

# BRÚJULA DEL LIDERAZGO



NO. 07 / OCT-NOV

MARCANDO EL SENDERO

TALENTO Y  
LIDERAZGO

MARCELO  
MUÑOZ

## EL LÍDER

### UN TARRO CON PIEDRAS EN LA ORGANIZACIÓN

Artículo de José Luis Tapia

## LAS MUJERES MUEVEN AL MUNDO

NYDIA GONZALEZ

CONOCE MÁS

[WWW.CIL-EDU.ORG](http://WWW.CIL-EDU.ORG)

## ¿TIENE FUERZA EL LÍDER INTROVERTIDO? FELICIA DE MARÍN





**CENTRO INTERNACIONAL  
DE LIDERAZGO**

## **Estimado lector**

En nombre de todo el equipo de edición y escritores, ¡¡es un placer saludarles!! Apreciamos su interés y agradecemos el que nos puedas leer. Es nuestro compromiso como equipo informar y dar a conocer en el ámbito del Liderazgo Organizacional las tendencias actuales. Así mismo en el ámbito del Coaching, destacar como esta disciplina puede impactar en cada persona.

“Brújula del Liderazgo” como revista busca estar alineada con el sentir actual y junto a un equipo multidisciplinario generar valor en cuanto a contenidos. Consideramos un gran privilegio el ser un medio informativo con temas atinentes que sale al mundo beneficiando de manera integral a cada lector



**Jose Luis Tapia Molina**  
**Líder Equipo**  
**Revista Brújula del Liderazgo**  
**+569 9937 48 62.**



CENTRO INTERNACIONAL  
DE LIDERAZGO

# Índice

<u>Talento y liderazgo</u>	04
<u>Liderar hoy, es humanizar la gestión</u>	11
<u>¿Tiene fuerza el líder introvertido?</u>	16
<u>La Importancia del Proceso en la Consecución de Metas</u>	24
<u>Las Mujeres Mueven el Mundo</u>	31
<u>Cómo influye el liderazgo en una transformación ágil</u>	36
<u>El líder, un tarro con piedras en la organización</u>	40
<u>Consultoría en Liderazgo</u>	46
<u>El Poder de la Autoestima Femenina</u>	50
<u>Liderazgo auténtico, clave para construir confianza</u>	55

**Marcelo Muñoz**

*Empresario - Escritor*

***Talento y liderazgo***

Desde pequeño mi pasión por el liderazgo fue uno de mis “hobbies”, veía a mi padre y madre líderes por naturaleza y cuando crecí, y todavía no tenía cargos de liderazgo, me enfocaba en mirar a mis líderes y los líderes de mis líderes para aprender, las decisiones que tomaban y como esto impactaba en la organización. Mientras avanzaba en mis años del mundo corporativo, comencé a tomar nuevas responsabilidades, pero yo quería liderar, quería ser como mi padre y madre, pero en el mundo corporativo, ahora no sabía si tenía o no las habilidades, y comencé a prepararme en temas relacionados a Oratoria, Management, Gestión y obviamente Liderazgo. Recuerdo la cara de mi jefe de la época cuando un día le digo; Necesito 4 días de vacaciones ya que me voy a ir a estudiar ¿Qué me dijo? A Estudiar, ¿Cómo pides vacaciones para estudiar?, le dije quiero tomar un curso que se da pocas veces en el año y estoy esperando hace tiempo para tomarlo; si bien me miro “como bicho raro”, me dio los días sin problemas.

La emoción por participar en el curso era grande, llegué 1 hora antes de la actividad, el Speaker ya estaba en sala junto al equipo que lo acompañaba, recuerda que eran Dos Speaker y un camarógrafo, al verme tan temprano llegar ambos se acercaron a mi y me saludaron; uno de ellos me dijo iniciamos más tarde, si le dije, más me gusta llegar temprano y responde; en este curso, desde que inicia a la sala te estamos evaluando, bienvenido. El curso en cuestión era de Oratoria, con la Licencia de Dale Carnegie; yo había leído a los 15 años el libro Como ganar amigos e influir en las personas y desde ahí que me enamoré de su filosofía y sus entrenamientos; fue un curso increíble, intenso de mucho aprendizaje, redes de contacto, pero la forma de abordar el curso me dejó impactado; como decimos en Chile “quedé rayando la papa” le contaba a quién me preguntaba y al que no también de lo bueno que había sido el curso y todo lo que había aprendido.

Desde ahí comencé a formarme en otros temas complementarios, pero había algo que para mi era fundamental; practicar lo aprendido, así que comencé a practicar todo lo aprendido. Ahora bien, había un plan estratégico detrás, independizarme del mundo corporativo a los 40 años, cosa que pude lograr 2 años antes.

¿Por qué les cuento todo esto?, porque en nuestra Columna Talento y Liderazgo, les compartiré casos, conceptos y herramientas para gestionar y liderar de forma efectiva, desde el autoliderazgo como también a equipos. Mi objetivo en cada entrega es que puedan aplicar lo que aprendan dentro de su contexto personal y profesional y que logren los resultados que esperan; hablaremos de nuestro quehacer cotidiano; con problemáticas reales que se presentan; como las hemos vivido y cuales han sido los aprendizajes en cada uno de los momentos, con una visión crítica y sin tapujos con el objetivo de mejorar cada día; me apasiona aprender y compartir lo aprendido. Creo que el talento en las organizaciones es un recurso demasiado valioso y que el liderazgo es la clave para movilizarlos, motivarlos y que quieran quedarse en nuestra organización.

Construiremos este viaje desde las bases del liderazgo y management, pasando por la Gestión del Talento en las organizaciones, agentes del cambio, "buenos líderes, "malos líderes" hasta llegar a temas más alucinantes; "El líder como colaborador", líderes transformacionales y las competencias de los líderes en la era digital. Nuestro mapa de ruta no estará trazado desde el principio, lo trazaremos en conjunto, pero si tenemos el objetivo en mente, ofrecer a los lectores una visión práctica y actualizada de como gestionar y liderar el talento humano en las organizaciones; desde nuestra tribuna, ayudaremos a eliminar algunos "paradigmas" del liderazgo como por ejemplo:

"No tengo gente a cargo ¿para que debo aprender a liderar?"

- Cuando tengas una Maestría, ahí voy a liderar
- Cuando me cambie de trabajo,

ahí si voy a liderar (Esta es una de las más comunes)

Siempre desde una visión práctica, desde la experiencia liderando o en algunos casos acompañando a otros líderes a ejercer su rol dentro de la organización

Estas reflexiones las iremos trabajando mes a mes en conjunto, con pautas prácticas de trabajo que nos permitirán desarrollar nuestro autoliderazgo desde una manera clara y a nuestro ritmo. Cabe señalar que no necesitamos tener "un alto nivel de liderazgo para iniciar, o estar a cargo de grandes multitudes de personas, sino más bien, las ganas de querer pagar el precio de Liderar y todo lo que ello conlleva; desde mi experiencia es un camino muy gratificante, a veces cuesta arriba, pero otras veces de mucha alegría, ver como tu y tu equipo llegan al cumplimiento de esos objetivos

¿Estas preparado para vivir esta experiencia? ¿Estás dispuesto a "pagar el precio de Liderar ?, te espero cada mes en este mundo fascinante del liderazgo y el Talento.

