

EL CORAZÓN DEL LÍDER

Principios y herramientas para animar y fortalecer al líder de hoy

Vol. 19, Noviembre de 2015

 LA CUMBRE GLOBAL
DE LIDERAZGO

Edificando la Cultura

Cuando escuchamos la palabra “cultura” normalmente pensamos en las costumbres, comportamiento y características de una nación o grupo étnico ya sea en el presente o en épocas pasadas. Pero hoy me gustaría que consideremos tres cosas cuando hablamos de la cultura en el contexto del liderazgo: Primero, cada organización tiene su propia cultura sin importar su tamaño o antigüedad. Segundo, la cultura es algo que se cultiva (se forma, se desarrolla). Y tercero, una cultura puede estar sana o enfermiza.

Los líderes eficaces no sólo reconocen que cada organización tiene su propia cultura, sino trabajan incansablemente para formarla y cuidarla. Porque el líder principal es el que la cultiva ya sea para bien o para mal. Es más, una de las mejores descripciones de un líder es “el líder es un arquitecto cultural”. El líder tiene la responsabilidad y el privilegio de formar la cultura de su organización. Lo hace al modelar el comportamiento, al fijar las costumbres y expectativas y al premiar y celebrar cuando éstas se logran. Si eres líder, ¿qué tanta atención estás poniendo a la cultura de tu organización? ¿qué tan saludable está la cultura? Bill Hybels en la sesión titulada “Lecciones de liderazgo aprendidas con gran esfuerzo” comenta que la cultura de una organización será tan saludable como el líder principal quiera que lo esté.

Quizá la manera de saber qué tan saludable está la cultura es contestar la siguiente pregunta: ¿Cómo es trabajar en tu organización? Sólo puede ser contestada por los que trabajan en tu organización, y muchos utilizan encuestas y consultores externos para conseguir respuestas honestas. En una cultura saludable, los que trabajan se sentirán valorados, motivados y que son parte de algo importante. Bill nos recordó que para Dios, la gente es más importante que las visiones. ¿Lo son para ti?

Otra pregunta importante es ¿Qué tanto se reflejan en la práctica los valores y visión de tu organización? Para edificar una cultura saludable los valores y la visión deben ser comunicados claramente en forma



constante, hasta que lleguen a ser parte de todos. También es necesario entrenar a todos los supervisores y gerentes en esto y evaluar qué tan buenos son para trabajar con las personas.

Una cultura se vuelve tóxica cuando hay personas en la línea de autoridad que son tóxicas. Una persona que cree en la visión de la organización pero que es maltratada por su supervisor bajará su contribución y terminará saliéndose.

Por último, una cultura sana es una cultura en donde hay la libertad de hablar con franqueza, donde la gente aprende a tener conversaciones difíciles sin amenazar o sentirse amenazados. El apóstol Pablo lo describió muy bien en Efesios 4:15 (NTV): “ En cambio, hablaremos la verdad con amor y así creceremos en todo sentido hasta parecernos más y más a Cristo...” El amor es el factor más importante para edificar y mantener una cultura saludable en cualquier organización.

Como líder, tienes la gran oportunidad de cultivar una cultura saludable que te ayudará a cumplir tu visión y que dará una experiencia agradable e inolvidable a todos. ¡Manos a la obra!

(Escrito por Luis Mellado)

“Entonces, háganme verdaderamente feliz poniéndose de acuerdo de todo corazón entre ustedes, amándose unos a otros y trabajando juntos con un mismo pensamiento y un mismo propósito.”

Filipenses 2:2 (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.