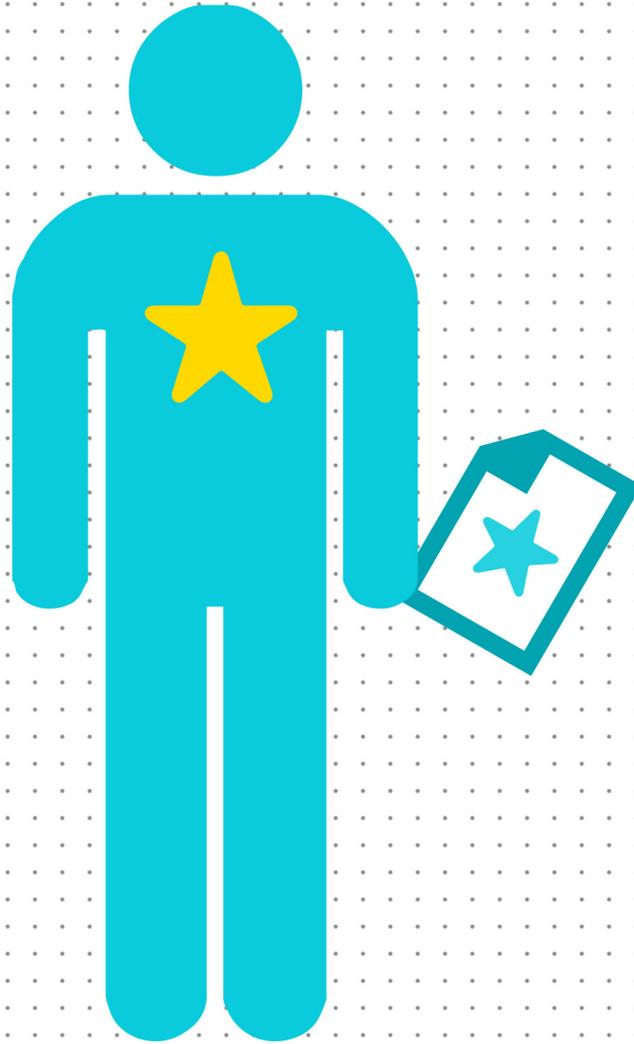




DLIDEM
PROGRAMA



UN NUEVO
ENTENDIMIENTO
DEL LIDERAZGO

HERRAMIENTAS
DE PREPARACIÓN AL ENTRENAMIENTO
EN LIDERAZGO

EMPRENDEDOREX.COM

LAS VISIONES LIMITANTES DEL PASADO.

En torno al liderazgo hay una gran cantidad de literatura (teorías, tratados, estudios, enfoques...). Este caudal ha crecido sobremanera en los últimos años dada la importancia que el liderazgo tiene para ayudar a desarrollar a las personas y organizaciones como herramienta para su crecimiento.

El fenómeno del liderazgo ha estado sujeto a muchas interpretaciones históricas y culturales, e incluso prejuicios ya que con el liderazgo se han edificado los principales logros de la humanidad, pero también grandes tragedias y desastres.

Cuando se pide a un líder o a un experto en el tema que realice una definición breve del liderazgo, existe la sensación de que la definición siempre es incompleta y que se está aludiendo a unas facetas, ámbitos o rasgos del liderazgo, mientras que otras igual de importantes

para quien escucha quedan sin abordar.

Históricamente el liderazgo y su entendimiento ha estado vinculado a las circunstancias de cada momento, asociándose a los valores, creencias, comportamientos y estándares de cada época; respondiendo de esta manera al paradigma dominante en cada periodo histórico. El liderazgo ha estado asociado a la esfera del poder político, religión, cultura, economía... En esta lógica, arrastramos una serie de prejuicios y pensamientos limitantes, como que el liderazgo sólo es útil para los gobernantes, dirigentes religiosos, agitadores y dirigentes sociales, grandes empresarios, grandes pensadores... A partir de estas reflexiones nos encaminamos a una propuesta en la que el liderazgo no sólo es útil, sino necesario para cualquier persona, independientemente de su condición, dedicación o actividad.

UNA NUEVA INTERPRETACIÓN DEL LIDERAZGO.