**Marcelo Muñoz Rojas**



Metodologías Ágiles

# Charla

# Ágilmente

# empresarial:

## Reimaginando los

## negocios en tiempo real



**Speaker**  
Marcelo Muñoz

**Agenda tu cita**





# ExL

Liderazgo Exponencial®

## LIDERA EXPONENCIALMENTE

*Conoce nuestra  
metodología  
"Liderazgo  
Exponencial" y  
**potencia tu  
organización.***



**PARTICIPA**





**GCC & Leadership**  
Transformando la Experiencia

Transforma la experiencia junto a la  
**Global Confederation of Coaching**

[www.confederationofcoaching.com](http://www.confederationofcoaching.com)

# *Pablo Carricondo*

---

*Coach - Escritor*

*Liderar hoy, es humanizar la gestión*

## Los 6 hitos del sprint del Talento

---

Lo primero que quiero decirte es que es muy probable que cuando leas este artículo ya sea obsoleto, pero me animo y continúo escribiendo. Esta situación que comienzo a describir se debe a dos palabras que dan vueltas y vueltas en mi cabeza, ellas son “cambio y velocidad”. Sin duda el hombre como especie ha hecho de la supervivencia y la adaptación a los cambios una de sus fortalezas. Pero estamos viviendo nuevos tiempos, en donde la velocidad de los cambios y lo estructural de los mismos no permiten comenzar la adaptación de una tecnología, cuando una nueva y más potente aparece. Esto no sólo desafía nuestras metodologías y formas de gestión, sino que interpela a nuestra forma de liderazgo, ya nada es estático; todo es dinámico, todo fluye. Las organizaciones y los líderes que no agilicen sus procesos, no se enfoquen en sus clientes y ni en sus colaboradores agregando valor permanentemente estarán destinadas al fracaso.

Entonces nos preguntamos ¿cómo sería liderar hoy? En este nuevo contexto donde la sociedad industrial, fordista o moderna, como quieras denominar, en donde todo era considerado un recurso, ya que lo importante o el foco estaba puesto en el proceso, se encuentra en franco cuestionamiento; por su lenta y parametrizada forma de respuesta con el cliente. La primera idea fuerza o anclaje que emana mientras estamos pensando estas líneas es el de “volver al ser humano, y su capacidad de adaptación, haciendo de este, el centro de los cambios y posicionarlo como eje transformador”. Entendiendo que son nuestros colaboradores y no la rigidez de los procesos, quienes generan el valor suficiente para que nuestras organizaciones puedan contribuir en la expansión de la zona de confort organizacional para adaptarse mejor este nuevo paradigma.

Entonces, por dónde empezamos, ¿cómo comenzamos a gestionar el talento?. Nos preguntamos, de ahí surge una nueva pregunta ¿Qué anclaje filosófico se centra en el ser humano, y en el bienestar de él como esencia? Luego de leer autores como Tomás Moro, Tomás de Aquino, y algunos otros, pudimos ver que el humanismo, puede ser la clave para enfrentar a los desafíos del paradigma del cambio permanente. En esto nos permitimos hacer un resumen de cuáles serían los principios centrales de esta corriente:

1. Valorar al ser humano: Centrarse en la dignidad y la esencia de cada persona, promoviendo la idea de que todos los seres humanos tienen múltiples derechos y merecen respeto, por la sola cualidad de ser personas.
2. Racionalismo: Fomentar el uso de la razón y el pensamiento crítico como herramientas importantes para comprender el mundo y resolver problemas humanos.
3. Ética Humanista: Proponer un enfoque basado en la responsabilidad humana, la empatía y la búsqueda del bienestar común, más que en dogmas autoritarios.
4. Capacitación: Defiende la educación como un medio fundamental para el desarrollo personal y social, promoviendo una enseñanza que fomente el pensamiento crítico y la creatividad.
5. Investigación Científica: Valora la ciencia como vías para obtener conocimiento y mejorar la condición humana, favoreciendo la observación y la evidencia.
6. Interconexión de la Humanidad: Reconoce la interdependencia de todos los seres humanos y promueve la cooperación y la solidaridad global.
7. Libertad y Autonomía: Defiende la libertad de pensamiento y la autonomía personal, apoyando la idea de que los individuos deben tener la capacidad de tomar decisiones sobre sus propias vidas.

A partir de esta base nos planteamos cómo darle un marco a estos principios en la era de la velocidad del cambio, para que nuestros colaboradores sean el centro de nuestra organización. Es ahí donde surge la agilidad con unos de los conceptos centrales que es su esquema de funcionamiento por sprint, ya no sólo para la gestión de un producto sino para el talento. Por ello te contaremos los 6 hitos para gestionar el talento a través de sprint:

1- Tiempo: Se acabaron los largos plazos; es necesario estar próximos a nuestros colaboradores, debo realizar un sprint de talento cada 3 meses.

2- Debo tener claro mi backlog de puestos y generar de forma sistémica entrevistas para ver posibles candidatos externos por cambios o relevos.

3- Retrospectiva con mandos medios: Como líder de la organización o responsable de RR HH debes por lo menos desarrollar una reunión mensual para ver el estado de sus equipos. ¿Cómo están ellos? ¿Qué están viendo de sus equipos? ¿Cómo fue el último sprint? ¿Avanzaron según las métricas? y por último nunca olvides de ¿Cómo podemos ayudarte para que fluya más tu equipo?. Muy importante juntar grupos de mandos medios para que ellos puedan poner en común sus problemas.

4- Indicadores de Talento: Sabes cuánto personal se ha ido de tu organización en los últimos 2 trimestres y cual es el motivo? Fundamental que tengas un tablero con 5 indicadores los cuales deben estar alineados con los objetivos estratégicos que persigue la organización.

5- Entrevistas Individuales: es fundamental que comiences junto a los mandos medios a trazar una carrera de capacitación para cada uno de los empleados, que tienda a potenciar el desarrollo personal del colaborador, en este punto es fundamental que los mismos deben estar alineados con los objetivos estratégicos que tiene la organización.

en el proceso.

6- Esquema de beneficios: es estratégico, que existan dentro de la organización acciones específicas de índole motivacionales, factor motivacional diría Herzberg, por ello es fundamental fidelizar al colaborador y a su familia tomándose como un todo. Es central poder ver cual es la realidad de la familia de nuestro colaboradores esto nos ayudará mucho a generar respuestas creativas para fidelizarlo y para mejorar su bienestar y el de su entorno más cercano.

## Sprint de Gestión del Talento



Un punto importante, antes de terminar, es la construcción de los equipos, para ello es trascendental tomar metodologías como Belbin, la cual no sólo toma la idoneidad de los postulantes sino su complementariedad.

