

ESPECIAL

“Talento y Liderazgo”

DE Stakeholders

PORTFOLIO, PROGRAMME & PROJECT MANAGEMENT

EDICIÓN ANUAL - AGOSTO 2024

PROYECTOS . GESTIÓN . EXCELENCIA . CALIDAD . PROFESIONALES

STAKEHOLDERS.NEWS

EVENTO DE CIERRE
DE TEMPORADA
2024 DE
LAS REVISTAS
TECNOLOGÍA Y
SENTIDO COMÚN Y
STAKEHOLDERS.NEWS

BIENVENIDA A LA
COLUMNA TALENTO
Y LIDERAZGO

¿ESTÁS DISPUESTO
A PAGAR EL PRECIO
DE LIDERAR?

DE LÍDER A LIDER

LIDERAZGO POR
PRINCIPIOS: EL CAMINO
HACIA UN FUTURO
BRILLANTE

LA TRANSFORMACIÓN
DEL TALENTO EN
LA ERA DIGITAL

LIDERAZGO EFICAZ:
EL PODER DE LAS
PREGUNTAS

EL LÍDER SIEMPRE SERÁ
RESPONSABLE POR LOS
OBJETIVOS DE SU EQUIPO

EL PODER DEL
DESCANSO

DESARROLLO DE
HABILIDADES DE
LIDERAZGO EN LA
ERA DIGITAL

LAS 10C DEL
LIDERAZGO ÁGIL:
LOS PILARES DE LA
TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL

ENFOCARSE CON FOCO:
LA CLAVE DEL LIDERAZGO
EFICAZ



REDACCIÓN

■ Equipo

CHANGE THE BUSINESS
con Javier Peris

TECNOTRANSFORMACIÓN
con Juan Jesús Urbizu

**ORGANIZACIONES
RESILIENTES**
con Juan Manuel Domínguez

SUPER PMOS
con Ricardo Sastre

EMPLEO Y FUTURO
con José Luis Portela

EL LADO HUMANO
con Charo Fresneda

CENTROAMÉRICA
con Luis Guardado

TENDIENDO PUENTES
José Antonio Puentes

PERSONAS Y PROCESOS
Luis Morán

TALENTO Y LIDERAZGO
Marcelo Muñoz

■ Publicidad y Contratación

CARMEN USAGRE
carmen.usagre@businessandcompany.com
Teléfono: +34 96 109 44 44



MARCELO MUÑOZ

Empresario, Escritor, Entrenador, Conferencista y Mentor Internacional. Trabaja con Líderes y equipos tanto en Chile en Hispanoamérica, de empresas y corporaciones en sectores como gobierno, tecnología, servicios, universidades, entre otros. Enfocado principalmente en liderazgo, transformación digital, metodologías ágiles, gestión del cambio e Innovación. Además, ha emprendido en sectores inmobiliario, retail, consultoría, servicios y medios de difusión como parte de su portafolio de negocios. Es Parte del equipo de entrenadores de John Maxwell Team, de la Internacional Associate of Coaching (IAC) y la Global Confederation of Coaching (GCC) y Director del Centro Internacional de Liderazgo. Autor del Best Seller "Hackeando el cambio", y Líderes que forman líderes, Co-autor del Best Seller Retos en Pandemia desde una mirada masculina y su último libro, "#Novoyaquebrar" basado en su exitoso programa radial del mismo nombre. Creador del Método Liderazgo Exponencial; y creador del Podcast Líderes que forman líderes, donde cada semana trae un tema contingente enfocado en Liderazgo, Negocios y Management para el desarrollo empresarial con invitados Internacionales. Marcelo es Ingeniero Informático, Máster in Business Administration, Master en Neurocoaching, Master en Gestión de las Tecnologías de la Información de la Escuela Europea de Negocios de Madrid, y Doctor en Negocios.

■ Gabinete Jurídico

Jesús López Peláz

■ Atención al lector

lectores@stakeholders.news

■ Edita

Business, Technology & Best Practices, S.L.
Av. San Onofre, 20
46930-Quart de Poblet (Valencia)
Teléfono: 96 109 44 44
Fax: 96 109 44 45
<https://businessandcompany.com>
soluciones@businessandcompany.com

(Business&Co.®) Business, Technology & Best Practices, S.L. en ningún caso y bajo ningún supuesto se hace responsable de las opiniones aquí expresadas por sus colaboradores o entrevistados. Business&Co.®, Escuela de Gobierno eGob®, Master en Gobierno de Tecnologías de la Información MGEIT®, Caviar®, Telecoms®, Respaldar® y AulaDatos® son Marcas y Nombres Comerciales Registrados de Business, Technology & Best Practices, S.L. MSP®, PRINCE2®, P30®, AgileSHIFT® e ITIL® son Marcas Registradas de AXELOS Limited. The AXELOS® swirl logo is a trade mark of AXELOS® Limited. El Resto de marcas y Logotipos son de sus respectivos propietarios. COBIT® es una Marca Registrada de ISACA.

Stakeholders

.news

Escuela de Gobierno

eGob®

<https://escueladegobierno.es>

Curso de Doble
Certificación en:

Gobierno y Gestión de la Inteligencia Artificial

ISO 38507:2022
ISO 42001:2023

Dirección Académica:
Javier Peris

- Dos formatos para tu comodidad
- Opción A: Remoto en Directo
- Opción B: Virtual con Tutoría
- Basado en las Últimas Normas ISO
- Exámenes de Certificación Incluidos
- Certificación ISO 42001 Leader
- Certificación ISO 38507 Leader
- Solicita tu admisión

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Próxima Convocatoria en Directo

Septiembre 2024

Solicita tu admisión en:



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es

ESPECIAL

“Talento y Liderazgo”

DE Stakeholders .news

EDICIÓN ANUAL - AGOSTO 2024

SUMARIO <<<

06.
EVENTO DE CIERRE
DE TEMPORADA
2024 DE
LAS REVISTAS
TECNOLOGÍA Y
SENTIDO COMÚN Y
STAKEHOLDERS.NEWS

16.
BIENVENIDA A LA
COLUMNA TALENTO
Y LIDERAZGO

20.
¿ESTÁS DISPUESTO
A PAGAR EL PRECIO
DE LIDERAR?

24
DE LÍDER A LÍDER

28.
LIDERAZGO POR PRINCIPIOS: EL
CAMINO HACIA UN
FUTURO BRILLANTE

32.
LA TRANSFORMACIÓN DEL
TALENTO EN
LA ERA DIGITAL

36.
LIDERAZGO EFICAZ:
EL PODER DE LAS PREGUNTAS

40.
EL LÍDER SIEMPRE SERÁ
RESPONSABLE POR LOS
OBJETIVOS DE SU EQUIPO

44.
EL PODER DEL DESCANSO

48.
DESARROLLO DE
HABILIDADES DE LIDERAZGO
EN LA ERA DIGITAL

52.
LAS 10C DEL
LIDERAZGO ÁGIL:
LOS PILARES DE LA
TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL

56.
ENFOCARSE CON FOCO:
LA CLAVE DEL
LIDERAZGO EFICAZ

Curso de Doble
Certificación en:

Gestión Documental y Gestión del Conocimiento

ISO 30301:2021
ISO 30401:2021

Dirección Académica:
Javier Peris

- Dos formatos para tu comodidad
- Opción A: Remoto en Directo
- Opción B: Virtual con Tutoría
- Basado en las Últimas Normas ISO
- Exámenes de Certificación Incluidos
- Certificación ISO 30300 Leader
- Certificación ISO 30401 Leader
- Solicita tu admisión

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Próxima Convocatoria en Directo
Septiembre 2024

Solicita tu admisión en:



+ 34 96 109 44 44
admisiones@escueladegobierno.es



Evento de Cierre de Temporada 2024 de las Revistas Tecnología y Sentido Común y Stakeholders.news

El 19 de julio de 2024, las revistas Tecnología y Sentido Común y Stakeholders.News celebraron el Cierre de su novena y tercera temporada respectivamente con un interesante evento en la sede de UNE Asociación Española de Normalización, en Madrid.



En una tradición que se inició el pasado año 2023, las revistas Tecnología y Sentido Común y Stakeholders.News prepararon un cierre de temporada a la altura tanto de la calidad de sus contenidos como del nivel de sus colaboradores. Con la inestimable colaboración de UNE Asociación Española de Normalización, el día 19 de julio de 2024 se reunió en Madrid un gran grupo de profesionales, entre los que estaban algunos de los colaboradores de nuestras revistas.

El evento comenzó con una bienvenida a cargo de Paloma García, Directora de Programas de Normalización y Grupos de Interés de UNE, y de Javier Peris, Director de las revistas Tecnología y Sentido Común y Stakeholders.News, en el que agradecieron a los presentes su asistencia, sobre todo a aquellos afectados por el incidente global en sistemas de información de grandes compañías de todo tipo que se dio en esa fecha.

*CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA* ↘



Stakeholders
news

De Gestionar a G con 'G' o Ganar

Ramsés Gallea
CISM, CGEIT, CISA

Past International
President ISACA
Executive Vice
Privacy by Design
ISACA Hall of Fame

Black

tors

Canada

Gobernar...

Tras la bienvenida, se dio paso al ponente principal del evento, Ramsés Gallego, primer español (y tercer europeo) en ser nombrado para el "Hall of Fame" de ISACA internacional, evento que tuvo lugar en este 2024. Renombrado conferenciante, deleitó al público asistente con su charla "De Gestionar a Gobernar con 'G' de Ganar", en la que glosó las bondades de dar ese salto hacia el gobierno de las Tecnologías de la Información, sobre todo en los aspectos relacionados con la ciberseguridad. Ciertamente, un lujo contar con él para el evento.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘

Suscríbete

REVISTA
**Tecnología
Sentido C**

10

**2024
PREMIOS
SAPIENTES**

Llanos
Cuenca

UESTRA INVITADA
A #TVC

Talento y
Liderazgo

FERNANDO BOCA

3-1

encia

NA

2024

el dato

bot

2024

2024

Cada primer domingo

Stakeholders
.news





El siguiente acto fue la mesa redonda con cinco de los autores que colaboran con la revista Tecnología y Sentido Común en el que participaron: Alejandro Aliaga líder de la sección "Radio Security", Renato Aquilino líder de la sección "Marcos y Normas", Marlon Molina líder de la sección "Es Tendencia", Marcos Navarro líder de la sección "Ai Robot" que a partir de la proxima temporada pasará a llamarse "Ai Futuro" y Manuel Serrat líder de la sección "Futuro y Seguridad".

Durante la mesa redonda de Tecnología y Sentido Común, estos cinco representantes respondieron a las preguntas del presentador y director de la revista, Javier Peris, acerca de los contenidos de la temporada que terminaba, y de qué se podía esperar de sus secciones en cuanto a contenidos y novedades en la décima temporada de la revista.