Nuestro trabajo es crear nuevos líderes y emprendedores a partir de personas que no lo son. DLidem (Desarrollo de Líderes + Emprendedores) es una alternativa para formar y entrenar líderes y emprendedores desde una concepción práctica del liderazgo.

Comenzamos por entender el fenómeno del liderazgo como el conjunto de prácticas que tienen los líderes en los diferentes campos en los que operan (política, economía, ciencia, arte, deporte, cultura, organizaciones...); para identificarlas primero y entrenarlas después.

Actualmente, los cambios que están aconteciendo en la sociedad confieren al liderazgo una nueva dimensión estratégica, constituyendo una herramienta esencial para el desarrollo personal y profesional.

La formación de líderes y emprendedores constituye un factor esencial para el desarrollo de la economía y la sociedad, por tanto los retos que enfrentamos consisten en democratizar y socializar el acceso a la formación y entrenamiento masivo de líderes y emprendedores para ayudar a las personas a conseguir sus objetivos vitales. Desde este punto de vista, cada persona ha de tener la oportunidad de liderar y emprender su propia vida en aquel ámbito en el que desee realizarse: profesión, familia, empresa, actividad, asociacionismo, vocación personal... Poniendo a su disposición las herramientas que le permitan construir su proyecto vital.

Como el mundo ha cambiado, también hemos actualizado las materias que componen el nuevo currículo del liderazgo, añadiendo a los dominios clásicos (planificación, gestión de equipos, coordinación...); otros nuevos que son esenciales para el éxito de los líderes del futuro (innovación, inteligencias múltiples, prototipado, lenguaje...).

Desde la Escuela Internacional del Liderazgo realizamos una oferta nueva de formación, posibilitando que millones de personas de todo el mundo tengan acceso a un plan de formación como líderes, haciéndolo posible a través del modelo de formación MOOC y el programa DLidem. En definitiva, la puesta en práctica de un nuevo paradigma formativo que abre la puerta a la formación de personas de todo el mundo dentro de una gran comunidad de aprendizaje.

¿QUÉ HACEN LOS LÍDERES?

Podemos afirmar que los líderes se definen por lo que hacen. Observando lo que hacen los líderes en los diferentes ámbitos de la vida (organizaciones, empresas, política, ciencia, cultura, deporte...); podemos definir sus rasgos, características y manifestaciones.

¿Cómo han de manifestarse esos rasgos para definir a un líder? Muchas personas pueden ser en algún momento proactivas, focalizadas, voluntariosas....Y sin embargo no responder al perfil de liderazgo.

En primer lugar deberemos identificar los rasgos que definen el liderazgo: el mayor número de rasgos adquiridos supone un aumento de la capacidad de liderazgo. Luego que ese rasgo se manifieste en una persona como una conducta permanente en el tiempo en forma de hábito hasta definir su carácter y personalidad.

Valiente no es la persona que pone de manifiesto su valentía una vez en su vida, decidida no es quien tomó una decisión en su vida. Valiente, decidida... Es la persona que manifiesta esa conducta recurrentemente, y esa conducta termina definiendo su carácter y personalidad.

Cuando una persona suma hábitos basados en lo que definimos como rasgos del liderazgo, aumenta con cada uno de ellos de manera exponencial su potencial de liderazgo.

Cuando analices tus rasgos como líder para saber si los posees, no debes responderte a preguntas como ¿soy valiente? ¿soy proactivo? Teniendo sólo en cuenta si has actuado de esta manera alguna vez en tu vida. Las preguntas correctas para descubrirlo serán: ¿tengo hábitos de valentía? ¿Tengo hábitos de proactividad? Si para éstas últimas preguntas tienes una respuesta afirmativa, ya tienes esos rasgos adquiridos, cuantos más reúnas, mejor líder serás.

Lo que crees, quieres y sientes produce tus pensamientos. Los pensamientos se manifiestan a través de tus palabras en conversaciones. Las conversaciones determinan lo que haces (actos). Tus actos repetidos regularmente crean tus hábitos. Y tus hábitos terminan definiendo tu conducta, identidad y personalidad. Y éstas determinan tu futuro, conduciéndolo a un escenario de oportunidades o a lo contrario.

DEFINIENDO LOS RASGOS DEL LIDERAZGO.