Estos hitos nos llevan a tener como centro de la organización a nuestros colaboradores y de esta manera poder liderar el proceso de cambio permanente basado en la gestión del talento, motivándolos y alentándolos. Y así se sientan cada vez más parte de la organización, para que día a día agreguen más valor a nuestros productos para satisfacer a nuestros clientes.

# Felicia de **Marín**

Coach - Escritora

**¿TIENE FUERZA EL LÍDER  
INTROVERTIDO, PARA REVOLUCIONAR  
POSITIVAMENTE A LOS EQUIPOS?**



## ¿TIENE FUERZA EL LÍDER INTROVERTIDO, PARA REVOLUCIONAR POSITIVAMENTE A LOS EQUIPOS?

---

“El verdadero liderazgo no siempre necesita una voz fuerte; a veces, se encuentra en la calma de la reflexión y la escucha profunda y empática”. FM

El mundo actual, no conoce la pausa, menos la reflexión... Vivimos aceleradamente, sin sentir realmente, sin focusing alguno en cualquier ámbito de nuestra vida. Pensando en esto, decidí que este sería el disparador para escribir este artículo sobre el líder introvertido, ya que no es común pensar en un líder con estas características.

En el imaginario popular, el liderazgo está asociado a cualidades extrovertidas: carisma arrollador, habilidad para hablar en público y una presencia magnética que capta la atención de todos en la sala. Sin embargo, esta visión tradicional del líder como un ser extrovertido e imponente está quedando obsoleta en el dinámico y diverso mundo laboral contemporáneo. Cada vez más, los líderes introvertidos están demostrando que la verdadera fuerza de liderazgo no reside en el volumen de la voz, sino en la profundidad del pensamiento, la calidad de la escucha, y la capacidad de influir sin necesidad de estar en el centro del escenario.

¿Cómo definiríamos un líder extrovertido?

A grosso modo, pudiésemos decir lo siguiente:

“Un líder introvertido es una persona que, aunque puede ser reservada o preferir entornos tranquilos, lidera con gran efectividad gracias a su capacidad para escuchar, reflexionar y empatizar con los demás”.

En todo lo que significa vida, existen los mitos. Los mitos, no son otra cosa más que creencias que se transmiten de generación en generación, o en corrillos relacionados con el ámbito al cual nos estemos refiriendo.

Uno de los mayores mitos en torno al liderazgo es que se necesita ser extrovertido para liderar con éxito. Este mito se ha perpetuado en gran medida debido a la glorificación de líderes carismáticos en la cultura popular, desde figuras políticas hasta magnates de los negocios. Sin embargo, investigaciones muestran que los líderes introvertidos a menudo tienen una ventaja significativa cuando se trata de dirigir equipos, especialmente en entornos donde se valora la colaboración, la innovación y la reflexión estratégica.

Los líderes introvertidos no necesitan dominar la conversación para ser efectivos; en su lugar, saben cuándo hablar y, lo que es aún más importante, saben escuchar. Esta habilidad para la escucha profunda les permite captar matices, entender verdaderamente las necesidades y preocupaciones de su equipo, y tomar decisiones informadas basadas en un análisis exhaustivo.

Cuando hablamos acerca de que si un líder introvertido puede revolucionar positivamente a su equipo, desde mi óptica personal digo sí. Creo profundamente en el poder de la reflexión, tanto es así que soy autora de un libro sobre reflexiones. Esto no significa, que la reflexión solo la practican los líderes introvertidos, sino que es un hábito propio de este tipo de liderazgo.

¿Cómo lograr tomar un poco de este tipo de liderazgo?

La revolución de los líderes introvertidos comienza con su enfoque en la escucha activa. Mientras que un líder extrovertido puede ser el primero en tomar la palabra en una reunión, el líder introvertido tiende a observar, escuchar y reflexionar antes de hablar. Esta capacidad de absorber información antes de actuar genera confianza en los miembros del equipo, quienes sienten que sus opiniones son valoradas y comprendidas.

Otro aspecto clave del liderazgo introvertido es su habilidad para construir relaciones profundas y significativas. Los líderes introvertidos suelen tener menos, pero más fuertes, conexiones con sus colaboradores. Prefieren conocer a su equipo a un nivel más personal y comprenden sus motivaciones, preocupaciones y aspiraciones. Este enfoque en la calidad sobre la cantidad fortalece la cohesión del equipo y crea un ambiente de trabajo donde la empatía y el respeto mutuo son la norma.

¿Cómo liderar reflexivamente en la introversión?

Los líderes introvertidos también destacan por su capacidad para tomar decisiones bien pensadas. Tienden a ser más reflexivos, analíticos y detallistas en su enfoque. En lugar de apresurarse hacia la acción, evalúan cuidadosamente las opciones y consideran múltiples perspectivas antes de decidir. Esta paciencia y meticulosidad puede resultar en decisiones más estratégicas y efectivas a largo plazo.

Cuando se trata de la resolución de conflictos, los líderes introvertidos pueden sobresalir debido a su inclinación natural hacia la diplomacia y la comprensión. En lugar de confrontar de inmediato, prefieren acercarse a los conflictos de manera silenciosa y meditada, buscando una resolución pacífica y equitativa que beneficie a todas las partes involucradas. Esta habilidad puede ser especialmente valiosa en entornos multiculturales y diversos, donde las diferencias de opinión y perspectiva son inevitables.

Rompamos con lo establecido, no nos quedemos anclados a lo viejo conocido, no temamos al cambio, a lo diferente... hagamos uso de la disrupción y salgamos de la caja de los estereotipos que existe en el amplio mundo del liderazgo.

La historia está llena de ejemplos de líderes introvertidos que han tenido un impacto significativo en sus organizaciones y más allá. Por ejemplo, Bill Gates, cofundador de Microsoft, es conocido por su estilo tranquilo y reflexivo. Gates a menudo atribuye su éxito a su capacidad para leer y analizar datos en profundidad, habilidades características de su personalidad introvertida.

Otro ejemplo es Angela Merkel, ex Canciller de Alemania, quien lideró con una mezcla de calma, prudencia y una notable habilidad para escuchar a otros líderes internacionales, demostrando que la paciencia y la introspección son cualidades poderosas en un líder global.

Me atrevo a ir más allá, siento que la líder venezolana María Corina Machado tiene mucho de este tipo de liderazgo, lo que no significa que no es capaz de decir las cosas como son y en el momento que corresponde. Sus respuestas ante preguntas o situaciones determinadas provienen de una actitud reflexiva y ponderada, caracterizada por su brillante inteligencia, pasando por la inteligencia emocional que la posee indiscutiblemente y que es muy propia de este tipo de liderazgo. Es capaz de desarmar a cualquiera sin alzar su voz, posee seguridad y la evidencia a ojos vista, a mi juicio esto es producto de momentos de introspección, introspección y reflexión. Ojo, no soy especialista en el tema como tal, solo expreso lo que siento al respecto de este tipo de liderazgo.

