



“El liderazgo
es la capacidad de
transformar
la visión en
realidad.”

—
Warren Bennis

EL CÍRCULO DORADO

QUÉ

Toda empresa sabe QUÉ hace, ya sea productos que venda o servicios que ofrezca.

CÓMO

Sólo algunas empresas saben CÓMO lo hacen. Estas son las cosas que los hacen "especiales" o los distinguen de su competencia.

POR QUÉ

Muy pocas organizaciones saben exactamente POR QUÉ hacen lo que hacen. El POR QUÉ no se trata de hacer dinero; eso es un resultado. El POR QUÉ es un propósito, una causa o una creencia. Es la verdadera razón por la que existe la empresa.







NO HAY PASIÓN EN
JUGAR EN
PEQUEÑO; EN
CONFORMARSE
CON UNA VIDA QUE
ES MENOS DE LA
QUE ERES CAPAZ
DE VIVIR.

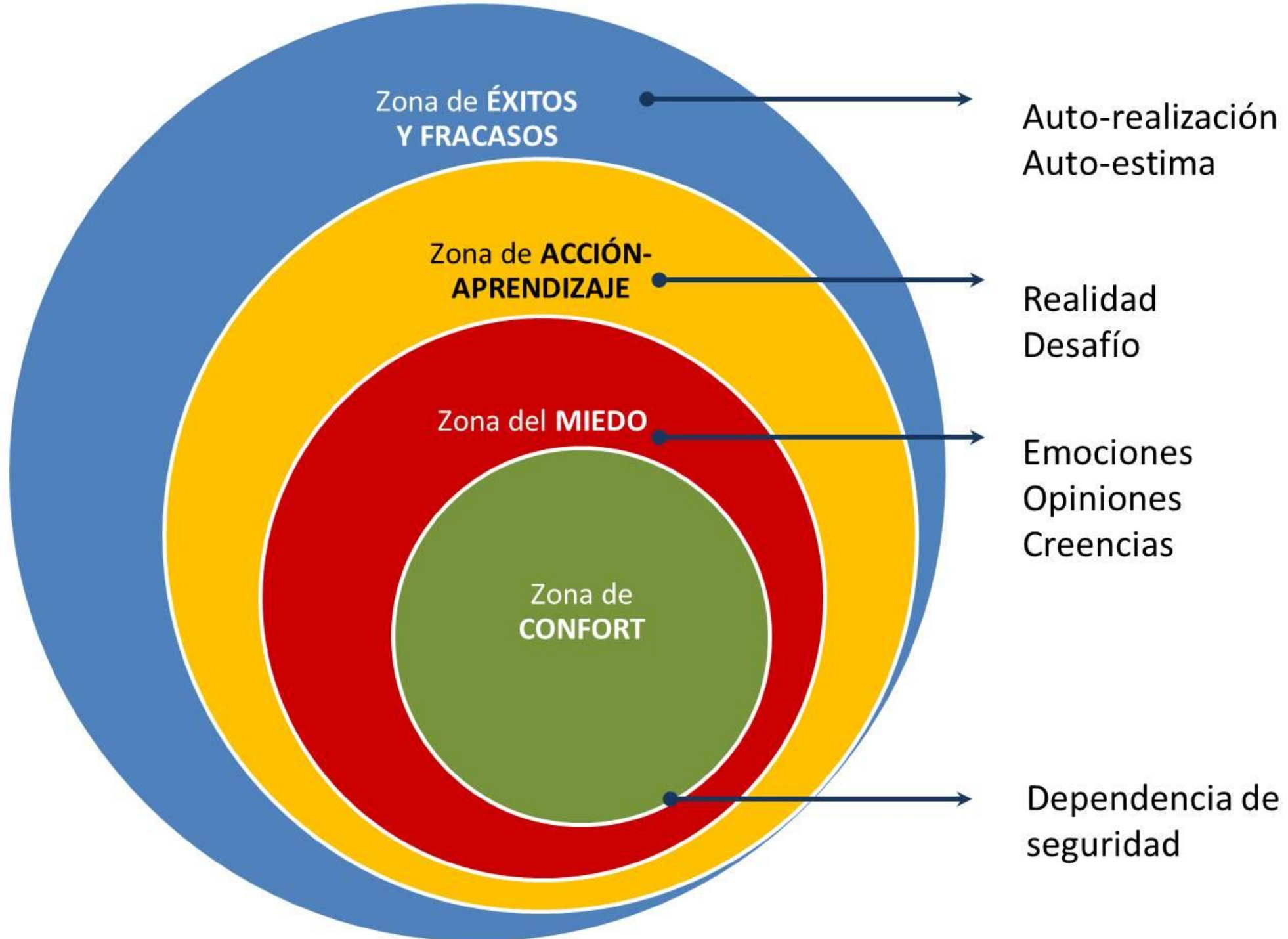
Nelson Mandela



*“La vida comienza al
final de tu
zona de confort”.*

Neale Walsch





"El fracaso es una oportunidad"

