



EL PODER DEL LIDERAZGO CON PROPÓSITO

Ruth Amay

¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?



¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

ES LA CAPACIDAD DE INSPIRAR Y GUIAR A
OTROS HACIA UN OBJETIVO COMÚN.

INFLUIR ~~en lugar de~~ IMPONER
CONSTRUIR ~~en lugar de~~ CONTROLAR
INSPIRAR ~~en lugar de~~ ORDENAR

El liderazgo se vive en el trabajo, en casa, con
amigos, en cada espacio donde puedes generar
un IMPACTO POSITIVO.



¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?



EL LIDERAZGO NO DEPENDE DEL PUESTO, RANGO JERARQUICO O SI
TIENES EQUIPO A CARGO DEPENDE DE LA HUELLA QUE DEJAS.

∴

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

...

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

AUTOLIDERAZGO



AUTOOBSERVACIÓN

¿Cuántas veces
reaccionamos bajo
suposiciones y juicios?

UNA GRAN PARTE DE LOS CONFLICTOS NO VIENE DE LA REALIDAD, SINO DE
LAS HISTORIAS QUE NOS CONTAMOS Y COMO INTERPRETAMOS.

La autoobservación es la capacidad de mirarnos a nosotros mismos mientras pensamos, sentimos o actuamos, para darnos cuenta de qué está pasando dentro de nosotros y por qué reaccionamos de cierta manera.



La autoobservación permite salir del piloto automático y tomar conciencia del estado emocional, los juicios y las interpretaciones que estamos teniendo.

La autoobservación permite salir del piloto automático y tomar conciencia del estado emocional, los juicios y las interpretaciones que estamos teniendo.

- Responder con enojo inmediato
- Defenderte antes de escuchar
- Repetir patrones aprendidos
- Culpar al entorno
- Asumir intenciones sin verificar
- Dar poder a la emoción negativa



¿Qué cambia cuando nos autoobservamos?

Identificar si...

- “Estoy reaccionando desde el enojo.”
- “Estoy interpretando esto como un ataque o cuestionamiento.”
- “Estoy reaccionando bajo un juicio o esto es percepción mia”



TOMAR CONSCIENCIA DE COMO LAS EMOCIONES INFLUYEN EN TUS ACCIONES, CONVERSACIONES O HASTA DESICIONES.

EJEMPLO : En el trabajo

Un colaborador no entrega un reporte.

Sin autoobservación:

“No le importa su trabajo, es un irresponsable.”

Qué está pasando aquí?

- Se activa una emoción (enojo/frustración).
- Se asume intención sin evidencia.
- Se reacciona desde la interpretación.

Consecuencia:

- Conversación agresiva o sarcástica.
- Desmotivación del colaborador.
- Deterioro de la relación.
- Posible profecía autocumplida (“si me tratan como irresponsable, me desconecto”).



EJEMPLO : En el trabajo



Un colaborador no entrega un reporte.

Sin autoobservación:

“No le importa su trabajo, es un irresponsable.”

Qué está pasando aquí?

- Se activa una emoción (enojo/frustración).
- Se asume intención sin evidencia.
- Se reacciona desde la interpretación.

Consecuencia:

- Conversación agresiva o sarcástica.
- Desmotivación del colaborador.
- Deterioro de la relación.
- Posible profecía autocumplida (“si me tratan como irresponsable, me desconecto”).

Después de una conversación con el colaborador identificando los hechos sin emoción negativa.

El jefe solicitó el reporte el día de hoy, colaborador asumió que el día termina a las 11:59pm, jefe asumió que recibiría el reporte antes de las 5pm.



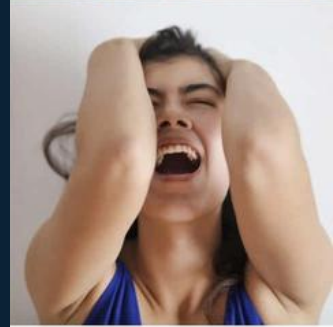
LAS EMOCIONES INFLUYEN DIRECTAMENTE EN TU MODO DE REACCIONAR

Sin autoobservación:

- El enojo se convierte en grito.
- El miedo se convierte en control.

Con autoobservación:

- Detectas la emoción antes de que te domine.
- Puedes regularte.
- Decides cómo actuar.



CONVERSACIONES INTERNAS QUE LIMITAN EL LIDERAZGO

AUTOLIDERAZGO



AUTOOBSERVACIÓN

¿Cuántas veces has dudado de ti más de lo que otros han dudado de ti?