Alejandro Aliaga centró su intervención en recordad que el objetivo de su sección "Radio Security" es concienciar a los lectores de que existen vectores de ataque no convencionales asociados con las comunicaciones inalámbricas, y que, por la evolución tecnológica, es difícil que éstos se reduzcan.

Por su parte, Renato Aquilino, en su sección "Marcos y Normas" ha centrado sus contenidos en poner de manifiesto el gap existente entre las normas y quienes las escriben, frente a quienes las han de convertir en realidad en las organizaciones, algo que resulta extremadamente complejo en algunos casos.

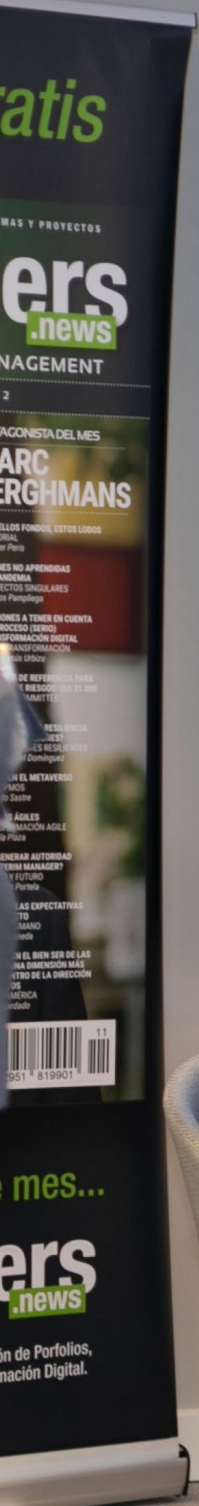
Por lo que respecta a Marlon Molina, con su sección "Es Tendencia", ha tratado de contar a los lectores en esta temporada que termina los temas que, mes a mes, han atraído la atención del sector por diferentes motivos.

Marcos Navarro anunció que su sección, a partir de la décima temporada, cambiaba de enfoque y de nombre, para explicar cómo es la vida en 2024, sólo dentro de diez años, gracias a tecnologías como la Inteligencia Artificial y la Robótica.

En cuanto a Manuel Serrat, explicó que con su sección "Futuro y Seguridad" ha tratado de poner el foco en aquellos aspectos de la evolución tecnológica que pueden suponer algún tipo de riesgo, y concienciar a los lectores para evitarlos.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘

Stakeholders .news



Sharing

Mesa Redonda "Stakeholders.news"

modera Javier Peris



Juan Manuel Dominguez

Sección:
Organizaciones
Resilientes



Luis Morán

Sección:
Personas y
Procesos



Jose Antonio Puentes

Sección:
Tendiendo Puentes



Juan Jesús Urbizu

Sección:
Tecnología
transformación

Stakeholders.news



Suscríbete gratis

REVISTA
**Tecnología &
Sentido Común**

**2022
PREMIOS
SAPIENS**

Llanos
Cuenca

MIEMBRO INVITADO
A ETIC

2021

Talento y
Liderazgo

FERNANDO ROCA

Es
tendencia

MARLON MOLINA

Ojo al dato

Ai Robo

MARCELO NAVARRO

Alejandro
Blasco

PROTAGONISTA

2021

La nueva
Administración

VICTOR ALMORADO

Por Procesos

MARLENE CASTRO

La Revista
en Gestión de
Riesgos y por

... y los Pro
... Segurid, F
... Tecnologías de la Info

Finalizada esta mesa redonda, se llevó a cabo la segunda Mesa Redonda, que contó con cuatro de los colaboradores de la revista Stakeholders. News: Juan Manuel Domínguez líder de la Sección "Organizaciones Resilientes", Luis Morán líder de la sección "Personas y Procesos", José Antonio Puentes líder de la sección "Tendiendo Puentes" y Juan Jesús Urbizu líder de la sección "Tecnología y Transformación".

Dada la temática de la revista, fundamentalmente dirigida a aquellos profesionales de la gestión de proyectos, programas y portafolios y áreas conexas, las preguntas para los participantes en la mesa redonda se centraron en poner de relieve la necesaria aplicación de estándares y buenas prácticas en cada uno de los ámbitos que tratan las diferentes secciones de la revista.

Juan Manuel Domínguez, a través de su sección "Organizaciones Resilientes", expuso aspectos tales como que, en Japón, con aproximadamente 120 millones de habitantes, hay 45.000 empresas centenarias, frente a las poco más de 5.000 que existen en España con 48 millones de habitantes.

Luis Morán comentó algunos de los temas que había tratado durante esta tercera temporada en su sección "Personas y Procesos", y avanzó alguna de las cuestiones que va a tratar en la cuarta temporada de la revista.

José Antonio Puentes (sección "Tendiendo Puentes") compartió con los presentes algunas vivencias personales, relacionadas con las dificultades que la gestión de proyectos enfrenta en determinadas organizaciones.

Por último, Juan Jesús Urbizu, que estas temporadas ha escrito en su sección "Tecnología y Transformación", apuntó algunas de las cuestiones más relevantes a las que se enfrenta el gestor de proyectos, programas y portafolios en relación con la digitalización de las organizaciones, y más desde la irrupción para el gran público de los sistemas de inteligencia artificial.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘

Stakeholders
news



Tras las dos mesas redondas, Javier Peris anunció el nombramiento de los tres embajadores de la revista Stakeholders.News en Hispanoamérica más concretamente en Puerto Rico, Uruguay y El Salvador. En Puerto Rico contaremos cada mes con la participación de Nesty Delgado en Uruguay contaremos con Daniel Sorokins y en el país de la eterna sonrisa "El Salvador contaremos con Luis Guardado quienes fueron nombrados y serán a partir de ahora Embajadores de Stakeholders.news.

Los actos de cierre de temporada terminaron con la entrega de los premios Tecnología y Sentido Común y Stakeholders.News, en esta ocasión en su edición de 2024.

El "Premio Tecnología y Sentido Común 2024" recayó en el Consejo General de Colegios Profesionales de Ingeniería Informática (CCII), por su aportación al progreso de la sociedad de la información, el impulso al desarrollo ético de los avances tecnológicos y la defensa y promoción de la ingeniería en informática. El premio fue recogido por José García Fanjul, secretario del CCII y vicedecano del Colegio Oficial de Ingenieros en Informática del Principado de Asturias.

Por otro lado, el "Premio Stakeholders.News 2024" fue otorgado a la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid, por haberse convertido en referente



en la innovación y digitalización de la administración pública y por su compromiso con el cumplimiento y la excelencia del servicio al ciudadano. Este premio fue recogido por Zaida Sampedro Préstamo, subdirectora general de Transformación y Gestión del Cambio de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

Al terminar el acto, todos los presentes pudieron disfrutar de un magnífico networking alrededor de un espectacular catering que se sirvió en las mismas instalaciones de UNE, con lo que se dio por cerrada la temporada de ambas revistas. ¡Nos vemos en septiembre!



**Hace mucho
tiempo que
hablas.**

**¿Pero hace
cuánto no
dialogas?**



Somos una organización global de beneficio para la comunidad cuya misión es crear normas para contribuir a la construcción de un mundo más seguro, sostenible y competitivo.

Creamos espacios de colaboración neutrales e inspiradores en los que compartir conocimiento para desarrollar, a través del diálogo y el consenso, normas que sirvan a los intereses de toda la sociedad y que movilicen a los que apuestan decididamente por la excelencia empresarial y la conciencia social.

Bienvenida a la Columna 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.

*CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA* ↘





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.

Escuela de Gobierno

eGob®

<https://escueladegobierno.es>

Curso de Doble
Certificación en:

Inteligencia Estratégica y Gestión de la Innovación

ISO 56002:2019
ISO 56006:2021

Dirección Académica:
Javier Peris

- Dos formatos para tu comodidad
- Opción A: Remoto en Directo
- Opción B: Virtual con Tutoría
- Basado en las Últimas Normas ISO
- Exámenes de Certificación Incluidos
- Certificación ISO 56002 Leader
- Certificación ISO 56006 Leader
- Solicita tu admisión

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Próxima Convocatoria en Directo

Septiembre

Solicita tu admisión en:



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



¿Estás dispuesto a pagar el precio de Liderar?

Esta es una pregunta que mi padre me hizo muy joven, recuerdo que demore mucho en responder, ya que no sabía si realmente estaba preparado. Desde pequeño en casa había mucha gente, colaboradores que nos ayudaban en las distintas verticales de negocios de mis padres, es más, había colaboradores que solo trabajan para mi madre y otros para mi padre; por lo que nuestra casa era un #cowork de esta época.

Recuerdo un día que me dí el ánimo y le dije Papá, creo que si estoy dispuesto a Liderar, recuerdo que íbamos en una camioneta a trabajar hacia una feria y uno de los colaboradores de mi padre me dice; creo que lo harás muy bien; a lo que mi padre exclamo:

Liderar es como manejar un vehículo, cuando aprendes lo haces en un "entorno controlado" vas a un lugar apartado, idealmente sin gente y con mucho espacio (mi hermano mayor ya me estaba enseñando por lo que sabía de lo que hablaba mi padre), pero, continua diciendo, cuando ya sales a la carretera es otra cosa, miles de variables que en el lugar apartado; por ello es importante que si estás dispuesto, tienes que prepararte día por día.

El liderazgo es un concepto fundamental en el mundo empresarial y en la vida en general. Muchos aspiran a liderar, pero pocos están dispuestos a pagar el precio que conlleva. En este artículo, exploraremos las implicaciones del liderazgo y por qué es esencial estar preparado para enfrentar los desafíos que conlleva.

Para convertirse en un líder exitoso, es necesario recorrer un camino lleno de obstáculos y desafíos. No se trata solo de ocupar una posición de autoridad, sino de inspirar a otros y guiarlos hacia el éxito. Aquí hay algunas consideraciones clave:

1. Autoconocimiento

El primer paso para convertirse en un líder efectivo es conocerse a uno mismo. Esto implica comprender tus fortalezas, debilidades, valores y objetivos. El autoconocimiento te permitirá tomar decisiones coherentes con tus principios y liderar con autenticidad; el problema a veces es que no nos conocemos, sino más bien nos conoce más nuestras parejas, hijos, padre y madre. En mi caso varias veces mi hija y mi señora me han dicho cosas que yo no he visto de mi persona y que tengo que mejorar.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘





2. Aprendizaje Continuo

El liderazgo no es estático; evoluciona con el tiempo y las circunstancias. Para mantenerse relevante, es crucial estar dispuesto a aprender de manera constante. Esto incluye adquirir nuevas habilidades, estar al tanto de las tendencias del mercado y buscar retroalimentación para mejorar; pero no estoy hablando solo de entrenamientos “formales”, sino que también trabajar el Aprendizaje Continuo como una filosofía de vida, es más con mi esposa tenemos la práctica de que TODOS los días algo nuevo debemos aprender, de la experiencia de un amigo, colega, en el trabajo, los niños lo que sea, porque a veces tenemos la impresión que solo aprendemos en una institución educativa, pero no es así, la “Cultura del Aprendizaje es constante”

3. Toma de Decisiones

Los líderes enfrentan decisiones difíciles regularmente. Deben ser capaces de evaluar información compleja, considerar las implicaciones y tomar decisiones informadas. La habilidad para tomar decisiones efectivas es una característica distintiva de los líderes exitosos; hace una semanas trabajamos con varios líderes sobre este punto; nosotros tenemos un lienzo que se llama el Canvas de la Incertidumbre, que ayuda a la toma de decisiones de líderes y ha generado mucho valor para quienes lo usan, no siempre tenemos todas las respuestas como líderes ni toda la información, y a veces ni siquiera podemos comentar las decisiones con nadie del equipo, lo que genera mucha más ansiedad.

