”

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 Edición Equipo y aplicarlas a tu liderazgo y a tu organización.

Plan de Estudios Sugerido para La Cumbre Global de Liderazgo Extendida (CGLE)

- Primer mes o trimestre
 - Presentación de Bill Hybels: “Lecciones de Liderazgo Aprendidas con Gran Esfuerzo”
 - Pregunta clave: ¿Cómo se encuentra la cultura de tu organización y qué se puede hacer para mejorarla?
- Segundo mes o trimestre
 - Presentación de Joseph Grenny: “Dominando el Arte de las Conversaciones Cruciales”
 - Pregunta clave: ¿Cuáles son algunas conversaciones cruciales que no están teniendo o que no están teniendo adecuadamente en su organización?
- Tercer mes o trimestre
 - Presentación de Flow, Kagina y De Jesús: “Una Visión Grandiosa”
 - Pregunta clave: ¿Cuáles son las brechas en tu comunidad y qué pasos específicos pueden dar para cerrarla?
- Cuarto mes o trimestre
 - Presentación de Carly Fiorina: “Definiendo el Liderazgo”
 - Pregunta clave: ¿Qué tan alineado está la estructura y los procesos con la visión y las metas de su organización?
- Quinto mes
 - Presentación de Louie Giglio: “Da el Paso”
 - Pregunta clave: ¿Cuál es tu montaña y cuál es el próximo paso que debes dar?
- Sexto mes
 - Entrevista con Jeffrey Immelt: “Cómo Posicionar Tu Organización para el Futuro”
 - Pregunta clave: ¿Cómo pueden fomentar una cultura de simplificación en tu organización y cómo la beneficiaría?
- Séptimo mes
 - Presentación de Ivan Satyavrata: “La Paradoja del Poder”
 - Pregunta clave: ¿Estás sosteniendo el cetro en una mano y la toalla y el recipiente de agua en la otra?
- Octavo mes
 - Presentación de Susan Cain: “Quieto: Desafiando el Ideal de la Extroversión”
 - Pregunta clave: ¿Cómo ha cambiado tu concepto de lo que es un líder “natural”? ¿Cómo puede tu organización animar a los introvertidos?
- Noveno mes
 - Presentación de Bryan Loritts: “Provocando el Cambio a Través del Sacrificio Personal”
 - Pregunta clave: ¿Qué tan inclusiva es tu organización? ¿Incluye alcanzar y servir a los “más pequeños”?

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.