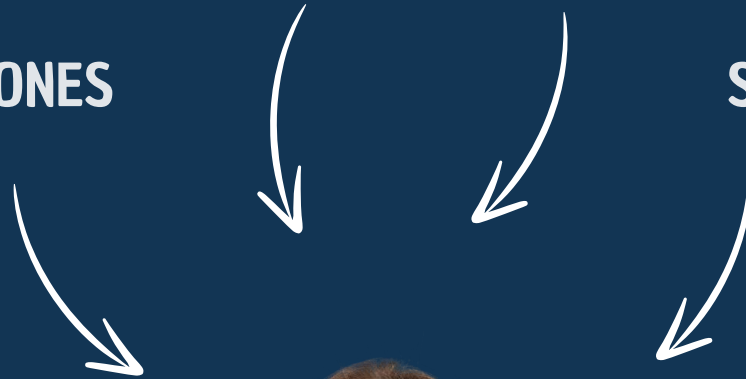
¿Cuántas veces nos autosaboteamos sin haber empezado haber algo?

JUICIOS

CREENCIAS

INTERPRETACIONES

SUPOSICIONES



JUICIOS

CREENCIAS

INTERPRETACIONES

SUPOSICIONES

MIEDOS

CULPAS

INSEGURIDADES

QUEJAS



**¿CÓMO SUSTITUIR INTERPRETACIONES
MÁS RESPONSABLES CON UNO
MISMO??**



UN JUICIO ES UNA INTERPRETACIÓN, NO UN HECHO.

Arruiné todo,
siempre me equivoco

Cometí un error.
¿Qué puedo aprender
para no repetirlo?

Mi equipo no me respeta

Algo en mi forma de comunicar
puede no estar generando claridad
o confianza. ¿Qué puedo ajustar?

Soy malísima presentando

Me pongo nerviosa al presentar.
Necesito practicar y
prepararme mejor.

No puedo con todo.

Estoy sobrecargada.
Necesito priorizar o
pedir apoyo





ASUMIR RESPONSABILIDAD TOTAL

RESPOSABILIDAD TOTAL



~~NO ES CARGAR CULPAS O CARGAR CON TODO~~

Es asumir tu parte y decidir
cómo vas a actuar frente a lo
que ocurre.

El liderazgo verdadero nace cuando dejamos de
buscar culpables y empezamos a buscar
respuestas y soluciones.

**CON FRECUENCIA ATRIBUIMOS LOS ERRORES, LOS CONFLICTOS O LAS FRUSTRACIONES A LOS DEMÁS:
“EL EQUIPO FALLÓ, NO SE COMPROMETIERON, MI ESPOSO NO ME ENTIENDE, MI JEFE...”**



**La responsabilidad invita a observar qué
algo no fue comunicado con claridad:**

**¿Qué expectativas quedaron implícitas?
¿Por qué me molesto que hiciera esto?
¿Fui clara al mencionar X?**

**El líder que reconoce esto, deja de reaccionar y comienza a preguntarse qué puede hacer para
transformar la situación.**

LA EMOCIÓN NO DAÑA A QUIEN LA PROVOCA, SINO A QUIEN LA EXPERIMENTA.



Gestionar las emociones no implica negarlas ni reprimirlas, sino reconocerlas, comprender su origen y decidir conscientemente cómo actuar a partir de ellas.

Cuando una persona no regula su estado emocional, esto se transmite al ambiente, al equipo y hasta los resultados.



EJERCICIO DE RESPONSABILIDAD CONSCIENTE



CULPA - CIRCUNSTANCIA	REACCIÓN – EMOCIÓN	APRENDIZAJE

...

PARO

ACTUO

PIENSO



...

PARO

PIENSO

ACTUO



VICTIMA VS PROTAGONISTA



VICTIMA VS PROTAGONISTA

“No puedo hacer nada
con esta situación”



¿Qué está en mis manos hacer para
influir positivamente en este
escenario?

VÍCTIMA	PROTAGONISTA
Mi equipo no responde	¿Qué tan clara es mi expectativa?
No puedo hacer nada	¿Qué sí es lo que puedo hacer?
Siempre me toca lo mismo	¿Qué decisiones puedo tomar para obtener resultados distintos?
Así es la empresa	¿Cómo puedo influir en el resultado si no controla todo?

¿CUÁL FUE LA DIFERENCIA?

VICTIMA VS PROTAGONISTA

¿CUÁL FUE LA DIFERENCIA?

VICTIMA VS PROTAGONISTA



POSICIÓN EMOCIONAL



DECISIÓN
CONSCIENTE

DISEÑA QUIEN QUIERES SER



Muchos reaccionan según la presión del entorno, pero el verdadero liderazgo se diseña desde la identidad, no desde la improvisación.