En torno al liderazgo y su configuración, has de tener claras las siguientes distinciones que intervienen en la naturaleza del liderazgo:

Rasgos lo podríamos definir, como las diferentes facetas del comportamiento humano que son consecuentes con el hacer de los líderes y definen su personalidad.

ACTOS: lo que una persona hace, vinculado con actuar, hacer.... En relación a los rasgos del liderazgo. Los actos son el primer motor de la acción del liderazgo. El primer rasgo del liderazgo es la ejecución frente a la intención (acto versus potencia), el hago frente al deseo, el acciono frente al reflexiono... Acto es crear realidad frente a la potencia que es capacidad para hacerlo. Liderazgo es convertir potencia en acto.

HÁBITO: comportamiento de una persona asociado a algún rasgo o característica del liderazgo repetido regularmente.

MANIFESTACIÓN DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO. CADENA DE VALOR DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO



COMPORTAMIENTO: modo de proceder consciente o inconsciente que define si lo que haces es consecuente con los rasgos y características del liderazgo.

CONDUCTA: patrones de comportamiento asociados a los rasgos y características del liderazgo.

CARÁCTER: forma de ser que define el liderazgo por el comportamiento, conducta y hábitos.

PERSONALIDAD: patrón de actitudes pensamientos y conductas que configuran el liderazgo de una persona.

El liderazgo se adquiere al poner en acción los rasgos vinculados al liderazgo como la forma de actuar y hacer, donde el primer elemento definitorio es la propia acción, el fenómeno mismo se sustancia en el actuar. El siguiente nivel se adquiere cuando estos actos (valentía, proactividad...), se convierten en hábitos, a continuación, cuando los hábitos se convierten en comportamiento, conducta, carácter y personalidad.

La cuestión está en cómo han de manifestarse esos rasgos para definir a un líder, porque muchas personas pueden ser en algún momento proactivas, focalizadas, voluntariosas....Y sin embargo no responder al perfil de liderazgo.

Siembra un acto y cosecharás un hábito. Siembra un hábito y cosecharás un carácter. Siembra un carácter y cosecharás un destino.

Charles Reade.

UN NUEVO MODELO INTERPRETATIVO DEL LIDERAZGO.

Siguiendo la lógica de nuestra argumentación podemos decir que el liderazgo es un fenómeno complejo en cuya articulación y definición intervienen un amplio número de rasgos. Entendemos, por tanto, que antes de iniciar una formación y entrenamiento como líderes, debemos hacer una inmersión previa para conocer los rasgos que definen el liderazgo.

VALENTÍA

Para ayudar a visualizar la estructura del liderazgo de una persona, podríamos compararla con una figura poliédrica, donde cada una de sus aristas es un rasgo. Por ejemplo un rasgo del liderazgo es la valentía.



Cada arista que equivale a un rasgo (valentía) se combina con otras aristas (rasgos), por ejemplo: decisión, acción, voluntad...; formando un polígono. Los rasgos que conforman el polígono se agrupan en torno a un ámbito o temática.



Finalmente la estructura de liderazgo de un individuo se forma por la agregación de polígonos en una estructura tridimensional (poliedro) donde los rasgos del liderazgo se interrelacionan entre sí, conformando una estructura compleja con múltiples conexiones.

Dependiendo de esta estructura e interacción de los rasgos dependerá la conducta, el carácter y la personalidad del liderazgo de un individuo.

Conclusiones:

1. No hay dos líderes iguales en el mundo, sino que el liderazgo de cada persona está formado por una estructura propia.
2. No hay un líder 0 ni un líder 10.
3. Todas las personas tenemos rasgos de liderazgo.
4. Dependiendo de la asociación y relación de rasgos del liderazgo entre sí, se definen las características del liderazgo de una persona, potenciándose o limitándose. Por ejemplo, el perfeccionismo es un valor muy importante si está conectado a otros rasgos como la acción. Si no, puede convertirse en un lastre para la práctica del liderazgo.
5. Las personas pueden multiplicar los rasgos de su liderazgo (aristas), creando nuevas conexiones (polígonos), y modificando la estructura tridimensional de su liderazgo (poliedro).
6. Los rasgos del liderazgo se asocian temáticamente entre sí para formar polígonos, por ejemplo el valor está asociado a la acción y el riesgo; cuando se incorpora un nuevo rasgo como el empuje, el resto se potencia y multiplica.
7. Cuando adquirimos un nuevo rasgo, por ejemplo a través de un nuevo hábito, y lo incorporamos a nuestra personalidad, acaba influyendo e incidiendo en el conjunto de la estructura de nuestro liderazgo.
8. La estructura poliédrica de nuestro liderazgo se va modificando a lo largo de la vida (aumentando o disminuyendo).
9. Mediante el aprendizaje práctico podemos perfeccionar la estructura de nuestro liderazgo.
10. Es en el propio individuo donde se establece la jerarquía de los rasgos de liderazgo que configuran su personalidad. Por ejemplo:
 - Individuo 1: Valor – Acción – Dominio emocional.
 - Individuo 2: Apertura – Trascendencia – Riesgo.