El Futuro del Liderazgo: Un Espacio para Todos

Como dice el slogan de mi programa de radio La Voz del Liderazgo “El liderazgo no es un título, es una actitud”.

A medida que las organizaciones se vuelven más conscientes de la diversidad y la inclusión, es crucial reconocer que el liderazgo no es un concepto único ni uniforme. Los líderes introvertidos aportan un enfoque valioso basado en la escucha, la reflexión y la empatía. En lugar de adaptarse a un molde de liderazgo extrovertido, los líderes introvertidos deben ser alentados a aprovechar al máximo, sus fortalezas naturales.

Te invito, a que la próxima vez que pienses en un líder, no imagines necesariamente a la persona más ruidosa en la sala. Piensa en la persona que te escucha con atención, que reflexiona antes de responder, que guía con empatía y compasión. Esa persona podría ser el próximo gran líder, revolucionando no solo equipos, sino también la manera en que entendemos el liderazgo.

“La calma de un líder introvertido es su superpoder; ellos lideran con paciencia, profundidad, reflexión, seguridad, empatía y comprensión”. FM

Felicia de Marín

Neuro Coach. Leader Coach. Master Coach.



CENTRO INTERNACIONAL  
DE LIDERAZGO

PODCAST

# BRÚJULA DEL LIDERAZGO FEMENINO



BRÚJULA DEL  
LIDERAZGO FEMENINO

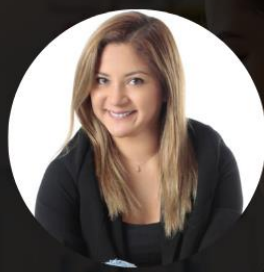
COMUNICACIÓN SIN DRAMA,  
SE LÍDER



**FELICIA DE  
MARÍN**  
HOST



**HAYDEE  
RUEDA**  
HOST



**LUISA  
GONZALES**  
HOST



**JUANA  
PAVEZ**  
HOST

¡Síguenos en  
nuestro podcast!



@brujulaliderazgofemenino



**FELICIA  
DE MARÍN**

NEURO COACH  
NEURO ENERGY COACH  
PNL PRACTITIONER  
MENTORA EN AUTOESTIMA  
EMPRESARIA

# DESBLOQUEA TU POTENCIAL

JUNTOS, SUPERAREMOS TUS BARRERAS Y  
ALCANZAREMOS TUS METAS

INICIA TU CAMINO

**CONTACTO**



 [@Conversandoconfelicia](https://www.instagram.com/Conversandoconfelicia)

# Haydee **Rueda**

---

Coach - Escritora

**La Importancia del Proceso en la Consecución de Metas:** Un Enfoque para Equipos y Líderes Organizacionales



# **La Importancia del Proceso en la Consecución de Metas: Un Enfoque para Equipos y Líderes Organizacionales**

## **Introducción**

En el mundo empresarial actual, cuando acudo a trabajar con los equipos es común encontrarme con la presión por alcanzar metas y objetivos, y esto no es esporádico, es una constante. Sin embargo, centrarse únicamente en el resultado final puede llevar a prácticas insostenibles y a la pérdida de oportunidades de aprendizaje y mejora continua ya que sume a las personas en un espiral de Falta de motivación interna; cuando los equipos se enfocan solo en metas específicas, pueden perder la motivación intrínseca, que es el MOTOR, el IMPULSO INTERNO para realizar una tarea por el placer y la satisfacción que proporciona.

*La motivación es crucial para mantener el compromiso y la creatividad a largo plazo*

*Otras de las consecuencias al dirigir la atención de sus equipos solo al resultado final es: el Burnout o Agotamiento, la falta de adaptabilidad, limitar el desarrollo de habilidades, además una cultura que solo valora el logro de metas puede descuidar la importancia del trabajo en equipo y la colaboración.*

En éste artículo explora la importancia de prestar atención al proceso de alcanzar metas, destacando cómo un enfoque en el “cómo” puede ser más beneficioso que un enfoque exclusivo en el “qué”. Dirigido a equipos, organizaciones, CEOs y líderes, este análisis ofrece ejemplos prácticos y estrategias para implementar un cambio de paradigma en la gestión de objetivos.

## **El Problema de Fijarse Solo en la Meta**

En muchas organizaciones, el éxito se mide exclusivamente por la consecución de metas específicas, como el aumento de ventas o la finalización de proyectos dentro del plazo. Sin embargo, este enfoque puede llevar a prácticas contraproducentes, como la sobrecarga de trabajo, la falta de innovación y la disminución de la moral del equipo. Un ejemplo claro es el caso de una empresa tecnológica que, en su afán por lanzar un producto antes que la competencia, ignoró las señales de advertencia sobre la calidad del software, resultando en un lanzamiento fallido y una pérdida significativa de reputación.

## **La Importancia del Proceso**

En lugar de centrarse únicamente en la meta, es crucial prestar atención al proceso que lleva a su consecución. Esto implica evaluar y mejorar continuamente las prácticas y métodos utilizados. Un enfoque en el proceso permite identificar áreas de mejora, fomentar la innovación y asegurar la sostenibilidad a largo plazo. Por ejemplo, Toyota implementó el sistema de producción Just-In-Time, que se centra en la eficiencia del proceso y la eliminación de desperdicios, resultando en una mejora continua y una ventaja competitiva sostenida.

## **Estrategias para Enfocarse en el Proceso**

Para cambiar el enfoque de la meta al proceso, los líderes y equipos pueden implementar varias estrategias:

**Establecer Indicadores de Proceso:** Además de los indicadores de resultado, es importante definir y monitorear indicadores que reflejen la eficiencia y efectividad del proceso.

Por ejemplo, en un equipo de desarrollo de software, se pueden medir los ciclos de retroalimentación y la tasa de defectos por iteración.

**Fomentar una Cultura de Aprendizaje:** Promover un ambiente donde los errores se vean como oportunidades de aprendizaje y mejora continua. Esto puede incluir la implementación de retrospectivas regulares y la creación de espacios para la innovación.

**Involucrar a Todo el Equipo:** Asegurar que todos los miembros del equipo comprendan y participen en la mejora del proceso. Esto puede lograrse a través de talleres de formación y sesiones de brainstorming colaborativo.

### **Beneficios de Enfocarse en el Proceso**

Adoptar un enfoque centrado en el proceso ofrece múltiples beneficios para las organizaciones:

**Mejora Continua:** Al centrarse en el proceso, las organizaciones pueden identificar y corregir ineficiencias de manera continua, lo que lleva a una mejora constante en la calidad y la eficiencia.

**Innovación:** Un enfoque en el proceso fomenta un ambiente donde la innovación es valorada y promovida. Los equipos se sienten más libres para experimentar y proponer nuevas ideas, lo que puede resultar en soluciones más creativas y efectivas.

**Sostenibilidad:** Las prácticas sostenibles son más fáciles de implementar y mantener cuando se presta atención al proceso. Esto incluye la gestión de recursos, la reducción de desperdicios y la promoción de prácticas laborales justas y equitativas.