4. De comunicación a Conexión

La comunicación es clave en el liderazgo. Un líder debe ser capaz de transmitir su visión de manera clara y persuasiva. Además, debe escuchar activamente a su equipo y fomentar un ambiente de colaboración

y confianza; las tecnologías disponibles, a veces nos juegan “una mala pasada”, y nos mandamos unos audios de 5 minutos por WhatsApp, o mandamos al Chat de la empresa información y “asumimos” que todos la leyeron, pasemos de la Comunicación a conectar con nuestros equipos, sobre todo pensando que ahora somos globales; modismos y palabras locales a veces puede darle otro contexto a la conversación.

Los Desafíos del Liderazgo

Si bien el liderazgo puede ser gratificante, también conlleva desafíos significativos, justo esta semana cerramos con un nuevo cliente, y en la primera sesión con él me contó el proyecto completo que tenía que liderar y por eso contrató nuestros servicios; también me sincero que no tenía la experiencia en este tipo de proyectos de gran envergadura, pero me dijo algo que me dejó pasmado, justamente por ello tomé este desafío porque quiero aprender y obviamente con él soporte y respaldo de ustedes (por nosotros); desde ahí salió la motivación de escribir este artículo.

El liderazgo es un viaje que requiere **dedicación, autenticidad y perseverancia**. Para aquellos que están dispuestos a pagar el precio, las recompensas son significativas. Sin embargo, es importante recordar que el liderazgo no es para todos, y no todos están dispuestos a asumir sus desafíos; y ojo no es malo, sino más bien es buscar “para que somos buenos” por un lado y por otro lado que te guste; no sabes la cantidad de clientes que hemos acompañado estos años que no querían liderar, sino más bien ser liderados.

Nos vemos en la próxima entrega.

Curso de
Doble Certificación

Gobierno del Tiempo y Gestión de la Productividad

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación TSG4® Yellow Belt
- Certificación UNE 71404 Executive
- Módulo 1: MasterGEIT®
- Módulo 1: MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 15 al 23 de marzo



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es





De líder a Lider

Nunca nos enseñaron a liderar, desde pequeño creo que me aprendí las capitales de muchos países, después de más grande en la Universidad a derivar cosas que muchas veces ni yo entendía, era más bien "mecánica", pero nunca me enseñaron a Liderar, y creo que usted que lee estas líneas se siente identificado con ello; es por ello que en este entrega que quiero enfocar en lo esencial del liderazgo.

El liderazgo es Influencia, como dice mi Mentor John Maxwell, El liderazgo es influencia nada más ni nada menos, enfatizando en la capacidad de influir en otros de **manera positiva**; no es controlar sino **inspirar y guiar**; un líder efectivo no solo debe buscar influenciar a otros, sino que también prepararlos para que mañana ellos líderes; principio fundamental del **Liderazgo Exponencial**.

Influencia positiva: El énfasis está en la "influencia positiva". Esto significa que un líder efectivo no solo busca tener influencia sobre otros, sino que lo hace de una manera que beneficie a las **personas y a la organización en su conjunto**. El objetivo es inspirar y motivar a las personas a alcanzar su máximo potencial y lograr objetivos compartidos.

No es control: Maxwell destaca que el liderazgo no se trata de controlar a las personas o **imponer la voluntad del líder sobre los demás**. En cambio, se trata de **guiar y liderar** a través del ejemplo, la inspiración y la comunicación efectiva. Un líder **influyente** no necesita recurrir a **tácticas de control**, sino que gana el respeto y la confianza de su equipo.

Inspirar y guiar: Un líder influyente es alguien que inspira a los demás con su **visión y valores**, y luego los guía en la **dirección correcta para lograr esa visión**. La inspiración proviene de la capacidad de comunicar de manera efectiva, de establecer metas claras y de mostrar un **compromiso genuino con el éxito del equipo**.

Desarrollo de relaciones: La influencia positiva se basa en la construcción de **relaciones sólidas**. Un líder que se preocupa por las **necesidades y aspiraciones** de su equipo y que establece conexiones auténticas es más propenso a **influir de manera efectiva**. Las relaciones sólidas también fomentan la **confianza y la colaboración**.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘



El liderazgo es un proceso evolutivo incremental, muchas veces creemos que si vamos a la mejor Universidad de nuestro país o localidad, ya estamos “listos para liderar”, este es un **proceso constante**, no es malo perfeccionarse, yo lo hago constantemente, pero eso no significa que “soy más líder con un entrenamiento”, el liderazgo es de todos los días, los líderes no nos “sacamos” la gorra del liderazgo nunca”, no somos líderes de 9am a 6pm de la tarde, sino que es **todo el tiempo** y eso requiere de mucha reflexión y conocimiento de nosotros mismos para canalizar ese conocimiento adquirido y **llevarlo a la práctica**, misma cosa pasa con los libros, he visto muchas publicaciones en redes sociales que dicen lee **100 libros** al año, aplicaciones de **resúmenes de libro**, pero hace un tiempo reflexionada sobre lo que es realmente importante, actualmente estoy leyendo 3 libros, y los 3 están a mitad; ¿Por qué? Porque los voy leyendo en base a “**necesidad**”, no quiero jactarme en redes sociales que he leído 100 libros al año, sino que **prefiero leer 3 al año y aplicar más del 50% de las cosas que ahí dicen**; enfoquémonos en la práctica ya que ahí se logra realmente un hábito .

El liderazgo se basa en relaciones de confianza. Si usted fuera su propio jefe ¿Confiaría en Usted? Es la pregunta que le hago a los líderes que acompaño. La importancia de construir relaciones sólidas con los miembros del equipo y de conocer sus necesidades y aspiraciones, es fundamental; yo prefiero que **me digan no tengo ganas de ir a la oficina hoy**, a que me digan, me duele la cabeza o me siento mal del estomago como “excusa” para no ir; creo que las relaciones son fundamentales, y no solo con nuestro equipo, sino que también con nuestros pares líderes y nuestras jefaturas dentro de la organización, si usted no confía en su gente y su gente en usted, será muy

difícil lograr los objetivos planteados y un estrés tanto para usted como su equipo.

Creo que desde aquí ya estamos alineados con la **filosofía del liderazgo** y algunas consideraciones que son pertinentes de tener en cuenta; ya que si bien es cierto, existen **miles de corrientes, estrategias, formas de liderar y ejercer el liderazgo**, es importante también conocer nuestro propio estilo; independiente de la cantidad de corrientes o verticales ¿Cómo quiero liderar yo?, ¿Cómo me gustaría que me lideraran a mí?, ¿mi actual forma de liderar, me ha traído buenos resultados?; son preguntas claves que usted que está leyendo este artículo debe hacerse.

Para finalizar, dejarle una de las herramientas que más le enseñamos a los líderes, es desde la reflexión; antes de acostarse solamente 3 preguntas:

¿Qué hice bien?
 ¿Qué hice mal?
 ¿Cómo lo voy a mejorar?..... mañana

Les dejo esta reflexión, preguntas y herramientas para que puedan desarrollarlas hasta la próxima entrega.

Nos vemos en la próxima.

Curso de
Doble Certificación

Análisis de Negocio y Gestión por Procesos

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación BPA Leader
- Certificación BPM Executive
- Módulo 2: MasterGEIT®
- Módulo 2 MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 5 al 13 de abril



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es





Liderazgo por Principios: El Camino hacia un Futuro Brillante

El liderazgo es un aspecto fundamental en cualquier organización o comunidad. Sin embargo, no todos **los líderes somos iguales**, y el liderazgo por principios se destaca como un enfoque **poderoso y efectivo para guiar a otros**. Este artículo, lo escribí después de una sesión de coaching grupal para líderes de Chile y Brasil.. ya les contaré durante el transcurso del mismo.

¿Qué es el Liderazgo por Principios?

Se basa en la idea de que los líderes deben **adherirse a un conjunto de valores y principios éticos sólidos**. Estos principios actúan como una **brújula moral que guía todas las decisiones y acciones del líder**. En lugar de centrarse únicamente en **resultados a corto plazo**, el liderazgo por principios busca el **bienestar a largo plazo de las personas y la organización**.

ALGUNOS DE LOS PILARES DEL LIDERAZGO POR PRINCIPIOS

Dependiendo de la organización, van definiendo algunos valores, de los líderes que me tocó trabajar con ellos, definimos el Método RICO para referirnos a 4 valores que son fundamentales para la organización:

Responsabilidad

Los líderes por principios asumen la responsabilidad de sus decisiones y acciones. Reconocen sus errores y buscan soluciones en lugar de buscar culpables. Esta actitud fomenta un entorno de confianza y aprendizaje continuo.

Integridad

La integridad es el cimiento del liderazgo por principios. Los líderes íntegros son honestos, transparentes y coherentes en sus acciones y palabras. Se adhieren rigurosamente a sus valores y principios, incluso cuando enfrentan desafíos o tentaciones.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘

Coraje

Contribuir con una mentalidad positiva y de crecimiento, motivando a las personas a actuar a pesar del miedo, la incertidumbre o las dificultades.

Colaboración

Mentalidad Positiva y colaborativa, promoviendo el trabajo en equipo, la comunicación abierta y la cooperación con otros para lograr resultados.

BENEFICIOS DEL LIDERAZGO POR PRINCIPIOS

El liderazgo por principios no solo es moralmente correcto, sino que también conlleva **beneficios significativos para las organizaciones y comunidades**. Algunos de estos beneficios incluyen:

Mayor Confianza

Los líderes por principios ganan la confianza de sus seguidores debido a su integridad y coherencia. Esta confianza se traduce en una mayor lealtad y compromiso por parte del equipo.

Mejora en el Rendimiento

Cuando los líderes se adhieren a principios sólidos, se toman decisiones más informadas y se evitan errores costosos. Esto conduce a un mejor rendimiento a largo plazo.

Desarrollo de un Entorno Positivo

El liderazgo por principios crea un entorno de trabajo o una comunidad positiva y saludable. Los miembros se sienten valorados y motivados, lo que aumenta la productividad y la satisfacción.