De esta lógica surgen perfiles de liderazgo diferenciados en función del comportamiento y conducta de un líder: líder definido por el valor, líder definido por la vocación de legado...

11. La calidad del liderazgo de una persona es proporcional al número de rasgos que la definen y a la interacción de esos rasgos entre sí.

12. La estructura del liderazgo de un individuo es un proceso inacabado de ascensión permanente que dura toda la vida y está asociada a una voluntad firme de crecimiento personal.

AGRUPACIÓN DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO EN TORNO A UNA SERIE DE DOMINIOS.

Para hacerte más comprensible el fenómeno del liderazgo en torno a los rasgos que definen a los líderes, los hemos organizado en una serie de dominios. Podemos definir un dominio como un conjunto de conocimientos prácticos o destrezas que desarrolla un líder en torno a un tema o ámbito concreto.

Los dominios son: ubicación, automando, gestión emocional, acción, lenguaje, organización, visión, reflexión, planificación, relaciones, gestión, innovación, trabajo, emprendimiento, crecimiento.

La mayor parte de los rasgos se pueden asignar a más de un dominio (son ubicuos, intercambiables y polivalentes). Por ejemplo, el rasgo de la influencia (influcidar), aunque lo hemos incluido en el dominio de la gestión, podría estar incluido en cualquier otro.

ubicación <> automando <> acción <> visión <> emociones

lenguaje <> organización <> reflexión <> planificación <> relaciones

innovación <> trabajo <> gestión <> emprendimiento <> crecimiento

Los diferentes ámbitos temáticos también están todos relacionados y conectados entre sí.

Descripción de los ámbitos temáticos en los que los líderes desarrollan capacidades y destrezas, constituyendo por tanto un campo para su entrenamiento.

UBICACIÓN Y SITUACIÓN EN EL MUNDO: los líderes desarrollan rasgos que les permiten ubicarse en la realidad, interpretar las claves del mundo en el que viven y desarrollar los cursos de acción para alcanzar el éxito.

Rasgos asociados: Adaptabilidad a los nuevos tiempos, bloqueo de las creencias limitantes, enfoque al futuro, sensibilidad histórica, ubicación en el presente,

AUTOMANDATO Y AUTOGESTIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con el control y entrenamiento de su propia persona, desarrollando hábitos de liderazgo como paso previo a trabajar el liderazgo con otros.

Rasgos asociados: Actitud positiva, ambición, aptitud autenticidad, autoconfianza, autoconocimiento, auto-disciplina, autorregulación, autocontrol, decisión de elegir, bloqueo de las excusas, desarrollo de hábitos, independencia, espíritu de libertad, control del miedo, perseverancia, persistencia, bloquear el sabotaje, valentía, voluntad, ruptura de la zona de confort, motivación.

DOMINIO EMOCIONAL: los líderes desarrollan rasgos asociados con el control y trabajo de los estados de ánimo y la inteligencia emocional.

Rasgos asociados: Control del agobio, eliminación de la arrogancia, cultivo del asombro, observación del autodiálogo personal, control de la confusión, bloqueo de la desesperanza, control de la desconfianza, emocionar, crear entusiasmo, inteligencia emocional, control de los juicios, bloquear el resentimiento, control de la resignación, sensibilidad a los demás, serenidad.

ACCIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la acción, realización y orientación a la actividad (los líderes se movilizan y hacen).