Completa la frase:

“Como Líder, yo elijo ser...”

Que acciones debo tener para...



...

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

..

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

¿Qué es el lenguaje?

CADA PALABRA GENERA

UNA CONVERSACIÓN PUEDE EXPANDIR POSIBILIDADES O CERRARLAS
IMPACTO

El lenguaje → está cargado de interpretación.

Cada interpretación genera → una emoción distinta.

Y cada emoción genera → acciones distintas.



HECHO
S

INTERPRETACIONES

**HECHO
S**

INTERPRETACIONES

VIDEO

Separar hechos de juicios permite diferenciar situaciones con mayor objetividad, convertirlas en productivas y evitar conflictos innecesarios.

HECHOS	JUICIOS	R
Llegó 15 minutos tarde a la reunión	Es irresponsable	¿Es un patrón const
Me contradijo frente al equipo	Me está faltando al respeto	¿Qué conversación p desafiando mi autori
Cometió dos errores en el informe	Siempre hace todo mal	¿Estoy evaluando el
Mi pareja llegó tarde sin avisar	No le importo	¿Tengo toda la infor desde la emoción?
Mi mamá me dio un consejo que no	Siempre se mete en todo	¿Lo dice desde contr



TIPOS DE LENGUAJE

A) GENERATIVO

B) DESCRIPTIVO

1. "Esto siempre falla."
2. "Vamos a revisar qué podemos ajustar."
3. "¿Qué necesitamos cambiar para lograr el objetivo?"
4. "El equipo no dió resultados."
5. "Tenemos una oportunidad de mejora."
6. "Tenemos un problema."
7. "Tenemos una oportunidad de mejora."

ANCLA EN EL
PASADO

MOVILIZA HACIA EL
FUTURO.

¿CÓMO PEDIMOS LAS COSAS?

La ambigüedad es una de las principales fuentes de frustración



- Qué se necesita exactamente.
- Para cuándo se requiere.
- Con qué estándar o criterio de calidad debe entregarse.



Liderar también es aprender a pedir con estructura, evita mal entendidos..

**CIERRA CONVERSACIONES CON ACUERDOS O
NEGOCIACIONES CLARAS PARA AMBAS PARTES.**

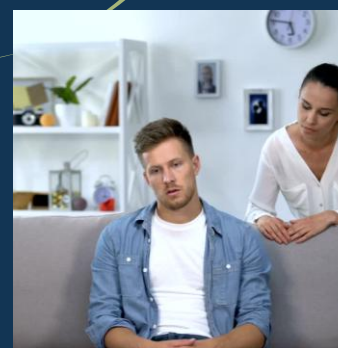


TU ENTORNO SE CONSTRUYE A PARTIR DE LO QUE SE QUIERE DAR ENFOQUE

100%



VS



LO QUE SE RECONOCE Y SE VALORA TIENDE A

FORMARSE

LA COMUNICACIÓN RESPONSABLE NO ATACA; INVITA A CONSTRUIR SOLUCIONES.

LA FORMA EN QUE DICES ALGO DETERMINA LA REACCIÓN QUE PROVOCAS.

Confrontación

"Tu siempre"
"Tu nunca"



Hablar desde el "yo"

"Yo veo que.."
"Yo percibo que"

No generaliza.

No etiqueta.

No descalifica.

No convierte el error en
identidad.

Acusa a la
persona.

Describe la situación y abre
diálogo.

SÉ EL GUARDIÁN DEL LENGUAJE DEL EQUIPO

Asumir la responsabilidad de cuidar cómo se habla dentro del equipo y tu entorno.

No se trata de censurar, sino de modelar el lenguaje que promuevan:

Respeto, responsabilidad y enfoque en soluciones.



PODER CONVERSACIONAL

¿Con qué te quedas
te este modulo?

∴

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

VIDEO: LIDERAZGO EN EL EQUIPO



SÉ PARTE DE UN EQUIPO ...



AUTONOMO Y COMPROMETIDO



**MEJOR CLIMA
LABORAL**



**CON MAYOR EFICIENCIA EN
EJECUCIÓN**



**MENOS REACTIVO Y MÁS
ESTRATÉGICO.**



**RESULTADOS SOSTENIBLES
BASADOS
EN DESARROLLO HUMANO.**



¿OBJETIVOS INDIVIDUALES O DEL EQUIPO?

- ¿CUMPLO TAREAS O MI TRABAJO ES PARTE DE UN RESULTADO MAYOR?

NO SE TRATA SOLO DE ASIGNAR METAS, SINO DE DARLES CONTEXTO Y SIGNIFICADO.