**Moral del Equipo:** Los equipos que participan activamente en la mejora de los procesos tienden a tener una moral más alta. Se sienten valorados y escuchados, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y retención de empleados.

**Moral del Equipo:** Los equipos que participan activamente en la mejora de los procesos tienden a tener una moral más alta. Se sienten valorados y escuchados, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y retención de empleados.

- Implementación de un Enfoque Centrado en el Proceso
- Para implementar un enfoque centrado en el proceso, las organizaciones pueden seguir estos pasos:

**Evaluación Inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva de los procesos actuales para identificar áreas de mejora. Esto puede incluir la recopilación de datos, la realización de entrevistas con empleados y la observación directa de las prácticas diarias.

- **Definición de Objetivos de Proceso:** Establecer objetivos claros y medibles para la mejora del proceso. Estos objetivos deben ser específicos, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo (SMART).
- **Formación y Capacitación:** Proporcionar formación y capacitación a todos los miembros del equipo sobre las nuevas prácticas y métodos. Esto puede incluir talleres, seminarios y sesiones de coaching.
- **Monitoreo y Retroalimentación:** Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el progreso hacia los objetivos de proceso. Proporcionar retroalimentación regular y ajustar las estrategias según sea necesario.

## *Conclusión*

En conclusión, mientras que tener metas claras es esencial para cualquier organización, es igualmente importante prestar atención al proceso que lleva a su consecución. Un enfoque en el “cómo” no solo mejora la eficiencia y la calidad, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje y sostenibilidad. Los líderes y equipos que adopten este enfoque estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado y lograr un éxito duradero.

*Y tus equipos, ¿Cómo están transitando el camino hacia la consecución de las metas de la organización?*

**Formación y Capacitación:** Transformemos juntos el futuro de tu empresa, ofrecemos talleres y programas de capacitación para educar a tu equipo creando estrategias personalizadas que alinean tus metas empresariales con prácticas sostenibles.

# Haydee Rueda

Coach Organizacional y Ejecutivo

## LIDERAZGO Centrado en las Personas

- Talleres
- Programas
- Certificaciones
- Conferencias
- Capacitación



## Transforma, Potencia y Empodera a tus colaboradores



+52 552322-1459



[www.haydeerueda.com](http://www.haydeerueda.com)



Haydee Rueda

# Nydia González

Coach - Escritora

**Las Mujeres Mueven el Mundo: Liderazgo Femenino en la Era Digital**

# **Las Mujeres Mueven el Mundo: Liderazgo Femenino en la Era Digital**

---

En un mundo interconectado y digitalizado, el liderazgo femenino se presenta como una fuerza crucial para la transformación social y empresarial. Las mujeres no solo están rompiendo barreras en diversas industrias, sino que también están redefiniendo lo que significa liderar en un entorno que valora la innovación y la colaboración. Este artículo examina hallazgos importantes sobre el liderazgo femenino en la era digital.

Solo quiero indicar algo importante, al hablar del liderazgo femenino, no precisamente me estoy refiriendo al feminismo, el enfoque que busco es evidenciar es como en esta era de la Cuarta Revolución Industrial, cada mujer se enfrenta a la revolución del internet, la internet de las cosas, la realidad aumentada, la inteligencia artificial, no podemos quedarnos atrás,

## **La Nueva Era del Liderazgo Femenino**

### **Cambios en la Dinámica del Liderazgo**

La digitalización ha modificado la forma en que trabajamos y nos comunicamos. Las mujeres, a menudo más adaptables a estas transformaciones, están utilizando herramientas digitales para ejercer un liderazgo efectivo y comprometido. Según un estudio de McKinsey & Company, las empresas con más mujeres en posiciones de liderazgo tienen un 21% más de probabilidades de superar a sus competidores en rentabilidad. Este fenómeno se atribuye a la capacidad de las líderes femeninas para fomentar entornos inclusivos y diversos.



## **Características del Liderazgo Femenino**

El liderazgo femenino se caracteriza por un enfoque colaborativo y empático. Las mujeres líderes suelen priorizar la comunicación abierta, la construcción de relaciones sólidas y la toma de decisiones consensuadas. De acuerdo con investigaciones de Gallup, estas características crean ambientes laborales positivos, impulsando la satisfacción y la productividad.

## **Implementando el Liderazgo Femenino en el Entorno Actual**

### **Promover Espacios de Mentoría**

Fomentar espacios de mentoría es fundamental para implementar el liderazgo femenino. Las organizaciones pueden establecer programas que conecten a mujeres en posiciones de liderazgo con aquellas en las primeras etapas de su carrera, facilitando el intercambio de experiencias y recursos.

### **Incluir la Diversidad en la Toma de Decisiones**

Las empresas deben garantizar la representación femenina en todos los niveles de toma de decisiones. Esto incluye no solo a equipos ejecutivos, sino también a grupos de trabajo y comités. La diversidad en la toma de decisiones genera perspectivas más amplias y soluciones innovadoras.

### **Capacitación en Habilidades Digitales**

Invertir en la capacitación en habilidades digitales es esencial. Las organizaciones deben ofrecer formación continua en herramientas digitales y liderazgo, asegurando que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo que sus colegas masculinos.

El liderazgo femenino en la era digital se destaca por su capacidad para integrar nuevas habilidades y enfoques que son cada vez más valorados en el mundo actual. Lo novedoso de este liderazgo radica en varios aspectos:

**Liderazgo empático y colaborativo:** Las mujeres suelen destacar en la capacidad de generar ambientes laborales más inclusivos y colaborativos. Esto es crucial en la era digital, donde el trabajo en equipo y la innovación colectiva son claves para el éxito.

**Adaptabilidad y resiliencia:** El entorno digital es rápido y constantemente cambiante. Las líderes femeninas suelen mostrar una mayor capacidad para adaptarse a estos cambios y enfrentar desafíos con una actitud resiliente, lo que impulsa el crecimiento y la innovación.

**Diversidad e inclusión:** El liderazgo femenino impulsa una mayor representación de mujeres en roles clave, lo que a su vez promueve la diversidad en la toma de decisiones. Las empresas que adoptan esta diversidad suelen ser más innovadoras y tienen un mejor desempeño financiero.

**Transformación digital con enfoque humano:** Las líderes femeninas tienden a equilibrar el avance tecnológico con una visión más humanista, asegurando que la tecnología sirva para mejorar el bienestar de las personas y no solo para aumentar la eficiencia.

### **¿Cómo integrar más mujeres al liderazgo en la era digital?**

**Mentoría y redes de apoyo:** Fomentar programas de mentoría donde líderes femeninas experimentadas guíen a las mujeres más jóvenes en su desarrollo profesional. Crear redes de apoyo y comunidades donde se compartan experiencias, aprendizajes y oportunidades.

**Políticas inclusivas en las empresas:** Las organizaciones pueden implementar políticas que promuevan la igualdad de género, como la flexibilidad laboral, equidad salarial y programas de desarrollo específicos para mujeres. Esto crea un entorno más inclusivo y atractivo para futuras líderes.