Casos Prácticos

A lo largo de la historia, hemos visto ejemplos de líderes por principios que han tenido un impacto duradero en el mundo. Desde Mahatma Gandhi y su lucha pacífica por la independencia de la India hasta Nelson Mandela y su búsqueda de la igualdad racial en Sudáfrica, estos líderes han demostrado cómo el liderazgo basado en valores puede cambiar vidas y naciones.

Pero esto no queda aquí, con estos ejecutivos que me tocó trabajar, paso algo que realmente me motivó a escribir este artículo, en la segunda sesión, donde nos tocó hablar de la Integridad paso algo hermoso; yo trabajo con los equipos una metodología que se llama de Mesas Redondas, en donde hay una serie de preguntas que responder, de las cuales 2 son las más importantes desde mi punto de vista

¿A que persona conoces que evidencia este valor?

Tres de los líderes que estaban en la sala, eligieron a su superior directo (que también estaba en la sesión con nosotros), **fue un momento mágico**, en los años que llevo haciendo coaching ejecutivo, nunca me había pasado algo así, y creo que es de mucho valor, una de las sesiones que

mas he disfrutado y quería compartirla con ustedes para que vean el “poder” que tiene la influencia (recuerde lo vimos en entregas anteriores **Liderazgo es influencia nada más ni nada menos**), fue una experiencia desde mi entender gratificante, el Líder de todos ellos, lleva poco tiempo en la compañía y este respaldo es realmente importante para todos como equipo.

Para cerrar esta entrega, solo quiero contarles que es bueno **definir valores como equipo, u organización**, esto nos permite que estemos todos alineados y en sintonía, ya que muchas veces pasa que no tenemos ese sentido de pertenencia con los equipos, y es más sobre todo para personas que recién se integran a la compañía no saben “como actuar” en algunas situaciones y si no hacemos inducciones correctas a los nuevos colaboradores, **se comenten “errores” involuntarios**.

La pregunta que me queda y dejo abierta **¿Tenemos claro dentro de la Organización o en mi equipo cuales son los valores que promovemos? Tanto yo como líder como toda la organización**

Te invito a seguirnos cada mes con una nueva entrega, todo el contenido expuesto en cada entrega, son experiencias reales que nos pasan con los clientes que atendemos en toda Hispanoamérica, los nombres de personas y empresas son omitidos por seguridad de nuestros clientes y como lo exige el código de ética de la Global Confederation Of Coaching (GCC) que es la organización con la que estamos asociados para temas relacionados a coaching.

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Gestión de Proyectos

OpenPM² (PjM) + ISO 21502

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación OpenPM² (PjM) Executive
- Certificación ISO 21502 Leader
- Módulo 3: MasterGEIT®
- Módulo 3 MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 19 al 27 de abril



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



La Transformación del Talento en la Era Digital

Desde que tuve la oportunidad de dar mi primera charla Tedx en Panamá, una de las preguntas que más me hacen los ejecutivos en las compañías, tiene que ver con el talento, como vamos a transformar el talento en esta era digital, y más aún, como los mismos líderes y sobre todo los directorios que muchas veces son personas no tan "afines" a temas relacionados a tecnología, digitalización, con enfoque en los nuevos negocios.

Acá les traigo algunas de mis reflexiones, en base a las sesiones de trabajo con ejecutivos de distintos países e industrias.

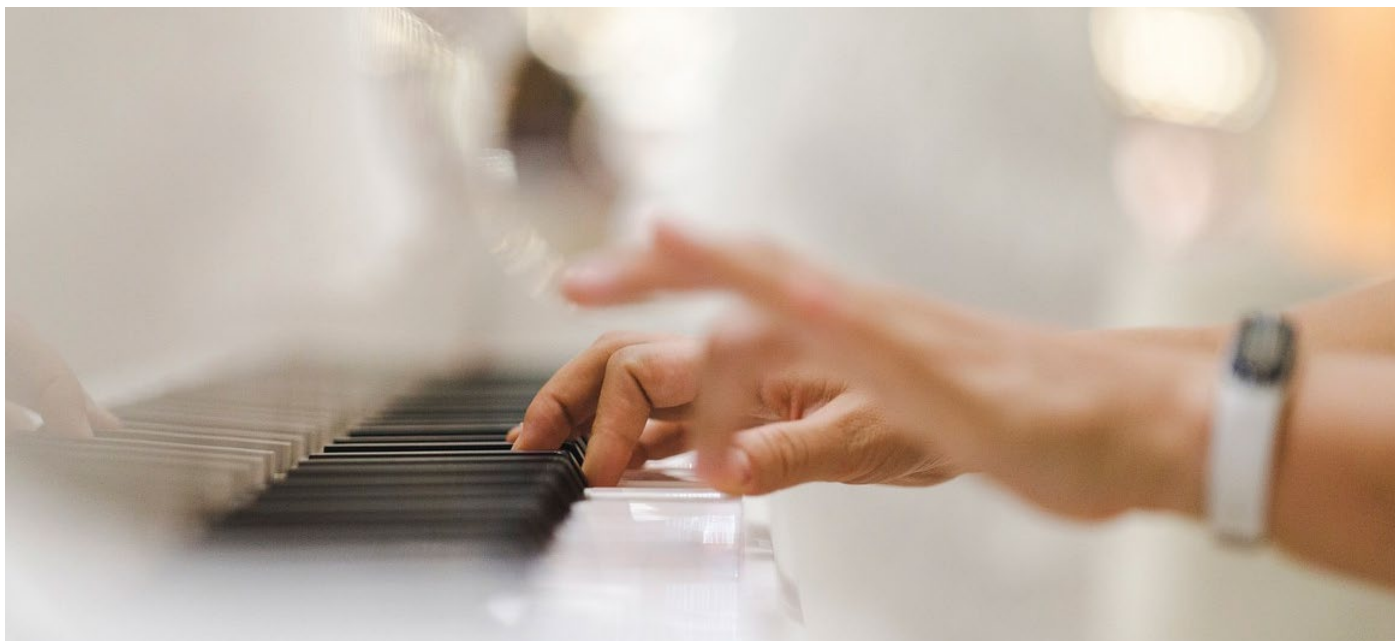
Adaptación a Nuevas Competencias

La era digital ha cambiado el panorama de competencias requeridas. Hoy en día, habilidades como la agilidad de aprendizaje, la adaptabilidad y las competencias digitales son esenciales. Las organizaciones deben enfocarse en desarrollar estas habilidades en sus empleados, además de buscar talento externo que las posea, como también la incorporación de profesionales "a demanda" según el nivel de expertiz que se requiera en un momento determinado, por un proyecto en particular, una dificultad o simplemente tener una visión distinta externa para la toma de decisiones; es interesante, ya que desde hace 2 años, nos han pedido muchísimo este tipo de asesorías para startup y también para corporativos, lo que nos ha llamado la atención y creo que es una práctica que se quedará en las empresas y en nuestros negocios.

Importancia de la Diversidad y la Inclusión

La diversidad y la inclusión se han convertido en elementos clave para impulsar la innovación y la creatividad en el entorno digital. Equipos diversos en términos de género, edad, cultura y experiencia son más propensos a generar ideas innovadoras y soluciones creativas; cada vez veo más gente joven dentro de los directorios, es más hace unas semanas terminamos una consultoría para una Gerente General, super joven, y que tiene toda la capacidad del mundo para liderar y gestionar de la mejor forma, cosa que en la época de mis padres, estos cargos solo son tomados por personas con "experiencia".

CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA ↘



Gestión de Talentos y Desarrollo de Carrera

La era digital requiere un enfoque más dinámico y personalizado en la gestión de talentos. Las organizaciones deben ofrecer trayectorias de carrera flexibles, oportunidades de aprendizaje continuo y programas de mentoría para desarrollar las capacidades de sus empleados, sobre todo como cambia todo dentro de la organización y el entorno empresarial, desarrollar una “cultura del aprendizaje” es fundamental, y no estoy hablando solo de comprar miles de licencias en las plataformas de e-learning que actualmente hay en el mercado, sino que acompañado de mentoreo y coaching es fundamental, para no quedarnos solo con el conocimiento, sino que también aplicarlo, me ha llamado poderosamente la atención, los líderes que literalmente “juntan diplomas de entrenamientos que nunca aplican, y lo que es peor, compran miles de libros que nunca leen, y obviamente menos aplican, la gestión del talento es un proceso evolutivo incremental, es de desarrollo constante y que para bien o para mal, nunca acaba.

Ahora bien, hemos hablado de los individuos, colaboradores y líderes, pero ¿Qué pasa en el resto de la organización?, ¿de qué sirve que solo unos pocos incorporen estas características en el día a día?, debemos trabajar en un enfoque de Cultura, generar una cultura dentro de la organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ERA DIGITAL

Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo

Una cultura que promueve la adaptabilidad y el aprendizaje continuo es esencial en la era digital. Las organizaciones deben fomentar un entorno donde el cambio sea visto como una oportunidad y no como una amenaza, y donde el aprendizaje continuo sea parte de la rutina diaria.

Colaboración y Trabajo en Equipo

La transformación digital ha reforzado la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo. Las herramientas digitales permiten una colaboración más efectiva, incluso en equipos distribuidos geográficamente. La cultura organizacional debe promover y facilitar estas interacciones.

Liderazgo en la Era Digital

El liderazgo en la era digital requiere un conjunto de habilidades único. Los líderes deben ser capaces de guiar a sus equipos a través de la incertidumbre, inspirar innovación, y abrazar las nuevas tecnologías. Además, deben fomentar una cultura de confianza y transparencia.

Ahora bien, todo enfoque tiene su estrategia, y creo que sin ella no podemos avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos, es por ello que acá les dejo algunos tips.

ESTRATEGIAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL TALENTO Y LA CULTURA DIGITAL

Promoción de una Mentalidad Digital

Las organizaciones deben promover una mentalidad digital entre sus empleados. Esto incluye la aceptación de la tecnología no solo como una herramienta, sino como una parte integral de las operaciones diarias y la estrategia a largo plazo.

Integración de Tecnologías Emergentes

La integración de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, el big data y la automatización en los procesos de trabajo no solo aumenta la eficiencia, sino que también proporciona nuevas oportunidades para que los empleados desarrollen habilidades relevantes.

Fomento de la Innovación y la Creatividad

La cultura organizacional debe fomentar la innovación y la creatividad. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de innovación, hackathons, y espacios para que los empleados experimenten y propongan nuevas ideas.

La era digital ha traído desafíos y oportunidades únicas en el ámbito del talento y la cultura organizacional. Las organizaciones exitosas serán aquellas que logren integrar efectivamente estas dimensiones en su estrategia general, promoviendo una cultura de aprendizaje, adaptabilidad, innovación y colaboración. Al hacerlo, no solo se mantendrán relevantes en el mercado actual, sino que también se posicionarán como líderes en el futuro del trabajo.

Y no lo olvides, este no es un trabajo de unos pocos, sino que más bien de toda la compañía.