SENTIDO = COMPROMISO

CUANDO UNA PERSONA ENTIENDE QUE SU CONTRIBUCIÓN ES RELEVANTE, SU NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO CAMBIA.



¿CÓMO APORTA MI TAREA O RESPONSABILIDADES
AL RESULTADO COLECTIVO?





Un equipo no solo trabaja desde habilidades técnicas, trabaja desde estados emocionales.

El clima emocional influye en:

- **La productividad**
- **La creatividad**
- **La comunicación**
- **La toma de decisiones**
- **La colaboración**

**Un equipo desmotivado puede tener talento, pero no energía.
Un equipo con miedo puede cumplir, pero no innovar.
Un equipo resentido puede obedecer, pero no comprometerse.**

EL LÍDER NO CONTROLA LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS, PERO SÍ PUEDE INFLUIR EN EL CONTEXTO EMOCIONAL QUE SE GENERA.

¿QUÉ SIGNIFICA CUIDAR LA EMOCIONALIDAD?

- Detectar cambios de ánimo.
- No ignorar señales de desgaste.
- Generar espacios seguros de conversación.
- Intervenir antes de que el malestar escale.

Los estados de ánimo son contagiosos y el del líder también.
Si el líder vive en estrés permanente, el equipo lo absorbe.
Si el líder transmite claridad y serenidad, también se contagia.



**TRABAJO EN
EQUIPO**

**TRABAJO
COLABORATIVO**

TRABAJO EN EQUIPO

- SE DIVIDEN TAREAS.
- CADA PERSONA CUMPLE SU PARTE.
- EL LÍDER COORDINA.
- PUEDE HABER POCO INTERCAMBIO PROFUNDO.
- EL RESULTADO FINAL ES LA SUMA DE PARTES.

**ES MÁS
OPERATIVO.**

TRABAJO COLABORATIVO

- SE CONSTRUYE EN CONJUNTO.
- HAY DIÁLOGO, INTERCAMBIO DE IDEAS Y CO-CREACIÓN.
- SE CUESTIONAN PERSPECTIVAS.
- EXISTE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA.
- EL RESULTADO ES SUPERIOR A LA SUMA DE LAS PARTES.

**ES MÁS ESTRATÉGICO Y
GENERATIVO.**

ESPACIOS DE REFLEXIÓN + SER MÁS EFICACES = OPTIMIZAR TIEMPOS

Muchos equipos viven en modo ejecución constante: reuniones operativas, urgencias, correos, pendientes... pero casi nunca se detienen a reflexionar.

Un líder efectivo entiende que detenerse a pensar no es perder tiempo, es invertirlo inteligentemente.



- Se repiten errores.
- Se desperdicia tiempo.
- Se sobrecarga al líder.
- No se detectan oportunidades de mejora.
- No se delega estratégicamente.



- Optimizar procesos.
- Ajustar estrategias.
- Delegar mejor.
- Aprovechar la experiencia del equipo.
- Aumentar la autonomía.

CUIDADO INTEGRAL DEL

LIDERAR CUIDANDO PARA RENDIR

EQUIPO

BIENESTAR EMOCIONAL



MENTAL

RELACIONAL



¿POR QUÉ ES RELEVANTE HOY?

- ALTA ROTACIÓN
- ESTRÉS LABORAL
- EQUIPOS HÍBRIDOS
- GENERACIONES CON NUEVAS EXPECTATIVAS



ENFOQUE Y OBJETIVO

BIENESTAR FÍSICO

Fomenta hábitos saludables , equilibrio entre vida laboral y personal.

BIENESTAR MENTAL Y EMOCIONAL

Crear un entorno de seguridad psicológica, ofrecer recursos para la gestión del estrés.

BIENESTAR GRUPAL

Fortalecer relaciones interpersonales, colaboración, actividades.

DESARROLLO PROFESIONAL

Programas de desarrollo profesional y personal como éste.

RECONOCIMIENTO

Celebrar los éxitos y logros del equipo.



SINTOMAS DE UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

EL EQUIPO RECONOCE Y ENTIENDE LAS EXPECTATIVAS DE SU ROL.

EL LIDER MANTIENE UNA COMUNICACIÓN TRANSPARENTE Y EFICIENTE.