Rasgos asociados: Actuar, decisión, ejecución, emprender, empuje, esfuerzo, ímpetu, impulso, movilizar, proactividad, seguridad, tenacidad, tolerancia al fracaso, urgencia, resolución

LENGUAJE: los líderes desarrollan rasgos relacionados con el uso del lenguaje y la comunicación (los líderes crean nuevas realidades, comunican y coordinan mediante el lenguaje).

Rasgos asociados: Hacer declaraciones, afirmar, comprender, pedir, comunicarse, hacer discursos, empatizar, escucha activa, crear narrativas, parafrasear, prometer, claridad-simplicidad, crear slogan, transmitir.

ORGANIZACIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la creación y gestión de organizaciones y equipos.

Rasgos asociados: Crear alianzas, alinear a las personas, carisma, crear una comunidad, confianza, solucionar conflictos, crear equipos, trabajar en equipo, trabajar expectativas, conducir al éxito, crear fidelidad, ganancia compartida, vocación de servicio, sinergizar.

VISIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la visión de futuro y trabajan con las personas para hacerlo realidad.

Rasgos asociados: Visualizar el futuro, pensar en grande, visión de abundancia, creer, desear, tener fe, compartir el fin, imaginar el logro, aspirar a un legado, desarrollar un paradigma, tener perspectiva, perseguir un propósito,

proyección, sentido y criterio, sentido de trascendencia.

REFLEXIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con el análisis de la realidad para apoyar su visión y toma de decisiones.

Rasgos asociados: Cálculo, concentración, discernimiento, evaluación, experiencia, información, medición.

PLANIFICACIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la preparación y planeación de las actuaciones que han de conducir a la organización al logro.

Rasgos asociados: Análisis, enfoque, misión, objetivos, orientación, planeación, planificación.

RELACIONES: los líderes desarrollan rasgos relacionados con las habilidades sociales y la conexión con las personas.

Rasgos asociados: Aprecio a las personas, conexión, confidencialidad, dignidad, equidad, ética, habilidades sociales, honestidad, humildad, integridad, interdependencia, justicia, lealtad, ausencia de manipulación, mesura, modestia, paciencia, ausencia de prejuicios, principios, reconocimiento, respeto, seducción, sintonización, valores.

GESTIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la dirección y gestión de personas.

Rasgos asociados: gestionar, guiar, moverse en la ambigüedad, asignar recursos, asumir errores, autoridad, cohesionar, colaborar, concretar, conducir, trabajar contexto de obviedad, coordinar, delegar, dirigir, estimular, determinar lo que es importante, influenciar, inspirar, involucrar, manejar los tiempos, establecer momento oportuno, negociar, otorgar, ejercer el poder, responder a la posición, establecer la prelación, priorizar, recursividad, responsabilidad.

INNOVACIÓN: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la transformación y el cambio asociados a la imaginación y la creatividad.

Rasgos asociados: Creatividad, disrupción, crear ideas, imaginación, originalidad, crear prototipos, renovación, transformación.

TRABAJO: Los líderes desarrollan rasgos relacionados con la actividad y el desarrollo del trabajo en condiciones de impecabilidad.

Rasgos asociados: Aceptación de un pedido, calidad, capacidad, desarrollo ciclo de trabajo, desarrollo ciclo global del trabajo, co-creación, co-invencción, co-gestión, complementariedad, co-responsabilidad, crear ambiente, cumplir, declinar, entregar, establecer estándares, excelencia, realización del flujo de trabajo, impecabilidad, eliminar la procrastinación, renegociar.

EMPRENDIMIENTO: los líderes desarrollan rasgos relacionados con la lógica del emprendimiento, la oferta y la empresa; convirtiéndolos en destrezas fundamentales para el ejercicio del liderazgo en el siglo XXI donde las personas han de construir su propia forma de vida de manera autónoma.

Rasgos asociados: Crear ofertas, descubrir anomalías, trabajar con competencia, trabajar con financiadores, trabajar con prescriptores, trabajar con proveedores, trabajar con compradores, fidelizar.

CRECIMIENTO: Los líderes desarrollan rasgos relacionados con la excelencia, desarrollo y crecimiento de nuevos líderes.