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Gestión de Programas **OpenPM² (PgM) + ISO 21503**

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación OpenPM² (PgM) Executive
- Certificación ISO 21503 Leader
- Módulo 4: MasterGEIT®
- Módulo 4 MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 3 al 11 de mayo



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



Liderazgo Eficaz: El Poder de las Preguntas

En el mundo del liderazgo y la gestión, el arte de hacer preguntas es una herramienta fundamental. Terminé de leer el libro de Mario Borghino "El Arte de Hacer Preguntas", con mi primer objetivo de seguir perfeccionándome en temas de entrevistas con clientes, negociación y de coaching, más al seguir cada capítulo, encontré la importancia de que los líderes realicemos **buenas preguntas**

El Valor de Preguntar

Mi padre siempre me decía, las preguntas abren puertas. Permiten a los líderes obtener una comprensión más profunda de su equipo, identificar problemas ocultos y fomentar la innovación. Al hacer preguntas, un líder muestra **interés y respeto** por las opiniones de su equipo, lo que a su vez puede aumentar la **moral y la confianza**.

Comparto con ustedes algunas reflexiones que creo que son importantes

Tipos de Preguntas en el Liderazgo

Preguntas Abiertas: Estas preguntas invitan a respuestas detalladas y fomentan la discusión. Ejemplos incluyen: "¿Qué opinas sobre...?" o "¿Cómo mejorarías...?"

Preguntas Reflexivas: Ayudan a los individuos a reflexionar sobre sus experiencias y aprendizajes. Por ejemplo: "¿Qué aprendiste de esta experiencia?"

Preguntas Estratégicas: Se centran en la visión y los objetivos a largo plazo, como "¿Dónde nos vemos en cinco años?"

Liderazgo y Comunicación Efectiva

La comunicación es la esencia del liderazgo. Las preguntas efectivas pueden mejorar la comunicación al:

- Fomentar un ambiente de apertura y honestidad.
- Permitir que los líderes comprendan mejor los desafíos y perspectivas de su equipo.
- Facilitar retroalimentación constructiva.

Preguntas para la Resolución de Problemas En situaciones difíciles, las preguntas pueden ser una **herramienta poderosa para la resolución de problemas**. Preguntas como "¿Cuáles son las posibles soluciones?" o "¿Qué obstáculos

podríamos enfrentar?" pueden ayudar a identificar soluciones innovadoras.

Preguntas para el Desarrollo del Equipo Las preguntas también pueden ser utilizadas para el **desarrollo del equipo**. Preguntar "¿Qué habilidades te gustaría desarrollar?" o "¿En qué áreas necesitas más apoyo?" puede ayudar a los líderes a entender y apoyar mejor el crecimiento de sus miembros.

Preguntas para Fomentar la Autoevaluación Las preguntas de autoevaluación son cruciales para el desarrollo personal. Preguntas como "¿Cómo calificarías tu desempeño?" o "¿Qué podrías haber hecho de manera diferente?" son esenciales para el crecimiento individual y del equipo.

Ahora bien, ¿Qué preguntar? Como prepararme con "buenas preguntas", todo va a depender del contexto y la cantidad información con la que tenga, por ejemplo; en mi caso, cada vez que me reúno con un cliente nuevo, busco la mayor cantidad de información del mismo (principalmente linkedin de la persona y de la empresa), reviso sitio web y contactos en común que podamos tener, para hacer "**preguntas mas acertadas**", cuando lidero y/o acompaño equipos, me enfoco en "**las piedras de tope**" que puedan tener, yo hace años dejé el mundo técnico, más lidero regularmente equipos de esa línea, me preocupo de enfocarme en "**fuera de la caja**", lo que nos permite encontrar mejores soluciones en conjunto, ya que a veces pasa, que "le echamos la culpa" al método o marco de referencia que estemos usando, y más bien todo ello, es documentación y muchas veces "buenas prácticas" pero no necesariamente nos van a dar todas las respuesta, lo veo mucho en entrenamiento de scrum, Design Thinking y muchos otros que dicen "esto no funciona" y en realidad el foco siempre debe estar en las **personas y las buenas preguntas ayudan a la confianza y mejorar nuestros productos y servicios**

CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA ➤



En el mundo del coaching, se habla de preguntas poderosas que buscan principalmente:

Fomentan la Reflexión Profunda: Las preguntas poderosas están diseñadas para llevar a la persona a reflexionar más allá de las respuestas superficiales. Ayudan a explorar creencias, valores, motivaciones y desafíos subyacentes.

Centradas en el Coachee: Estas preguntas ponen al coachee (la persona que recibe el coaching) en el centro del proceso. Se enfocan en sus experiencias, pensamientos y emociones, en lugar de en las opiniones o soluciones del coach.

Abiertas y Curiosas: Las preguntas poderosas suelen ser abiertas, lo que significa que no tienen una respuesta "correcta" o "incorrecta". Invitan a una exploración más amplia y a respuestas detalladas.

Generadoras de Perspectivas: Permiten al coachee ver su situación desde diferentes ángulos. Esto puede incluir cuestionar suposiciones, considerar otras posibilidades, o entender las consecuencias de ciertas decisiones.

Movilizadoras hacia la Acción: Estas preguntas también buscan mover al coachee hacia la acción, ayudándole a identificar pasos concretos para alcanzar sus metas o resolver sus problemas.

Ejemplos de Preguntas Poderosas:

- "¿Qué es lo que realmente quieres lograr?"
- "¿Qué te está impidiendo avanzar?"
- "¿Cómo se vería el éxito para ti en esta situación?"
- "¿Qué aprenderías si intentas esta nueva estrategia?"
- "¿Cómo afecta esta situación a tus valores personales?"

Desarrollo de la Autoconciencia: Estas preguntas ayudan al coachee a desarrollar una mayor autoconciencia, un componente clave para el crecimiento personal y profesional.

Respeto y Empatía: Un buen coach utiliza preguntas poderosas de manera respetuosa y empática, reconociendo y validando los sentimientos y experiencias del coachee.

Por eso, que más nosotros los líderes debemos aprender estas herramientas que nos permitirán mejorar exponencialmente nuestras habilidades de liderazgo.

Ahora te puedes estar preguntando ¿existirá una "base de datos" de preguntas?, te invito a **generar las propias**, en el mundo del coaching, existen listados de las mismas, más sería bueno que vayas preparando desde ya las tuyas propias para mejorar; es más te invito a que **genes tus cartas con preguntas poderosas para líderes**, yo he creado las mías propias y también he adquirido unas de distintos referentes en liderazgo, como por ejemplo el Juego de Liderazgo de mi mentor John C. Maxwell que ayuda a trabajar estos temas con frases de sus libros y preguntas de apertura para desarrollar **nuestro liderazgo**.

Las preguntas son una herramienta poderosa en el arsenal de cualquier líder, desde ahí que una de las corrientes de liderazgo que venimos pregonando hace un tiempo tiene que ver con un Líder Coach; permiten una mejor **comunicación**, fomentan la **innovación y el desarrollo del equipo**, y son clave para la **resolución de problemas**.

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Service Management FitSM + ISO 20000

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación FitSM Executive
- Certificación ISO 20000 Leader
- Módulo 5 MasterGEIT®
- Módulo 5 MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 17 al 25 de mayo



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



El líder siempre será responsable por los objetivos de su equipo

En el mundo del liderazgo y la gestión de equipos, existe una premisa fundamental que no puede ser ignorada: el líder siempre será responsable por los objetivos de su equipo. Esta responsabilidad **va más allá de simplemente delegar tareas y supervisar el progreso**. Implica asumir un compromiso profundo con el desarrollo y el éxito de cada miembro del equipo, así como con el logro de los resultados deseados. A simple vista, puede resultar fácil, pero no lo es; en los años que llevo liderando y acompañando líderes, la delegación es un gran tema, me he escuchado con frases como:

- Es que, si no lo hago yo, entonces no va a quedar bien
- Tengo que estar en todas, sino queda malo
- Si queda mal, después “los platos rotos” los tengo que pagar yo.

Desde ese punto de vista es que, al final del día, lo haga bien mi equipo o lo haga mal, la responsabilidad siempre recae en mi persona como líder. Para comprender mejor esta premisa, es importante analizar qué significa realmente ser **responsable por los objetivos del equipo** y cómo se puede poner en práctica esta responsabilidad de manera efectiva.

En primer lugar, ser responsable por los objetivos del equipo implica **establecer metas claras y alcanzables en colaboración con los miembros del equipo**. Esto significa que el líder no solo debe definir qué se espera lograr, sino también **involucrar** a los miembros del equipo en la planificación y establecimiento de objetivos. Al hacerlo, se fomenta un sentido de **pertenencia y compromiso compartido**, lo que aumenta las posibilidades de éxito; ¿Cuántas veces hemos escuchado “Yo ya hice mi parte”?; esto claramente tiene un trasfondo complejo, no me siento parte, hago solo lo que me piden. El compromiso es algo que los líderes tenemos que trabajar todos los días con los equipos que lideramos, independiente del rol, cargo o tarea específica que se realice, el compromiso debe ser transversal. Regularmente, en los viajes que me toca realizar por Hispanoamérica, me gusta muchísimo mirar la atención que tienen en los hoteles y los restaurantes. En el hotel, por ejemplo, independiente del cargo que tenga la persona, **siempre está a disposición de ayudar**, y si no tiene las competencias o la responsabilidad, nos lleva con la persona que si las tiene y se revuelve el tema.

CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA ↘



En cambio, muchas veces he visto en restaurantes, que llamo a un dependiente, y éste llama a otro; el cual “tiene la responsabilidad” por la mesa en la que estoy sentado, en muy pocas, pero realmente pocas, me han atendido una persona que no tiene “a cargo” la mesa en la que yo estoy y me apoya; el **compromiso compartido es una responsabilidad que los liderazgos no han sabido transmitir dentro de las organizaciones**, y cuando hablamos de servicio mucho menos.

Una vez que se han **establecido los objetivos**, el líder debe proporcionar el **apoyo necesario para que el equipo pueda alcanzarlos**. Esto puede incluir la **asignación de recursos adecuados, la eliminación de obstáculos y la capacitación o desarrollo de habilidades según sea necesario**. El líder también debe estar disponible para brindar orientación y dirección cuando sea necesario, asegurándose de que el equipo tenga todo lo que **necesita para cumplir con sus responsabilidades**.

Además de proporcionar **apoyo práctico**, el líder también juega un papel crucial en la motivación y el mantenimiento del compromiso del equipo. Esto implica **reconocer y celebrar los logros**, les recomiendo las tarjetas de Kudo Cards de management30 que andan muy bien para trabajar este tema; así como brindar **retroalimentación constructiva** y alentar el crecimiento y el desarrollo personal y profesional de cada miembro del equipo; para este último, nosotros trabajamos muchísimo un lienzo llamado El Canvas del Feedback que funciona muy bien. Un líder efectivo comprende que el éxito del **equipo depende en gran medida del compromiso y la motivación de sus miembros**, y trabaja activamente para cultivar un ambiente en el que todos se sientan valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.