EXISTE UNA CULTURA DE CONFIANZA (LIDER-EQUIPO, INTEGRANTES)

EL EQUIPO COLABORA ENTRE SI

EL EQUIPO ESTA ABIERTO A LA NEGOCIACIÓN

LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TIENEN APERTURA AL CAMBIO

ENTREGABLES SIN AUTOGESTIÓN

SE CUMPLEN LOS OBJETIVOS Y VISIÓN COMÚN

**ESCUCHA A TODAS
LAS
GENERACIONES**

**CONFÍA EN TU
EQUIPO**

**FOMENTA RESPONSABILIDAD -
NO CULPA**

**DEFINE REGLAS CLARAS
DE CONVIVENCIA**

**PUNTOS
ADICIONALES**

EMPODERA DELEGANDO CONFIANZA

**CLARIFICA EXPECTATIVAS Y
OBJETIVOS CLAROS**

PROMUEVE AUTONOMÍA

**GESTIONA CONFLICTOS
COMO OPORTUNIDADES**

**JUNTAS CON PROPÓSITO
CLARO**



¿CON QUE TE QUEDAS DE ESTE MÓDULO?



∴

AUTOLIDERAZGO

**PODER
CONVERSACIONAL**

EQUIPO Y CULTURA

**DESARROLLO Y
TRANSFORMACIÓN**

**El verdadero liderazgo deja legado.
No se mide solo en resultados, sino en personas transformadas.**

**Los resultados hacen crecer a la empresa.
La transformación hace crecer a las
personas.**





SISTEMA

Observador

Sistema

Acción

Resultado

Somos el Observador
que (nuestras creencias,
experiencias, juicios y
emociones) determina
las Acciones que
elegimos, y esas
acciones producen
determinados
Resultados.

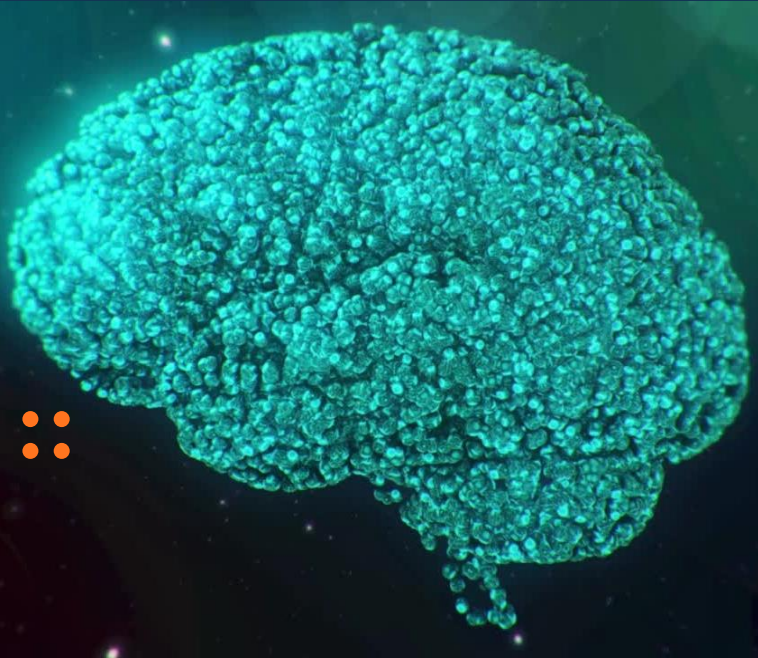
Cuando cambia el observador, cambian las decisiones.
Y cuando cambian las decisiones, cambian los resultados
¿DESDE QUE PERSPECTIVA DECIDES OBSERVAR?

Observar el sistema completo implica preguntarse:

- ¿Desde qué creencias estoy actuando?
- ¿Qué conversaciones estoy sosteniendo?
- ¿Qué dinámica cultural estoy reforzando sin darme cuenta?

El liderazgo estratégico no interviene solo en conductas visibles; interviene en la forma en que se observa la realidad.

**LA TRANSFORMACIÓN COMIENZA POR
UNO MISMO.**



CADA ACCIÓN GENERA EFECTOS EN

CADENA

UN LÍDER CON VISIÓN SISTÉMICA DEJA DE VER “PROBLEMAS INDIVIDUALES” Y EMPIEZA A OBSERVAR PATRONES Y CONSECUENCIAS A MEDIANO Y LARGO PLAZO.

UN LÍDER NO SOLO SE PREGUNTA :

“¿QUÉ ESTÁ PASANDO?”

SINO TAMBIÉN:

“¿QUÉ LO ESTÁ PROVOCANDO?”

“¿QUÉ PARTE DEL SISTEMA LO
SOSTIENE?”

“SI CAMBIO ESTO, ¿QUÉ MÁS SE MUEVE?”

¿Qué implica pensar sistémicamente?