**Educación y formación en competencias digitales:** Impulsar la formación de mujeres en habilidades tecnológicas y de liderazgo digital es fundamental. Esto incluye programas de capacitación en nuevas tecnologías, gestión ágil y liderazgo en entornos virtuales.

**Promover modelos a seguir:** Visibilizar a mujeres que ya han tenido éxito en roles de liderazgo digital puede inspirar a otras a seguir sus pasos. Es crucial darles plataformas para compartir sus historias y desafíos.

Integrar más mujeres al liderazgo digital no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece el entorno empresarial, fomentando la innovación y el crecimiento sostenible.

El liderazgo femenino en la era digital es no solo una necesidad, sino una oportunidad para transformar el panorama empresarial y social en Latinoamérica y más allá. A medida que las mujeres continúan rompiendo techos de cristal y desafiando normas, es fundamental que tanto las organizaciones como la sociedad apoyen y promuevan sus contribuciones. Al hacerlo, no solo movemos el mundo, sino que también construimos un futuro más inclusivo y sostenible para todos.

Autor: Nydia Gonzalez

# Juana Pavez

Coach - Escritora

**Cómo influye el liderazgo en una transformación ágil**

## **Cómo influye el liderazgo en una transformación ágil**

---

He participado en muchas transformaciones ágiles, en distintos tipos de empresas u organizaciones y hay un factor común y determinante en el éxito del proceso: el liderazgo.

Independiente del framework ágil que se quiera implementar, estos marcos, como Scrum, Kanban o SAFe (Scaled Agile Framework), no son simplemente metodologías de trabajo, sino una filosofía que busca transformar la cultura organizacional para que sea más flexible, innovadora y centrada en el valor que se entrega al cliente; por ello es tan importante contar con Líderes que posean un “mindset ágil”.

El liderazgo ágil va más allá del liderazgo tradicional basado en estructuras jerárquicas y control estricto. Se trata de un enfoque de liderazgo que promueve la flexibilidad, el empoderamiento de los equipos y la rápida adaptación al cambio. Los líderes ágiles no solo deben fomentar la adopción de prácticas ágiles, sino también encarnar los principios ágiles, como la colaboración, la comunicación abierta y la mejora continua. Este tipo de liderazgo es esencial para gestionar la incertidumbre y la volatilidad del mercado actual.

Como siempre le digo a mis clientes y alumnos: “la agilidad se vive”. Un líder ágil vive los principios ágiles y hace que sus equipos también los vivan. Algunas de las características que debe tener un líder ágil son:

- Capacidad para abrazar el cambio
- Pensamiento iterativo

- Fomento de la autogestión
- Mentalidad de aprendizaje
- Feedback constante
- Prioriza el valor para el cliente
- Simplicidad y eficiencia
- Aceptación de la incertidumbre
- Apertura a nuevas ideas
- Orientación hacia el propósito
- Liderazgo basado en el servicio
- Humildad para aprender de los demás

En conclusión, puedo decir que el liderazgo ágil es esencial para la implementación exitosa de frameworks ágiles en las empresas. Sin un liderazgo que viva, apoye y promueva los principios ágiles, los intentos de adopción pueden verse frustrados por resistencias culturales, falta de colaboración o lentitud en la adaptación al cambio. Los líderes ágiles no solo guían una transformación ágil, sino que también empoderan a los equipos, fomentan la adaptación continua y eliminan las barreras que obstaculizan la agilidad organizacional. En un mundo empresarial que exige rapidez, innovación y adaptabilidad, el liderazgo ágil es más que una ventaja; es una necesidad para el éxito a largo plazo.

ÚNETE



BENCH CLUB

## La mayor red De ejecutivos RRHH

BenchClub es una Comunidad de Ejecutivos de Capital Humano que va más allá de una empresa, sector o industria



bench.club



# PRÓXIMAMENTE



## Visionary Leaders Summit CIL 2024

Centro Internacional de Liderazgo, un encuentro de líderes de toda hispanoamérica

### Inscríbete aquí





# José Luis **Tapia**

---

*Coach Profesional*



***El líder, un tarro con  
piedras en la organización***

## El líder, un tarro con piedras en la organización

Te cuento lo que ocurrió en una sesión de coaching de equipos. Con el fin de recalcar la importancia de dar un buen ejemplo y de marcar un precedente con relación a un buen liderazgo, les dije al equipo que hicieran el siguiente experimento: caminen por todos los pasillos del Municipio agitando con sus manos un tarro con piedras constantemente ¿Qué pasaría? ¿Qué va a ocurrir con ustedes?

Lo más probable y con toda seguridad que eso va a llamar la atención de los demás colaboradores por el ruido y haga que se fijen en ti. Seguro que muchos por la curiosidad, dejarán de hacer lo que están haciendo y se levantarán de sus puestos de trabajo para ver que esta ocurriendo. Luego proseguí con la ilustración y les dije...se ha cumplido el propósito, la mayoría se ha fijado en ti, te han observado y reconocido.

Viendo ahora la aplicación práctica y recalcando el punto clave, enfaticé junto al equipo la importancia de “Ser un tarro con piedras en la organización” en el sentido de convertirse en un ejemplo a seguir, de ser un referente al resto y de hacer ruido por estar haciendo las cosas bien, por apegarse a las instrucciones y procedimientos, por influir de manera positiva en otros, en definitiva, por ser un buen líder que deja huella e inspira.

Te quiero llevar ahora al siguiente escenario: anuncian la llegada de un nuevo líder de equipo en el departamento donde trabajas. Te pregunto ¿qué cualidades te gustaría que este tuviera? ¿Qué sería lo más importante para ti? O más bien piensa que eres tú el que llega a liderar un nuevo equipo de trabajo ¿qué cualidades esperarían que tuvieras?

Cuando pensamos a título personal, vemos con más claridad la importancia de ejercer un liderazgo ameno, vivo, cercano, atractivo, en definitiva, observamos la importancia de “Ser un tarro con piedras en la organización”.

Por eso a continuación analizaremos las cualidades más valoradas que los colaboradores esperan que tengan las personas que lideran equipos. ¡¡Vamos por ello!!

Comunicación efectiva: Capacidad para escuchar y transmitir mensajes claros.

- **Confianza:** Ser creíble y mantener la confidencialidad.
- **Empatía:** Entender y compartir los sentimientos de los demás.
- **Apoyo y reconocimiento:** Brindar retroalimentación constructiva y reconocer logros.
- **Integridad y ética:** Actuar con honestidad y principios morales.
- **Responsabilidad y rendición de cuentas:** Asumir responsabilidad por acciones y resultados.
- **Positividad y energía:** Mantener una actitud positiva y motivadora.
- **Visión y dirección:** Tener una visión clara y guiar al equipo hacia objetivos comunes.
- **Humildad y autenticidad:** Ser genuino y reconocer las limitaciones.