Rasgos asociados: Aprendizaje permanente, capacitar, carácter, comportamiento, conducta, crear valor, entrenar, equipar, mente maestra, multiplicar líderes, reproducir líderes, estilo, identidad, magnetismo, personalidad, reputación, talento, vocación.

EL PRIMER PASO SE INICIA DESDE LAS PREGUNTAS.

La nueva comprensión del liderazgo se inicia cuando la persona comienza a formularse las grandes preguntas.

El liderazgo en el siglo XXI será una disciplina que todas las personas tendrán que aprender y entrenar para enfrentar con éxito los retos para su desarrollo personal y profesional que les impondrá un mundo cambiante.

Para ello necesitamos conocer qué es el liderazgo, rompiendo con los mitos tradicionales que nos lo han proyectado como un fenómeno asociado a personas sobresalientes, rasgos genéticos, tradiciones culturales, personajes míticos, manifestaciones religiosas....

De esta manera, desde la tradición cultural de nuestro ser histórico, hemos desarrollado un entendimiento del liderazgo como una posibilidad restringida a una élite de personas extraordinarias dotadas por la naturaleza. Desde esta visión reduccionista, hemos interpretado que liderar es cosa de otros, pues el común de los mortales no está programado para liderar.

Realmente, sin saberlo, un gran número de personas está liderando sin ser conscientes de ello, pudiendo incrementar sus resultados si tuviesen disciplina y entrenamiento.

El liderazgo se manifiesta en todos los ámbitos de la actividad humana (familia, grupo de amigos, trabajo...). Y no sólo en la política, deporte, cultura o la empresa.

Muchas personas con su vida, están haciendo una oferta para otras personas, puede que ya seas una persona que ofrece algo a otros, que cuidas a otras personas, que tienes un fuerte compromiso con una causa, que has decidido tomar una iniciativa, que quieres cambiar y tomar las riendas de tu vida.... En cualquier circunstancia, seguro que ya tienes una andadura mínima como líder y a partir de ahora puedes desarrollarte como líder de manera consciente.

El liderazgo, como cualquier otra destreza humana se puede entrenar. Y como todo saber práctico que es, se sustenta en una serie de dominios que podríamos definir como saberes prácticos en los que opera. Por tanto, podemos definir a los líderes por lo que hacen de manera práctica en los dominios en los que actúan.

El punto de partida de tu desarrollo como líder no se inicia en la búsqueda de respuestas, sino en la formulación de preguntas. La clave está en la calidad de las preguntas antes que en las respuestas.

Hazte estas preguntas y fórmulate otras nuevas que te surjan en torno a los siguientes dominios.

NATURALEZA DEL LIDERAZGO: ¿yo puedo liderar? ¿Yo puedo aprender? ¿Yo puedo hacer una diferencia? ¿Yo puedo construir mi sueño? ¿Yo puedo ser el dueño de mi vida? ¿Yo quiero ser el protagonista de mi vida?

En el dominio general de la naturaleza del liderazgo me posiciono respecto al papel que quiero jugar como persona, recupero la capacidad de decidir sobre mi propia existencia: ¿qué quiero hacer con mi existencia? ¿Quiero dirigirme o que me dirijan?

UBICACIÓN: ¿dónde estoy? ¿Cómo se está moviendo el mundo? ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo es el mundo de hoy? ¿Qué oportunidades me ofrece? ¿Cuáles son las claves para actuar? ¿Qué puedo ofrecer? ¿Qué reglas hay en este nuevo mundo?

En el dominio general de la ubicación en el mundo, desarrollo una visión de apropiación de la realidad.

DOMINIO DE LA AUTOGESTIÓN: ¿quién soy? ¿En qué persona quiero convertirme? ¿Qué tengo que hacer para ello? ¿Que hábitos debo adquirir? ¿Cómo me tengo que entrenar? ¿Qué compromisos adquiere?

En el dominio general de la autogestión decido cómo conducirme.

VISIÓN: ¿qué quiero hacer? ¿Cuál es mi deseo? ¿A dónde quiero llegar? ¿Qué quiero alcanzar?

En el dominio general de la visión, desarrollo la imagen del futuro que quiero crear.

REFLEXIÓN: ¿quiero cambiar? ¿Cómo puedo lograrlo? ¿Qué necesito? ¿Cuáles serán las consecuencias de mis actos?