- Mirar el todo, no solo la parte.
- Un conflicto entre dos personas puede ser síntoma de un problema de comunicación organizacional.
- Entender causas y no solo efectos.
- Baja productividad puede estar relacionada con claridad estratégica, liderazgo, procesos o clima emocional.
- Anticipar consecuencias.
- Cada decisión tiene impacto financiero, cultural, operativo y emocional.
- Identificar patrones repetitivos.
- Si el mismo problema aparece en distintas áreas, probablemente no es individual, es estructural.

ESTRUCTURA SIMPLE Y PODEROSA PARA GUIAR CONVERSACIONES DE CRECIMIENTO, DESEMPEÑO Y CLARIDAD.

Beneficios del modelo GROW

- Ordena conversaciones difíciles.
- Genera autonomía en el equipo.
- Fomenta responsabilidad (no dependencia).
- Aumenta claridad y compromiso.
- Desarrolla pensamiento estratégico.



G

Goal

¿Qué quieres lograr?

AQUÍ SE DEFINE EL OBJETIVO CON CLARIDAD.

No es “quiero mejorar”, es:

¿Qué resultado específico buscas?

¿Para cuándo?

¿Cómo sabrás que lo lograste?

UN BUEN LÍDER AYUDA A QUE LA META SEA CONCRETA Y MEDIBLE.

O

Option

¿Qué podrías hacer?

AQUÍ SE ABRE EL PENSAMIENTO CREATIVO.

No se trata de decirle qué hacer, sino de preguntar:

¿Qué alternativas ves?

¿Qué más?

¿Qué harías si no tuvieras miedo?

SE GENERAN POSIBILIDADES ANTES DE ELEGIR.

R

Realit

y

¿Dónde estás hoy?

SE EXPLORA LA SITUACIÓN ACTUAL SIN JUICIO.

¿Qué está pasando realmente?

¿Qué ya intentaste?

¿Qué obstáculos existen?

ESTA FASE EVITA LA NEGACIÓN Y TAMBIÉN EL VICTIMISMO

W

Will

¿Qué vas a hacer concretamente?

ESTA ES LA PARTE QUE CONVIERTE LA CONVERSACIÓN EN ACCIÓN.

¿Qué paso específico darás?

¿Cuándo?

¿Qué compromiso asumes?

SIN VOLUNTAD, LA CONVERSACIÓN QUEDA EN BUENAS INTENCIONES.

El modelo GROW no es para “resolverle la vida” a tu equipo.

Es para ayudarles a pensar mejor



G

Goal

¿Qué quieres lograr?

AQUÍ SE DEFINE EL OBJETIVO CON CLARIDAD.

R

Realit

y

¿Dónde estás hoy?

SE EXPLORA LA SITUACIÓN ACTUAL SIN JUICIO.

O

Option

¿Qué podrías hacer?

AQUÍ SE ABRE EL PENSAMIENTO CREATIVO.

W

Will

¿Qué vas a hacer concretamente?

ESTA ES LA PARTE QUE CONVIERTE LA CONVERSACIÓN EN ACCIÓN.



El modelo GROW no es para “resolver la vida”.

Es para ayudarles a pensar mejor

Facilitar espacios de reflexión positiva y de crecimiento



SE SUBESTIMA ALGO FUNDAMENTAL -> DETENERSE A PENSAR.
UN EQUIPO QUE SOLO EJECUTA REPITE PATRONES.

UN EQUIPO QUE REFLEXIONA, EVOLUCIONA.



UN LÍDER CONSCIENTE ENTIENDE QUE LA REFLEXIÓN NO ES PÉRDIDA DE TIEMPO, ES INVERSIÓN
ESTRATÉGICA.

REFLEXIÓN EN EQUIPO

NEGATIV

A

- BUSCA CULPABLES.
- SE ENFOCA EN LO QUE SALIÓ MAL SIN PROFUNDIZAR EN CAUSAS.
- GENERA DEFENSIVIDAD.
- ACTIVA MIEDO O VERGÜENZA.
- REDUCE LA PARTICIPACIÓN FUTURA.

SE CENTRA EN EL ERROR
DESDE EL JUICIO

POSITIV

A

- ANALIZA PROCESOS, NO PERSONAS.
- BUSCA CAUSAS RAÍZ.
- GENERA RESPONSABILIDAD, NO CULPA.
- ACTIVA APERTURA Y COLABORACIÓN.
- PRODUCE ACUERDOS CONCRETOS.

SE CENTRA EN EL APRENDIZAJE Y
LA MEJORA.

¿CÓMO ES LA REFLEXIÓN CON TU
EQUIPO HOY EN DÍA?

LIDERAZGO EMPÁTICO



- ESCUCHAR ACTIVAMENTE.
- PREGUNTAR ANTES DE ASUMIR.
- VALIDAR EMOCIONES SIN PERDER DIRECCIÓN.
- TOMAR DECISIONES CONSIDERANDO EL IMPACTO HUMANO.