Sin embargo, ser responsable por los objetivos del equipo **no significa simplemente asumir el crédito por los logros y evadir la responsabilidad cuando las cosas no salen como se esperaba**. Por el contrario, implica aceptar la responsabilidad total por los resultados, tanto positivos como negativos, y trabajar para identificar las lecciones aprendidas y las áreas de mejora. Esto requiere **humildad y honestidad** por parte del líder, así como la disposición a reconocer y abordar los errores y deficiencias de manera constructiva. En nuestros programas usamos un tablero que se llama el muro de los errores, en donde; cada miembro del equipo, durante un periodo de tiempo (regularmente 2 semanas), escribe o pega post – it con los errores que cometieron, no con el ánimo de regañarnos, sino que más bien; que todos los conozcan para que no les



pase al resto del equipo y lo que es mejor aún, revisar porque ocurrió, y como definir una estrategia para que no vuelva a pasar.

En última instancia, ser responsable por los **objetivos del equipo es una cuestión de liderazgo efectivo**. Requiere habilidades como la **comunicación clara, la empatía, la toma de decisiones, la resolución de problemas y la capacidad de inspirar y motivar a otros**. Pero más allá de las habilidades técnicas, ser responsable por los objetivos del equipo requiere un compromiso genuino con el éxito colectivo y una dedicación a apoyar y empoderar a cada miembro del equipo para que pueda alcanzar su máximo potencial.

Podemos decir entonces, que el líder siempre será **responsable por los objetivos de su equipo**. Esto implica establecer metas claras, proporcionar apoyo práctico y motivación, aceptar la **responsabilidad por los resultados y trabajar para identificar áreas de mejora**. Al hacerlo, el líder no solo contribuye al éxito del equipo, sino que también cultiva un ambiente de confianza, colaboración y crecimiento mutuo que es fundamental, sobre todo en equipos remotos e híbridos

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Gestión Ágil de Proyectos **OpenPM² (Ágil)** **+ KANBAN**

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación OpenPM² (Ágil) Executive
- Certificación KANBAN Leader
- Módulo 6 MasterPPM®

MPPM®

eGob®

Del 21 al 29 de junio



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



El Poder del Descanso

La Clave Oculta para el Liderazgo Productivo

Vivimos en un mundo obsesionado con la **productividad**, el liderazgo a menudo se percibe como una **carrera sin fin hacia el éxito**, donde cada minuto cuenta y cada momento se destina a la búsqueda de logros. Sin embargo, en esta frenética búsqueda de resultados, a menudo olvidamos un elemento crucial: **el descanso**.

Si bien es cierto que la **productividad es fundamental para el éxito de cualquier líder**, descansar adecuadamente juega un papel igualmente importante, si no esencial. ¿Por qué? Porque el descanso no es simplemente un tiempo para desconectar, **sino un componente vital para renovar, recargar y reavivar la capacidad de liderazgo**.

A mí, personalmente, me costó muchísimo entenderlo, ver una película en Netflix, ir al cine, ir a la playa un fin de semana, era literalmente **"perder el tiempo"**, más con los años me he dado cuenta de que en realidad, es importantísimo para desarrollar nuestra labor en el día a día.

La Falsa Creencia de la Productividad Ininterrumpida

En la cultura moderna del trabajo, la productividad se ha convertido en un mantra. Se nos dice constantemente que debemos estar siempre en movimiento, **siempre disponibles, siempre haciendo algo para avanzar**, siempre "online". Sin embargo, esta mentalidad de "siempre activo" puede ser contraproducente a largo plazo.

Los líderes a menudo caen en la trampa de creer que su valía se mide por cuánto tiempo pueden mantenerse en marcha sin descanso. Pero la realidad es que **la fatiga mental y física eventualmente se acumula**, llevando a una

disminución en la calidad del trabajo, decisiones menos acertadas y una falta de creatividad e innovación.

La Ciencia del Descanso y la Creatividad

Numerosos estudios respaldan la idea de que el descanso adecuado es fundamental para la **creatividad y la toma de decisiones efectivas**. Cuando descansamos, permitimos que nuestro cerebro procese información de manera más efectiva, consolidando recuerdos, conectando ideas y generando nuevas perspectivas; yo lo he vivido en carne propia, y lo he comentado con otros líderes, cuando descanso como que mi cerebro tiene más espacio para almacenar información y soy más productivo, llego con nuevas ideas, y de mejor estado anímico.

Además, el descanso no solo beneficia nuestra salud mental, sino también nuestra salud física. **El estrés crónico y la falta de sueño** pueden llevar a una serie de problemas de salud, desde enfermedades cardíacas hasta trastornos mentales. **Un líder exhausto no solo es menos efectivo en su trabajo, sino que también corre el riesgo de dañar su bienestar a largo plazo**.

Reimaginando el Liderazgo Productivo

Entonces, ¿cómo pueden los líderes integrar el descanso de manera efectiva en su enfoque de liderazgo? **La clave está en redefinir nuestra concepción de la productividad**. En lugar de medir el éxito únicamente en términos de horas trabajadas o tareas completadas, debemos considerar **la calidad y la sostenibilidad** de nuestro trabajo.

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA** ↘





Esto significa reconocer que el descanso no es un lujo, sino una necesidad. Los líderes deben priorizar el **autocuidado y fomentar una cultura organizacional** que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede implicar **establecer límites claros en cuanto a las horas de trabajo**, fomentar el uso de **días libres y vacaciones**, e incluso incorporar prácticas de **mindfulness y meditación** en el entorno laboral.

La Importancia del Ejemplo del Líder

Los líderes tienen un papel crucial en modelar el **comportamiento deseado dentro de una organización**. Si un líder constantemente trabaja largas horas sin tomar descansos adecuados, enviará un mensaje **implícito de que el descanso no es importante o incluso que es una debilidad**. Por otro lado, si un líder promueve activamente el autocuidado y toma medidas concretas para descansar y recargar energías, **inspirará a su equipo a seguir su ejemplo**.

Los líderes deben entender que su bienestar y el bienestar de su equipo están **intrínsecamente ligados**. Un líder agotado y estresado no solo es menos efectivo en su trabajo, sino que también puede crear un **ambiente laboral tóxico y poco saludable**. Por el contrario, un líder que prioriza el descanso y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal fomentará un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados y motivados a dar lo mejor de sí mismos.

Estrategias Prácticas para Integrar el Descanso

Además de promover una cultura de autocuidado, los líderes también pueden implementar estrategias prácticas para ayudar a sus equipos

a descansar y recargar energías. Esto puede incluir la implementación de políticas de horario flexible que permitan a los empleados gestionar su tiempo de manera más efectiva, la promoción de pausas regulares durante el día de trabajo para desconectar y recargar energías, y la organización de actividades de team building fuera del entorno laboral para promover la conexión y el bienestar del equipo.

En última instancia, el descanso no es un obstáculo para la productividad, sino su **catalizador**. Al reconocer la importancia del descanso en el liderazgo, los líderes pueden mejorar su capacidad para tomar **decisiones informadas**, fomentar la innovación y cultivar equipos más saludables y felices.

Así que la próxima vez que te encuentres luchando por mantener el ritmo implacable del trabajo, recuerda que tomarte un **momento para descansar no es un signo de debilidad, sino de sabiduría**. Porque en el mundo del liderazgo, el verdadero poder reside en la capacidad **de encontrar equilibrio entre la productividad y el descanso**.

Nota al margen: Cuidado con esos posts en redes sociales, las 15 cualidades que todo líder debe tener, eso muchas veces trae a confusión; de que un líder, debe ser un superhéroe y muchas veces olvidamos que los líderes son personas iguales a nosotros, con sentimientos, emociones, y con una vida que también deben vivir, y que muchas veces no lo tomamos en cuenta al momento de ser liderado o querer liderar.

Artículo especial para todos los líderes como yo, que pensaba que mientras más horas trabajamos producimos más, y a veces es todo lo contrario.

Nos vemos en la próxima entrega.

Curso de
Doble Certificación

Gestión de Portfolios

OpenPM² (PfM) + ISO 21504

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación OpenPM² (PfM) Executive
- Certificación ISO 21504 Leader
- Módulo t MasterPPM®

MPPM®

eGob®

Del 21 al 29 de junio



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



Desarrollo de habilidades de liderazgo en la era digital

Esta semana, muchos de los líderes que me toca atender, me han pedido trabajar sobre este tema ¿Cuáles son las habilidades de liderazgo que debo trabajar pensando en esta 4ª Revolución Industrial o era digital?

En la actualidad, el mundo empresarial se encuentra inmerso en una era **digital que ha transformado radicalmente la forma en que trabajamos**, nos comunicamos y lideramos equipos. Como líderes, enfrentamos desafíos únicos y emocionantes en este nuevo paradigma digital.

En este artículo, exploraré la importancia del desarrollo de habilidades de liderazgo en la era digital y ofreceré algunas estrategias clave para sobresalir en este entorno dinámico y exigente, que son las que he propuesto a nuestros clientes y ustedes también puedan trabajarlas.

LA EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA ERA DIGITAL

Antes de adentrarnos en las habilidades específicas necesarias para liderar en la era digital, es crucial comprender cómo ha evolucionado el concepto mismo de **liderazgo en este nuevo contexto tecnológico**. La era digital ha **democratizado el acceso a la información**, ha acelerado el ritmo de **cambio y ha ampliado las posibilidades de colaboración a nivel global**. En este escenario, los líderes ya no pueden depender únicamente de la **autoridad formal para influir en sus equipos**. En cambio, deben cultivar habilidades más sutiles y adaptativas para

navegar por un entorno empresarial cada vez **más complejo y cambiante**.

HABILIDADES CLAVE PARA EL LIDERAZGO EN LA ERA DIGITAL

1. Inteligencia emocional: En un entorno digital, donde la comunicación puede ser impersonal y fragmentada, la capacidad de comprender y gestionar las emociones tanto propias como ajenas es fundamental para **construir relaciones sólidas y motivar a los equipos**, quizás tú puedes decir, pero si esto lo han dicho desde hace mucho tiempo, pero en realidad en esta era digital, donde muchas veces, estamos a kilómetros de distancias, con meses de "cámaras apagadas", muchas veces no podemos percibir que esta pensando, nuestra contraparte, mi equipo, mi jefe o el entorno empresarial al estar en modalidad online; muchos líderes me indican que este es uno de los puntos que mas ansiedad les da al momento de dar feedback por ejemplo, comunicar cambios en la estructura o derechamente despedir a un colaborador.

*CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA* ➤





ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LA ERA DIGITAL

2. Agilidad y adaptabilidad: La velocidad del cambio en la era digital requiere líderes que sean capaces **de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías**, tendencias del mercado y modelos de trabajo. La capacidad de pivotar rápidamente y responder de manera efectiva a los cambios es esencial para el éxito en este entorno; pero ojo y lo he comentado en otra ocasión, no estoy hablando que los líderes debemos casi programar en algún lenguaje de programación, debemos conocer las tendencias tecnológicas, y quizás puedes pensar, claro para Marcelo es fácil este punto, ya que viene del mundo informático y en realidad no es así, también me cuesta “sumergirme” en este punto, pueden ahondar más en esto, es la charla Tedx que tuve la oportunidad de dar llamada Cómo el poder del liderazgo apoya la transformación digital que puedes buscar en youtube.

3. Habilidades de comunicación digital: En un mundo donde gran parte de la comunicación se realiza a través de **plataformas digitales, es crucial que los líderes dominen las habilidades de comunicación escrita y virtual.**

Esto incluye ser claro, conciso y persuasivo en correos electrónicos, mensajes de chat y videoconferencias; vivimos en un mundo con múltiples canales de comunicación ¿se acuerdan de los cursos de comunicación efectiva, donde se hablaba de “Emisor – Receptor – Canal de Comunicación?”, eso ya es del pasado, ahora tenemos múltiples canales de comunicación, escritos, videollamada, correo electrónico, sistemas de ticket, CRM, etc, y muchas veces “copiamos y pegamos” lo mismo en todos los canales, pero realmente ¿nos estamos comunicando?; **este es uno de los trabajos de los líderes que debemos reforzar, y no olvidar; vivimos en un mundo globalizado, en donde una misma palabra, modismo o frase, NO necesariamente significa lo mismo**, por lo que debemos estar atentos a pasar de la comunicación a la conexión con nuestro equipos, colaboradores, pares y/o líderes.

4. Pensamiento estratégico: En un entorno digital caracterizado por la abundancia de datos y la rapidez del cambio, los líderes deben ser capaces de identificar oportunidades y amenazas, desarrollar estrategias efectivas y tomar decisiones informadas en tiempo real. Este punto es uno de los temas que trabajamos muchísimo con los líderes, dedicamos buen porcentaje del tiempo a revisar la estrategia, como abordar temáticas complejas, como llegar de mejor forma a la organización, independiente del tamaño de la misma y el enfoque que le demos.

5. Liderazgo inclusivo y diverso: La diversidad y la inclusión son fundamentales para el éxito en la era digital, ya que fomentan la innovación, la creatividad y la resiliencia en los equipos. Los líderes deben ser conscientes de los sesgos inconscientes y trabajar activamente para crear entornos de trabajo inclusivos donde todas las voces sean valoradas y escuchadas.

1. Formación y desarrollo continuo: Invertir en programas de formación y desarrollo de liderazgo específicamente diseñados para la era digital puede ayudar a los líderes a adquirir las habilidades necesarias para tener éxito en este entorno.

2. Mentoría y coaching: La mentoría y el coaching pueden ser herramientas poderosas para el desarrollo de habilidades de liderazgo en la era digital. Trabajar con un mentor o coach experimentado puede proporcionar retroalimentación valiosa, perspectivas frescas y apoyo en el crecimiento profesional.

3. Networking y aprendizaje entre pares: Participar en redes profesionales y grupos de aprendizaje entre pares puede ser una excelente manera de compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas con otros líderes que enfrentan desafíos similares en la era digital.

4. Experimentación y aprendizaje práctico: La era digital se caracteriza por la rápida innovación y el cambio constante. Los líderes deben estar dispuestos a experimentar, aprender de los errores y adaptarse en tiempo real para mantenerse relevantes y efectivos en este entorno dinámico.

Podemos decir entonces, que el liderazgo de la 4ª revolución industrial, **tiene un enfoque holístico, con una visión clara y lo más importante, de acción; la época de los líderes donde solamente “mandaban” ya ha pasado a la historia**, sino que también son parte de los equipos que lideran para apoyar, y sobre todo hacer que las cosas ocurran, al cultivar habilidades como inteligencia emocional, agilidad y adaptabilidad, y liderazgo inclusivo, los líderes pueden posicionarse para sobresalir en este emocionante nuevo paradigma digital.

¿Trabajamos en estos puntos para mejorar nuestro liderazgo?

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Gobierno de la Externalización

**SGF +
ISO 37500**

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación SGF Executive
- Certificación ISO 37500 Leader
- Módulo 9: MasterPPM®

MPPM®

eGob®

Del 18 al 26 de octubre



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



Las 10C del Liderazgo Ágil: Los Pilares de la Transformación Organizacional

La agilidad es parte de nuestro día, ¿no lo creen? Se habla de muchos conceptos en el mundo corporativo, inicia en #tecnología, pero ahora se extrapola a recursos humanos con #agileHR, en ventas #AgileVentas y marketing no se queda atrás con #AgileMarketing, pero la evolución ahora es mayor, hablamos de #businessAgility – Agilidad Organizacional.

Desde los **inicios de la agilidad el #latam**, tuve la suerte de estar en una compañía en donde este tema empezó a pegar fuerte, y “muy temprano”, es más, fue una de las compañías que inició en #chile con el tema; para ser sincero inicialmente no me gustó, pero de apoco fui “dándole la vuelta” y viendo el valor que generaba trabajar de esta forma; Ahora bien, mirando en retrospectiva y viendo como ha evolucionado todo, me doy cuenta de la importancia que tienen “otras variables (habilidades) que están más “intrínsecas” dentro de los marcos de trabajo, metodologías y formas de ejecutar esta agilidad.

Desde este punto de vista, es que me he interiorizado en identificar como la falta de liderazgo en los procesos ágiles muchas veces hacen que el #framework o marco de referencia falle, y es más, muchos líderes “culpan” al framework, **consultores externos, casas certificadoras**, etc., porque esto no funciona; y en realidad esto es simple, es un tema de **liderazgo**. Como hemos definido en algunas entregas anteriores, **liderazgo es influencia**, así lo dice uno de mis mentores John Maxwell, y desde acá empieza un mundo de aprendizaje hacia el liderazgo, pero no cualquier liderazgo, un **liderazgo ágil**.

En un mundo empresarial cada vez más dinámico y competitivo, las organizaciones buscan constantemente formas de adaptarse y prosperar en entornos cambiantes. Aquí me gustaría hacer un paréntesis, me imagino que han oído hablar de **VUCA o VICA** en español, se habla de entornos **Volátiles, inciertos, complejos y ambiguos**, pero si miramos bien, los entornos Empresariales actuales, VUCA ya es cosa del pasado (para algunas industrias), actualmente, estamos hablando de entornos **BANI, (Brittle) Quebradizo**, lo frágil de los actuales entornos empresariales, hace que sean frágiles y al ser frágil se transforman en quebradizos con facilidad; la mayoría de los sistemas hablando de organizaciones robustas, pequeñas o la

**CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA ↘**



actual evolución de las startup; son menos fuertes de lo que aparentan, **Ansioso (Anxious)**, los entornos BANI, generan miedo dentro de los líderes y las organizaciones, ya que nos encontramos con situaciones con las que no estamos acostumbrados y que muchas veces nos desorientan; y como sabemos, muchas veces la incertidumbre es el mayor enemigo de la ansiedad, y en un mundo empresarial donde reina la ansiedad cualquier “mala decisión” puede transformarse en un desastre. **No lineal (Non-linear)**, entendemos no lineal que no hay relación directa entre causa y efecto, y esto nos descentraliza; pequeños hechos que se pueden desencadenar en grandes consecuencias, desde una publicación en redes sociales, hasta una guerra al otro lado del mundo. **Incomprensible (Incomprehensible)** muchas veces no entendemos como ocurrieron las cosas, actualmente tenemos mucha información, la inteligencia artificial ayuda, pero los líderes debemos entender esta información para la toma de decisiones, técnicas como buscar la causa raíz, muchas veces no son suficientes para los actuales entornos empresariales que vivimos, disculpen lo largo del paréntesis, más era necesario. En este contexto, el **liderazgo ágil**, ha surgido como un enfoque efectivo para impulsar la innovación, la flexibilidad y el rendimiento organizacional.

1. Compromiso con el Logro de Objetivos:

El compromiso con el logro de objetivos es el pilar fundamental del liderazgo ágil. Los líderes ágiles inspiran y motivan a sus equipos para que se comprometan plenamente con la consecución de los objetivos organizacionales, creando un ambiente de responsabilidad y colaboración.

2. Cliente en el Centro:

La orientación al cliente es esencial en el liderazgo ágil. Los líderes ágiles reconocen la importancia de satisfacer las necesidades y expectativas del cliente en todas las etapas del proceso, impulsando la entrega de valor y la fidelización del cliente.

3. Coraje para la Integridad:

El coraje para hacer lo correcto es un principio clave del liderazgo ágil. Los líderes ágiles toman decisiones éticas y valientes, incluso cuando enfrentan desafíos o presiones, demostrando integridad y firmeza en sus acciones.

4. Compromiso con la Excelencia:

El enfoque en la excelencia impulsa la mejora continua y el perfeccionamiento en todas las actividades y procesos organizacionales. Los líderes ágiles promueven una cultura de excelencia, donde se valora la calidad y se busca constantemente la superación de los estándares establecidos.

5. Capacidad de Adaptación:

La adaptabilidad ante el cambio es esencial en un mundo empresarial en constante evolución. Los líderes ágiles son flexibles y receptivos a los cambios del entorno, aprovechando las oportunidades y gestionando los riesgos de manera efectiva.

6. Cultura de Respeto:

El respeto hacia otros es un principio fundamental del



liderazgo ágil. Los líderes ágiles fomentan una cultura de respeto mutuo y diversidad, donde se valora la opinión de cada individuo y se promueve un ambiente de colaboración y confianza.

7. Confianza y Delegación Responsable:

La confianza y la delegación responsable son fundamentales en el liderazgo ágil. Los líderes ágiles construyen relaciones basadas en la confianza y empoderan a sus equipos para asumir responsabilidades y tomar decisiones, promoviendo un ambiente de autonomía y crecimiento.

8. Comunicación Abierta y Transparente:

La comunicación abierta y transparente es clave para el éxito del liderazgo ágil. Los líderes ágiles practican una comunicación clara y honesta, compartiendo información relevante y fomentando la participación activa de todos los miembros del equipo.

9. Cultura de Mejora Continua:

La mejora continua impulsa la innovación y la evolución en las organizaciones ágiles. Los líderes ágiles promueven una cultura de aprendizaje y desarrollo, donde se valora la reflexión y se busca constantemente la excelencia en todas las áreas de la organización.

10. Cuidado y Compromiso con el Equipo:

El cuidado y el compromiso con el equipo son fundamentales en el liderazgo ágil. Los líderes ágiles se preocupan por el bienestar y el desarrollo de sus equipos, mostrando un compromiso constante con su crecimiento y éxito.