Recuerda que cada equipo es único, y las cualidades más valoradas pueden variar. Pero lo que se quiere destacar es que un buen liderazgo influirá de manera positiva en las personas y hará que el equipo se sienta en una zona segura. De ahí la importancia entonces de cultivar estas cualidades para marcar un precedente en tu gestión, hacer ruido para que se fijen en ti en como inspiras, en como motivas, en como vives la cultura organizacional, en definitiva, como impactas principalmente como persona en la vida de otros.

Un liderazgo inspirador genera un impacto positivo en la organización, mejorando el desempeño y el bienestar de los colaboradores. De seguro tu equipo se sentirá inspirado y motivado para alcanzar objetivos. Contribuirá a que exista un buen clima laboral aumentando la productividad. Con un liderazgo basado en las cualidades personales el equipo tendrá una comunicación abierta y efectiva, confiarán en su líder y en la organización. Habrá un crecimiento personal y profesional y cada colaborador se sentirá valorado.

Te puedo asegurar que, hasta el día de hoy, muchos de nosotros recordamos con cariño y afecto a esa persona que influyó positivamente en algún momento de nuestras vidas, como por ejemplo ese maestro en la escuela que sobresalía no por cuanto sabía, sino por sus cualidades y por la clase de persona que era.

Lo mismo puede ocurrir contigo y espero sea así. Como persona puedes dejar un dechado, marcar un precedente impactando positivamente en la vida de tus cercanos como por ejemplo la familia. Si eres padre o madre impartiendo una buena educación y crianza en base a principios y valores.

Y hablando en sentido laboral, puedes hacer lo mismo siendo un buen líder desplegando cualidades que son valoradas por tus colaboradores. Pero sobre todo primero siendo una excelente persona.

De seguro dirán de ti **“Hay un líder, un tarro con piedras en la organización”**.

# COACHING

## & EFECTIVIDAD

## PERSONAL



- FORMACIÓN & DESARROLLO PERSONAL
- COACHING PERSONALIZADO
- CHARLAS MOTIVACIONALES
- SERVICIOS A EMPRESAS



COACH.JTAPIAM

**JOSÉ LUIS TAPIA M.**  
**LÍDER & COACH**

 [jtapiam2007@gmail.com](mailto:jtapiam2007@gmail.com)

 +569 9937 4862

# Ingrid Soto

Escritora - Speaker

**Consultoría en Liderazgo:** *Cómo Transformar Culturas Organizacionales desde la Alta Dirección en 5 Pasos*

# **Consultoría en Liderazgo: Cómo Transformar Culturas Organizacionales desde la Alta Dirección en 5 Pasos**

---

## **Alta Dirección en 5 Pasos**

Transformar una cultura organizacional es uno de los retos más complejos para las empresas modernas. Sin embargo, cuando esta transformación se lidera desde la alta dirección, con una consultoría en liderazgo bien orientada, se puede generar un cambio significativo y duradero. A continuación, te presentamos cinco pasos clave para lograr este objetivo:

### **1. Diagnóstico Cultural y Alineación Estratégica**

El primer paso para transformar la cultura de una organización es entender a fondo el estado actual. Esto implica realizar un diagnóstico exhaustivo que revela los valores, comportamientos y dinámicas subyacentes que guían las interacciones diarias. A través de herramientas como encuestas, entrevistas y análisis de desempeño, los consultores brindan una visión objetiva del entorno organizacional.

### **2. Compromiso de la Alta Dirección**

Para que cualquier transformación sea efectiva, la alta dirección debe estar totalmente comprometida con el proceso. Los líderes no solo deben aceptar la necesidad del cambio, sino también modelar los comportamientos y valores deseados. Aquí es donde la consultoría en liderazgo resulta crucial, brindando coaching personalizado a los ejecutivos para desarrollar su capacidad de ser agentes de cambio. Este paso asegura que el liderazgo esté preparado para guiar el proceso, inspirando al resto de la organización a seguir su ejemplo.



### **3. Definición de Valores y Comportamientos Clave**

Una vez alineados los líderes con la visión del cambio, es fundamental definir qué valores y comportamientos formarán la base de la nueva cultura organizacional. Estos deben estar en consonancia con los objetivos estratégicos de la empresa. La consultoría en liderazgo ayuda a traducir estos valores en comportamientos observables que los líderes y empleados pueden aplicar en su día a día.

### **4. Comunicación y Participación Activa**

El cambio cultural debe ser comunicado de manera clara y continua a todos los niveles de la organización. No basta con comunicar el qué, también es necesario explicar el porqué y cómo cada persona contribuye al éxito del proceso. Además, se fomenta la participación activa, involucrando a empleados de diferentes niveles en la co - creación de soluciones que impulsan el cambio.

### **5. Monitoreo, Ajuste y Refuerzo Continuo**

Se requiere un seguimiento continuo para asegurar que los nuevos comportamientos y valores se mantengan en el tiempo. La consultoría en liderazgo ofrece mecanismos para medir el progreso, a través de indicadores de desempeño y retroalimentación continua. Además, hay que facilitar ajustes en la estrategia cuando sea necesario y reforzar las conductas positivas, mediante programas de reconocimiento y recompensas.

En conclusión, la transformación de una cultura organizacional desde la alta dirección es un proceso complejo, pero alcanzable cuando se sigue una estrategia clara, estructurada en pasos bien definidos. La consultoría en liderazgo aporta el acompañamiento necesario para que los líderes ejecutivos guíen este cambio de manera efectiva, modelando el futuro deseado y asegurando un impacto sostenible en el tiempo.

# Luisa Gonzales

---

Coach



**El Poder de la Autoestima Femenina:**  
Cómo Fortalecer tu Valor Transforma tu  
Realidad

## El reflejo en el espejo: Un viaje personal

---

Soy Luisa Gonzales, coach de vida, y hoy quiero compartir una historia que me cambió. En mis primeros años de adolescencia, el espejo reflejaba una versión de mí misma que no me gustaba. Mis inseguridades alimentaban una baja autoestima, haciéndome sentir pequeña frente a los desafíos de la vida. Durante esos años, las injusticias y desigualdades parecían algo inmutable, y me convencí de que no tenía el poder para enfrentarlas.

Con el tiempo, decidí cambiar mi narrativa. Mi camino hacia la universidad no solo me ofreció conocimiento académico, sino que también me brindó la oportunidad de trabajar en mi autoestima. Al sumergirme en el mundo del coaching, descubrí técnicas que me ayudaron a identificar y eliminar las creencias limitantes que me habían frenado por tanto tiempo.

### Autoestima como escudo: la clave para evitar injusticias

La autoestima no es un accesorio, es la base de todo. Las mujeres que confían en su valor personal tienen más probabilidades de reconocer y enfrentar situaciones injustas. Al construir una autoestima sólida, dejé de ser víctima de mis circunstancias y me convertí en dueña de mi destino.

Esa transformación me permitió obtener mejores posiciones en las empresas donde trabajé. Pero lo más importante fue que empecé a ayudar a otras mujeres a reconocer esa misma realidad. Mujeres que, como yo, se sentían invisibles o incapaces de enfrentar las barreras que la sociedad nos impone.