Los equipos no se rompen por la exigencia.
Se rompen por la desconexión.

EN CULTURAS CORPORATIVAS DONDE PREDOMINA LA PRESIÓN Y EL RESULTADO, HABLAR DE EMPATÍA CON ESTRUCTURA TE DIFERENCIA.

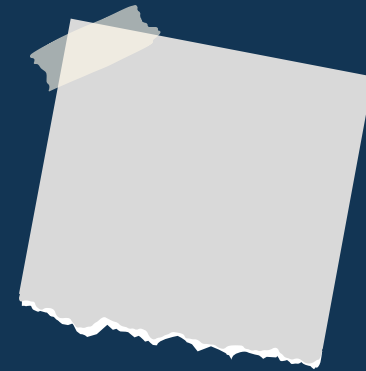
AUTOREFLEXIÓN Y EJERCICIO

¿QUIÉN ESTÁS SIENDO CUANDO LIDERAS?



EN EL LIDERAZGO, NO SOLO IMPORTAN
TUS RESULTADOS SINO DESDE QUÉ
IDENTIDAD ESTÁS ACTUANDO.

- ¿ESTOY LIDERANDO DESDE EL MIEDO O DESDE LA CONFIANZA?
- ¿DESDE EL CONTROL O DESDE LA DELEGACIÓN?
- ¿DESDE EL EGO O DESDE EL SERVICIO?
- ¿DESDE LA PRESIÓN O DESDE LA VISIÓN?
- ¿CONTROLADOR O FACILITADOR?
- *¿DESDE QUÉ ENERGÍA QUIERO LIDERAR HOY?



INSPIRA CON EL EJEMPLO

**PORQUE LAS PERSONAS NO SIGUEN DISCURSOS.
SIGUEN COMPORTAMIENTOS.**

EL EQUIPO OBSERVA:

- **CÓMO REACCIONAS BAJO PRESIÓN.**
- **CÓMO HABLAS DE OTRAS ÁREAS/PERSONAS.**
- **CÓMO MANEJAS ERRORES.**
- **CÓMO TRATAS A QUIENES NO PUEDEN OFRECERTE NADA.**

TU CONDUCTA SE CONVIERTE EN EL ESTÁNDAR CULTURAL DE TU ENTORNO.



LIDERAZGO VS PODER

EL PODER PUEDE TRANSFORMARSE EN IMPOSICIÓN, CONTROL O ABUSO SUTIL DE JERARQUÍA.
EL PODER MAL UTILIZADO NO SOLO DAÑA RELACIONES; EROSIONA CONFIANZA, INHIBE
CREATIVIDAD Y DEBILITA COMPROMISO.