El liderazgo ágil representa un enfoque **transformador para impulsar la excelencia y el éxito organizacional en un mundo empresarial en constante cambio**. Al adoptar los principios de las “10C del liderazgo ágil”, las organizaciones pueden fortalecer su capacidad de adaptación, innovación y rendimiento, creando un camino hacia un futuro sostenible y próspero.

¿Y tu organización, está trabajando en entornos #vuca o Bani?

¿Cómo podemos aplicar estas 10C en tú organización?

Nos vemos en la próxima entrega

Curso de
Doble Certificación

Gobierno Corporativo

COSO + ISO 37000

Director Académico:
Javier Peris

- Duración 20 horas
- Cuatro sesiones de cinco horas
- Horario Ejecutivo
- Viernes tardes y sábados mañanas
- Curso en Directo y en Remoto
- Certificación COSO Executive
- Certificación ISO 37000 Executive
- Módulo 10: MasterGEIT®
- Módulo 1:0 MasterPPM®

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Del 22 al 30 de noviembre



+ 34 96 109 44 44
campus@escueladegobierno.es



Enfocarse con FOCO: La Clave del Liderazgo Eficaz

El liderazgo efectivo no solo requiere habilidades técnicas y estratégicas, sino también la capacidad de mantener un enfoque claro y constante en los objetivos. En este artículo exploraremos cómo el FOCO, entendido como Fuerza, Objetivos, Compromiso y Obstáculos, puede transformar la manera en que los líderes dirigen y motivan a sus equipos.

Fuerza para Dirigir:

El liderazgo comienza con la fuerza interna de cada líder. Ser un líder efectivo implica tener claridad en los propios valores, fortalezas y debilidades. La autoconciencia y la autenticidad son fundamentales para inspirar confianza en los demás. Un líder con FOCO sabe cuándo tomar decisiones difíciles y cómo comunicarlas con claridad y convicción.

Objetivos Claros:

El segundo componente del FOCO es la claridad en los objetivos. Los líderes efectivos no solo establecen metas claras y alcanzables, sino que también comunican estas metas de manera efectiva a su equipo. Esto no solo proporciona dirección, sino que también alinea a todos hacia un propósito común. Los objetivos claros actúan como un imán que guía las acciones diarias y ayuda a mantener el rumbo, incluso en tiempos turbulentos.

Compromiso con la Excelencia:

El compromiso es el motor que impulsa la ejecución de los objetivos. Un líder con FOCO inspira compromiso en su equipo al demostrar un compromiso personal con la excelencia. Esto se refleja en su dedicación a la mejora continua, al fomento de un ambiente de trabajo positivo y al empoderamiento de sus colaboradores para que den lo mejor de sí mismos.

*CONTINÚA
EN PRÓXIMA
PÁGINA* ↘



Obstáculos como Oportunidades:

Finalmente, los líderes con FOCO ven los obstáculos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje. En lugar de desanimarse frente a las adversidades, utilizan su creatividad y capacidad de resolución de problemas para encontrar soluciones innovadoras. Este enfoque proactivo no solo fortalece la resiliencia del equipo, sino que también fomenta un espíritu de colaboración y adaptabilidad.

Como saben, me gusta dar tips que sean ejecutables rápidamente para cumplir con lo planteo. Acá les dejo algunos que hemos trabajado con nuestros clientes en Hispanoamérica.

Establece Prioridades Claras: Identifica y comunica las prioridades principales para tu equipo. Esto ayuda a concentrar los esfuerzos en lo más importante y minimiza la dispersión de recursos, y el equipo sabe “cual es el norte” de donde vamos y da mayor certidumbre en entornos de tanta incertidumbre.

Refuerza la Comunicación: Mantén canales abiertos y efectivos de comunicación. Asegúrate de que todos entiendan los objetivos y sepan cómo sus roles contribuyen al éxito general. Debemos pasar de la comunicación a la conexión, en la era donde la tecnología es la “reina” olvidamos las cosas simples, tenemos tantas herramientas para comunicarnos que realmente no lo hacemos, solo transmitimos información, pero no nos aseguramos de que el mensaje llegó correctamente al receptor. Comentarios como Ya mandé el correo, ya escribí por WhatsApp o mandé un audio, es de todos los días, pero ¿realmente estamos llegando a nuestro equipo, nuestros pares, nuestra familia?

Define Metas SMART: Utiliza el acrónimo SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con un Tiempo definido) para establecer metas que sean claras y motivadoras. Yo sé que lo han escuchado mil veces, pero ¿realmente lo estamos aplicando en nuestro día a día?, ¿antes de una reunión? De un comunicado, ¿de una planificación o reunión estratégica?, las herramientas son para usarlas, no para decir “si la conozco”. Lo digo porque esta semana, me tocó un cliente que “se sabía todas las herramientas que yo le presentaba”, pero adivinen; ninguna de ellas la aplicaba en su día a día.

Práctica la Gestión del Tiempo: Ayuda a tu equipo a gestionar su tiempo de manera eficiente. Fomenta el uso de herramientas y técnicas que mejoren la productividad y minimicen las distracciones. Esto es un imperativo en el mundo de hoy, tenemos tantas distracciones, iniciando por las redes sociales; en mi caso el WhatsApp Web me hace perder muchísimo tiempo, por lo que en ocasiones lo bajo de mi computador para no estar mirando. Reflexionemos un momento ¿Cuáles son mis ladrones del tiempo?. En youtube pueden revisar un podcast que hice completo al respecto se llama Ladrones del tiempo en Líderes que forman líderes que le ayudarán a mejorar.

Promueve la Flexibilidad y Adaptabilidad: Los cambios inesperados son orden del día en el mundo corporativo, y frente a ello, orienta a tu equipo a adaptarse rápidamente. Fomenta una mentalidad de aprendizaje continuo y ajustes ágiles en la estrategia.

Nosotros como líderes debemos impulsar este tipo de iniciativas. Por ejemplo:

Lunes 10Am reunión de equipo, puedes iniciar ¿han escuchado el podcast de negocios de tal persona?



Otra idea – El fin de semana leí un libro increíble llamado () sobre () que me permitió abrir me mente a las nuevas tendencias en el mundo en el que nos movemos.

Es distinto a decir el día viernes, antes de cerrar la jornada, lean tal cosa, cuando los líderes iniciamos por nosotros mismos, el equipo toma de otra forma este tipo de actividades y las hace parte de su rutina. Me ha tocado hablar con gerentes y directores de recursos humanos que me dicen Marcelo, hemos comprado 1000 cursos en Udemy, Platzi, LinkedIn Learning, pero la gente no toma los cursos; claro una cosa es el acceso y otro es promover y generar la cultura del aprendizaje, En nuestro día a día, también nos contratan para entrevistar gente para puestos de liderazgo y sorpresa, nos encontramos con personas que salieron de la universidad y nunca más se perfeccionaron; esto va más allá de tener acceso al conocimiento es un cambio de mentalidad.

Celebra los Éxitos y Aprende de los Fracasos: Reconoce y celebra los logros alcanzados en el camino hacia los objetivos. Asimismo, utiliza los fracasos como oportunidades para aprender y mejorar.

Como vez, el F.O.C.O no es solo una palabra, sino un principio fundamental para el liderazgo efectivo. Al incorporar la Fuerza interna, establecer Objetivos claros, demostrar Compromiso con la excelencia y ver los Obstáculos como oportunidades, los líderes pueden inspirar y guiar a sus equipos hacia el éxito. Cultivar el FOCO no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también fortalece la conexión entre líderes y sus equipos, creando un entorno donde todos pueden alcanzar su máximo potencial.

Nos vemos en la próxima entrega
Marmunoz.

Escuela de Gobierno

eGob®

<https://escueladegobierno.es>

Curso de Doble
Certificación en:

Gestión de Beneficios y Gestión de Portafolios

P4MGO!® BfM Leader

P4MGO!® PfM Leader

Dirección Académica:
Javier Peris

- Dos formatos para tu comodidad
- Opción A: Remoto en Directo
- Opción B: Virtual con Tutoría
- Metodología P4MGO!®
- Exámenes de Certificación Incluidos
- Certificación P4MGO!® BfM Leader
- Certificación P4MGO!® PfM Leader
- Solicita tu admisión

MPPM®

MGEIT®

eGob®

Próxima Convocatoria en Directo

Octubre 2024

Solicita tu admisión en:



+ 34 96 109 44 44

admisiones@escueladegobierno.es



P4MGO!

NUEVOS MASTERS



MasterPPM®
MPPM eGob®
Gobierno, Dirección, Gestión y Ejecución de
Portfolios, Programas y Proyectos

MasterGEIT®
MGEIT eGob®
Gobierno y Gestión de
Información y Tecnología

TITULACIÓN
MasterGEIT®

CONTENIDO DEL MASTER

- Módulo 01: Gestión del Tiempo
Curso de Doble Certificación TSG4® Yellow Belt + TSG4® Green Belt
- Módulo 02: Gestión de Procesos de Negocio
Curso de Doble Certificación BPM Executive + ISO 19510 Leader
- Módulo 03: Dirección y Gestión de Proyectos
Curso de Doble Certificación OpenPM® (PgM) Executive + ISO 21502 Leader
- Módulo 04: Dirección y Gestión de Programas
Curso de Doble Certificación OpenPM® (PgM) Executive + ISO 21503 Leader
- Módulo 05: Gestión de Servicios de Tecnología
Curso de Doble Certificación FITSM Executive + ISO 2000 Leader
- Módulo 06: Gestión de Seguridad de la Información
Curso de Doble Certificación CSX Executive + ISO 27000 Leader
- Módulo 07: Gestión de la Continuidad del Negocio
Curso de Doble Certificación CBC Executive + ISO 22301 Leader
- Módulo 08: Gobierno de Información y Tecnología
Curso de Doble Certificación COBIT 2019 Executive + ISO 38500 Leader
- Módulo 09: Gobierno del Dato
Curso de Doble Certificación DAMA Executive + ISO 38505 Leader
- Módulo 10: Gobierno Corporativo
Curso de Doble Certificación COSO Executive + ISO 37000 Leader

MISIÓN
Nuestra misión consiste en instituir una nueva clase directiva capaz de liderar con éxito las oportunidades que nos brinda la era digital.

FORMACIÓN BUSINESS CLASS

- ✓ Formación experiencial y participativa en remoto y en directo para una mayor comodidad del alumno.
- ✓ Cursos de cuatro sesiones en formato tardes de martes y jueves o formato viernes tardes y sábados mañanas.
- ✓ Máximo doce alumnos por convocatoria para una mayor interacción y compartición de experiencias y anécdotas.
- ✓ Cursos de Doble Certificación convalidables por asignatura del Master en Gobierno, Dirección, Gestión y Ejecución de Portfolios, Programas y Proyectos MasterPPM®.

Escuela de Gobierno eGob®
admisiones@escueladegobierno.es
<https://escueladegobierno.es>

eGob®

Escuela de Gobierno eGob®
admisiones@escueladegobierno.es
<https://escueladegobierno.es>