En el dominio general de la reflexión, analizo, reflexiono, evalúo cómo puedo hacerlo.

PLANIFICACIÓN: ¿qué tengo que hacer? ¿Cómo hacerlo? ¿Cómo medirlo? ¿Cuáles son los pasos?

En el dominio general de la planificación planeo y elaboro los planes para hacerlo.

ACCIÓN: ¿cómo me movilizo? ¿Cómo me impulso? ¿Qué resolución tengo? ¿Por dónde comienzo? ¿Cuando empiezo?

En el dominio general de la acción, desarrollo impulso, esfuerzo, urgencia para hacerlo.

EMOCIÓN: ¿cómo gestiono mis emociones? ¿Cómo me sobrepongo a las adversidades? ¿Cómo construyo una fortaleza emocional?

En el dominio general de las emociones, desarrollo capacidad para gestionar y potenciar las emociones personales y colectivas para avanzar.

LENGUAJE: ¿Cómo declaro una nueva misión? ¿Cómo pido a otras personas que hagan cosas? ¿Cómo escucho a otras personas? ¿Cómo me comprometo? ¿Cómo me comunico con otras personas?

En el dominio general del lenguaje, desarrollo capacidad para crear nuevas realidades.

ORGANIZACIÓN: ¿puedo lograrlo solo? ¿Cómo formo un equipo? ¿Cómo lo movilizo? ¿Cómo lo coordino? ¿Cómo lo potencio? ¿Cómo lo conduzco?

En el dominio general de la organización, desarrollo capacidad para crear, mantener y hacer crecer comunidades de personas.

RELACIONES: ¿cómo gestiono las relaciones? ¿Cómo me comporto con las personas? ¿Cómo uno a las personas? ¿Cómo cuido a las personas? ¿Cómo ayudo a las personas? ¿Cómo perfecciono a las personas?

En el dominio general de las relaciones, desarrollo la capacidad para manejar de manera satisfactoria las relaciones con las personas.

GESTIÓN: ¿cómo gestiono? ¿Cómo organizo? ¿Cómo inspiro? ¿Cómo delego? ¿Cómo las conduzco? ¿Cómo saco lo mejor de las personas?

En el dominio general de la gestión, desarrollo la capacidad para dirigir a las personas.

TRABAJO: ¿cómo organizo el trabajo? ¿Cómo implico a las personas? ¿Cómo consigo que las cosas se hagan? ¿Cómo genero excelencia? ¿Cómo creo satisfacción?

En el dominio general del trabajo, desarrollo capacidad para conseguir que las cosas se hagan bien hechas y produzcan resultados satisfactorios.

INNOVACIÓN: ¿cómo creo cosas originales? ¿Cómo descubro anomalías? ¿Cómo produzco ideas? ¿Cómo resuelvo problemas? ¿Cómo produzco un cambio? ¿Cómo hago una diferencia?

En el dominio general de la innovación, desarrollo capacidades para hacer las cosas de manera diferente y hacer una diferencia.

EMPRENDIMIENTO: ¿cómo creo una oferta nueva para el mundo? ¿Cómo puedo convertirla en una forma de vida? Con que personas tengo que hacerlo? ¿Cómo produzco valor?

En el dominio general del emprendimiento, desarrollo capacidades para crear una nueva oferta o convertirme en una oferta y ponerla en valor.

CRECIMIENTO: ¿cómo puedo multiplicar el valor de lo que hago? ¿Cómo puedo entrenar a otras personas? ¿Cómo puedo multiplicar líderes? ¿Cómo puedo Trascender?

En el dominio general del crecimiento, desarrollo capacidades para desarrollar a otras personas.

Cuando te hayas hecho las preguntas y las interiorices, antes de comenzar tu entrenamiento como líder, te proponemos que identifiques los rasgos del liderazgo para que puedas descubrir aquellos rasgos que tienes adquiridos y los que no.

A continuación podrás evaluar tus rasgos de liderazgo y obtener un mapa preciso del mismo. A partir de aquí podrás ver tus fortalezas y debilidades para trabajar en consecuencia sobre las mismas.

En todo el proceso dispones de un glosario que te ayudará a conocer los principales conceptos asociados al liderazgo.



© emprendedoresx 2013