Como dijo Michelle Obama: "Las mujeres que entienden lo poderosas que son, pueden cambiar el mundo para mejor". Y ese es el primer paso: reconocer el poder que cada una lleva dentro.

## El impacto del empoderamiento femenino en la vida cotidiana

A lo largo de mi camino, entendí que el empoderamiento de las mujeres no solo cambia sus vidas, sino también la sociedad. Mujeres empoderadas que confían en sí mismas inspiran cambios en sus hogares, en sus trabajos, y en su entorno. Tener una autoestima alta nos protege frente a las injusticias diarias que las mujeres enfrentamos, ya sea en el ámbito laboral, social o familiar. Y eso es lo que (con el equipo de mujeres del CIL) mostramos y compartimos en nuestro PODCAST: La brújula del liderazgo femenino. Los invito a seguirnos en Facebook, YouTube y LinkedIn.

## La autoafirmación como motor de cambio

El empoderamiento femenino empieza con una sola decisión: amarnos. Cuando una mujer se valora, empieza a poner límites y a exigir ser tratada con el respeto que merece. Mi proceso como coach me ha permitido trabajar con mujeres de todas las edades, ayudándolas a redescubrir su potencial y construir una autoestima que les permita afrontar cualquier obstáculo.

Como dijo Oprah Winfrey: "No puedes convertirte en lo que no crees". Empoderarnos significa creernos capaces de lograrlo todo, y esa fuerza nos libera de las cadenas de la opresión, de la duda y de las injusticias. Porque una mujer segura de sí misma es capaz de cambiar no solo su vida, sino la de todos a su alrededor

Este es mi llamado para todas las mujeres: trabajemos en nuestra autoestima, no como un acto de vanidad, sino como una herramienta de poder. Solo así podremos hacer que las injusticias que hemos normalizado queden en el pasado. Hoy es el día de mirar al espejo y ver todo lo que podemos llegar a ser.

**¡Juntas somos más fuertes y podemos cambiar el mundo!**

# Luisa Gonzales

MBA, Maxwell Leadership Certified Coach, Experta en Negocios y dueña de la marca que lleva su nombre **Luisa Gonzales Life Coach**, con ella ayuda a empoderar a las mujeres.

Consultora y Asesora especializada en transformar y mejorar el mundo de los negocios con más de 20 años de experiencia en Retail, trabajando con y para empresas Globales en Perú, México y Estados Unidos.

LUISA GONZALES  
BUSINESS COACH



- **Coaching personal y empresarial.**
- **Capacitaciones en soft skills.**
- **Charlas y cursos de liderazgo corporativo.**
- **Consultoría en apertura y desarrollo de negocios, store planning & supply chain.**
- **Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.**
- **Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.**




**+1 754-301-1249**

[www.luisagonzaleslifecoach.com](http://www.luisagonzaleslifecoach.com)

# *Esperanza* **Hernández**

---

A portrait of Esperanza Hernández, a woman with short dark hair, wearing a white top, a pearl necklace, and pearl earrings. She is looking directly at the camera with a slight smile. A blue semi-transparent banner is overlaid on the lower part of her face.

*Liderazgo auténtico, clave para  
construir confianza y credibilidad en  
tu equipo*

## **Liderazgo auténtico, clave para construir confianza y credibilidad en tu equipo**

---

En un mundo donde la autenticidad se valora más que nunca, el liderazgo auténtico se ha convertido en un diferenciador clave para el éxito de las organizaciones.

Este estilo de liderazgo no solo genera confianza y credibilidad, sino que también inspira a los equipos a comprometerse con una visión común, logrando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

¿Qué es exactamente el liderazgo auténtico?

El liderazgo auténtico tiene como base tres pilares fundamentales: la integridad, la transparencia y la empatía. El líder genuino, es congruente tanto en sus palabras como en sus acciones, y actúa con coherencia respecto a sus valores y principios. A través de la autenticidad, el líder es capaz de conectar profundamente con su equipo, fomentando relaciones duraderas y de confianza.

### **La importancia del liderazgo auténtico**

Su importancia radica en fomentar la confianza, la transparencia y mejora la moral del equipo. Los líderes que viven con autenticidad inspiran a sus colaboradores a ser ellos mismos, a compartir sus ideas y a comprometerse con los objetivos organizacionales.

Estos factores combinados, fortalecen la cohesión del equipo, lo que resulta en un rendimiento superior y una cultura laboral de apoyo mutuo.

Además, cuando un líder es genuino y congruente con sus valores, las relaciones que establece son más sólidas y perduran en el tiempo, lo que se traduce en lealtad y compromiso por parte del equipo.



## ¿Cómo desarrollar un liderazgo auténtico?

El liderazgo auténtico es un proceso continuo de auto-reflexión y crecimiento. Algunas de las claves para desarrollarlo son:

1. Conócete a ti mismo: Reflexiona sobre tus valores, principios, fortalezas y debilidades. Al comprenderte mejor, podrás actuar con integridad y coherencia, lo que es fundamental para ganarte la confianza de tu equipo.

2. Practica la empatía y la escucha activa: Escuchar y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás te ayudará a tomar decisiones más informadas y justas, fortaleciendo las relaciones con tu equipo.

3. Fomenta la transparencia y la comunicación abierta: Un ambiente donde la comunicación fluye sin restricciones mejora la moral del equipo y facilita la resolución de conflictos.

4. Comprométete a liderar con el ejemplo: Un líder auténtico no solo habla de valores, sino que los vive. Cumple con tus promesas, demuestra pasión por tu trabajo y motiva a tu equipo a lograr metas comunes.

5. Enfócate en el crecimiento personal y profesional: La auto-reflexión y el aprendizaje de los errores son clave para un líder auténtico. Crea un ambiente donde el equipo valore el crecimiento continuo y vea los errores como oportunidades de mejora.

El liderazgo auténtico es un proceso de auto-descubrimiento, crecimiento y coherencia personal. Al liderar con autenticidad, no solo fortaleces la confianza y credibilidad, sino que también creas un entorno laboral positivo y productivo.

Inspira y guía a tu equipo, siendo fiel a tus principios, es clave para un liderazgo exitoso.

Reflexiona sobre tus valores, comparte tus experiencias y lidera con el ejemplo.

¡Es el momento de construir un equipo fuerte y cohesionado!  
Comienza hoy mismo y observa cómo tu equipo prospera bajo tu guía.



CENTRO INTERNACIONAL  
DE LIDERAZGO

## **REDACCIÓN**

---

- *Marcelo Muñoz*
- *Esperanza Hernández*
- *Felicia de Marín*
- *Haydee Rueda*
- *Nydia Gonzalez*
- *Juana Pavez*
- *Jose Luis Tapia*
- *Ingrid Soto*
- *Luisa Gonzales*

## **EDICIÓN**

---

- *Kevin Gamboa*

## **PUBLICIDAD Y CONTRATACIÓN**

---

*Equipo CIL*