"La crítica puede ser constructiva"

"Los retos me ayudan a crecer"

MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

"Puedo aprender a
hacer lo que quiera"

"Mi esfuerzo y actitud
determinan mis habilidades"

"Me gusta probar cosas nuevas"

"El éxito de los
demás me inspira"

"El fracaso
limita mis habilidades"

"La crítica me hunde"

"No me gustan los retos"

MENTALIDAD

FIJA

"Soy malo o bueno en esto"

"Mis habilidades no cambian"

"Mi potencial está
predeterminado"

"Sólo me quedo en
lo que conozco"

"Cuando me
frustro, abandono"



Preferencia de Acción de Liderazgo

- La Preferencia de Acción del Liderazgo explora la forma en que somos naturalmente impulsados al liderazgo.
- Los líderes tienen preferencias de acción; es decir sus tendencias preferidas para la acción en diversas situaciones. Pueden ser Soñadores, Diseñadores, Desarrolladores, o Conductores. La mayoría de los líderes tendrán combinaciones de estas tendencias en diferentes grados. Estas tendencias a la acción también influyen, el aprendizaje, la comunicación, la motivación y estilos de ejecución.

4 Acciones de los Líderes

ACCIÓN	TIENDE A...
Deseo	Deseo para cambiar
Sueño	Soñar el futuro
Diseño	Diseñar/Proyectar la estrategia para moverse del status quo hacia el futuro deseado
Desarrollo	Desarrollar líderes y recursos críticos para implementar la estrategia
Conducir	Implementar estrategia; evaluar el progreso; y hacer las mejoras necesarias

Soñador

- Futurista
- Ver nuevas posibilidades
- Optimista
- Pregunta: "¿Por qué no?"
- Odia status quo
- Le gusta el Cambio
- Por lo general, inspirador y convincente
- Tiene garantía/fe que lo que no es, puede ser

Limitaciones

- No realista
- Poca apreciación de los detalles

Diseñador

- Le gusta hacer que las nuevas ideas funcionen
- Aficionado a ejercitar la creatividad
- Tiene una fuerte inclinación hacia la originalidad
- Es estratega
- Quiere considerar alternativas antes de aterrizar en una estrategia
- Pregunta: "¿Por qué no podemos hacerlo de otras maneras?"
- Odia la monotonía; haciendo lo mismo una y otra vez de la misma manera
- Le gusta probar nuevos métodos

Limitaciones

- Puede pasar demasiado tiempo en el proceso de idealización
- Puede que no funcione bien con ideas de otras personas
- Puede cambiar fácilmente su mente

Desarrollador

- Es realista
- Calcula el costo
- Aficionado a la creación de capacidades para la implementación
- Valora los procesos
- Quiere no sólo hacer lo correcto, pero quiere hacerlo de la manera correcta
- Pregunta: "¿Por qué la prisa?"
- Por lo general, dice, "yo quiero hacer un buen trabajo."
- Quiere escuchar, "Bien hecho; buen trabajo ", con énfasis en el "buen".

Limitaciones

- Puede ser demasiado prudente, o incluso burocrático
- Puede ser impaciente con los señadores

Conductor

- Orientado a la Acción
- Pregunta: "¿Por qué hablar de ello cuando simplemente podemos hacerlo?" "¿Cuál es el atraso?" "¿Por qué la demora?"
- Vive por el eslogan, ¡Hazlo Ya!.
- Disfruta de llegar al final
- Le gusta comprobar las cosas que salieron de la lista de tareas
- Prefiere que se le diga lo que hay que hacer y luego que se les de confianza para hacerlo
- Odia muchas reuniones
- Le gusta trabajar con aquellos que pueden pensar en los problemas y luego aclarar lo que hay que hacer

Limitaciones

- Impaciente con el proceso
- Poco aprecio por la visión general

Auto-evaluación en función de su PAL

- **Ejercicio (Reflexión)**

1. ¿En qué áreas usted es fuerte?
2. ¿En qué áreas necesitas mejorar?
3. ¿En qué áreas es mejor para estar en complemento con los demás?
4. En una escala de 1 a 5 (1 es baja; 5 es alta y excelente), ¿cómo te calificarías a ti mismo como un Soñador, Diseñador, Desarrollador, Controlador? En orden descendente, ¿cuáles son tus tres principales PALs?

Hay casos raros donde los líderes son altos en las cuatro áreas.

SOBREVIVIENTE
DURO DE MORIR

**Si fallas
en planear,
en realidad,
planeas
fallar**

Nadie planea

FRACASAR

Pero muchos fracasan por
no planear



**Haz tus planes o ...
...alguien los hará por tí**

Un Curriculum para el Futuro de acá a 1,3 o 5 años

¿Qué cambiaría?

¿Como quisieras que fuera?

¿Que se destacara?

¿Cuáles serán tus grandes logros para entonces ?

¿Que experiencias habras incorporado ?

¿Qué nuevos aprendizajes se plasmarain ?

¿Qué te hará sentir orgulloso/a?