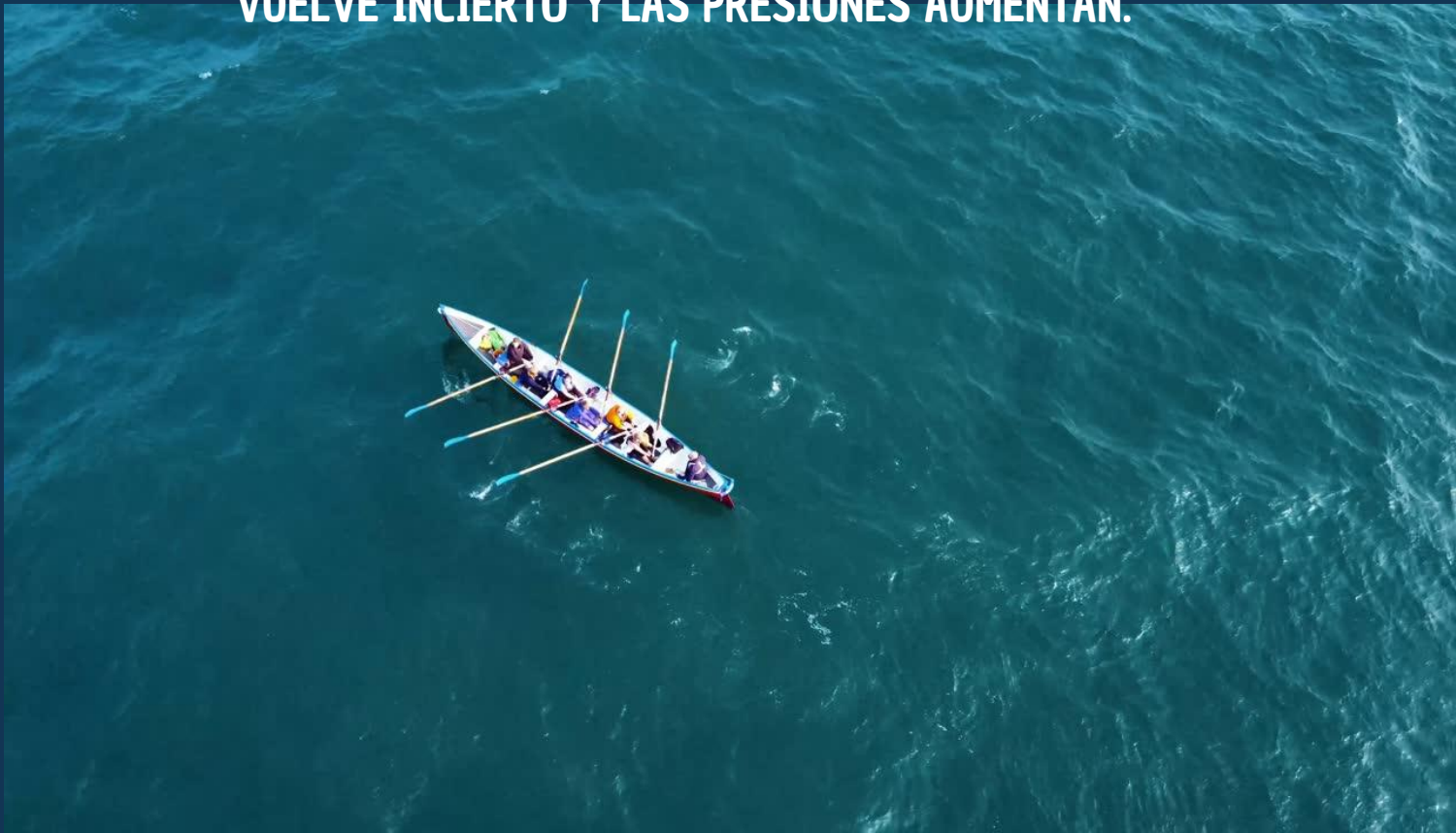
EL LIDERAZGO MADURO ENTIENDE QUE LA AUTORIDAD NO ES UN PRIVILEGIO
PERSONAL, SINO UNA RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL. TENER PODER IMPLICA
ADMINISTRAR DECISIONES QUE AFECTAN A OTROS. POR ELLO, DEBE EJERCERSE CON
CRITERIO, ÉTICA Y CONCIENCIA DEL IMPACTO.

LIDERA CON PROPÓSITO

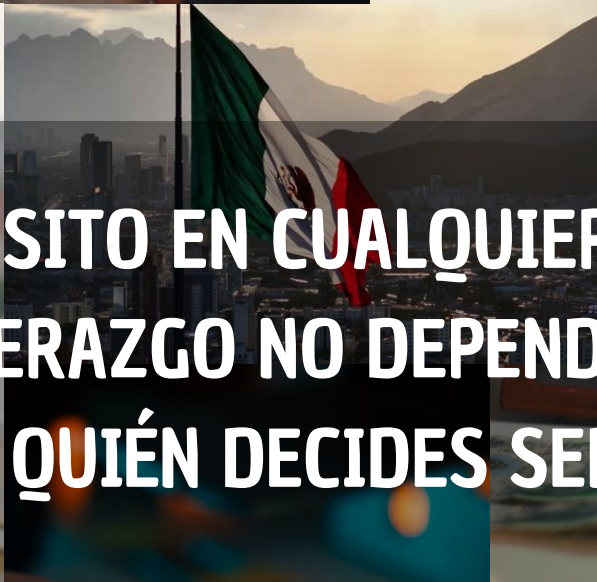
EL PROPÓSITO RESPONDE A LA PREGUNTA FUNDAMENTAL:

¿PARA QUÉ HACEMOS LO QUE HACEMOS?

ES LA BRÚJULA QUE ORIENTA DECISIONES CUANDO EL ENTORNO SE
VUELVE INCIERTO Y LAS PRESIONES AUMENTAN.







**“LIDERA CON PROPÓSITO EN CUALQUIER ENTORNO, PORQUE
EL VERDADERO LIDERAZGO NO DEPENDE DEL LUGAR, SINO
DE QUIÉN DECIDES SER.”**



RUTH AMAY

**CERTIFICADO EN LIDERAZGO EMPRESARIAL
Y COACHING ESTRATEGICO**



ruth.amay
r.amay@hotmail.com

**PROGRAMAS O TALLERES GRUPALES
SESIONES 1:1
CONFERENCIAS**