

Liderazgo consciente



Este es un espacio:

Conversación

Escucha

Participación



Agenda de conversación

Liderazgo consciente

Liderazgo y propósito

Círculos de la consciencia

Liderazgo situacional

Claves para ser un líder consciente

La regla del 33%



Un líder consciente es aquel que vive una vida consciente **no solo dentro de la empresa, sino en su vida personal**, persiguiendo un propósito con disciplina y anclado en valores.

El líder consciente **conoce sus fortalezas y debilidades**, así como sus alcances y limitaciones, porque involucra autoconocimiento.

Claves para practicar el liderazgo consciente

Aprende de
otros

Cuestiona
tus
creencias

Inteligencia
emocional

Acepta y
gestiona
tus
emociones

Conoce a tu
equipo

No solo en
lo laboral

Inspira a través
del ejemplo

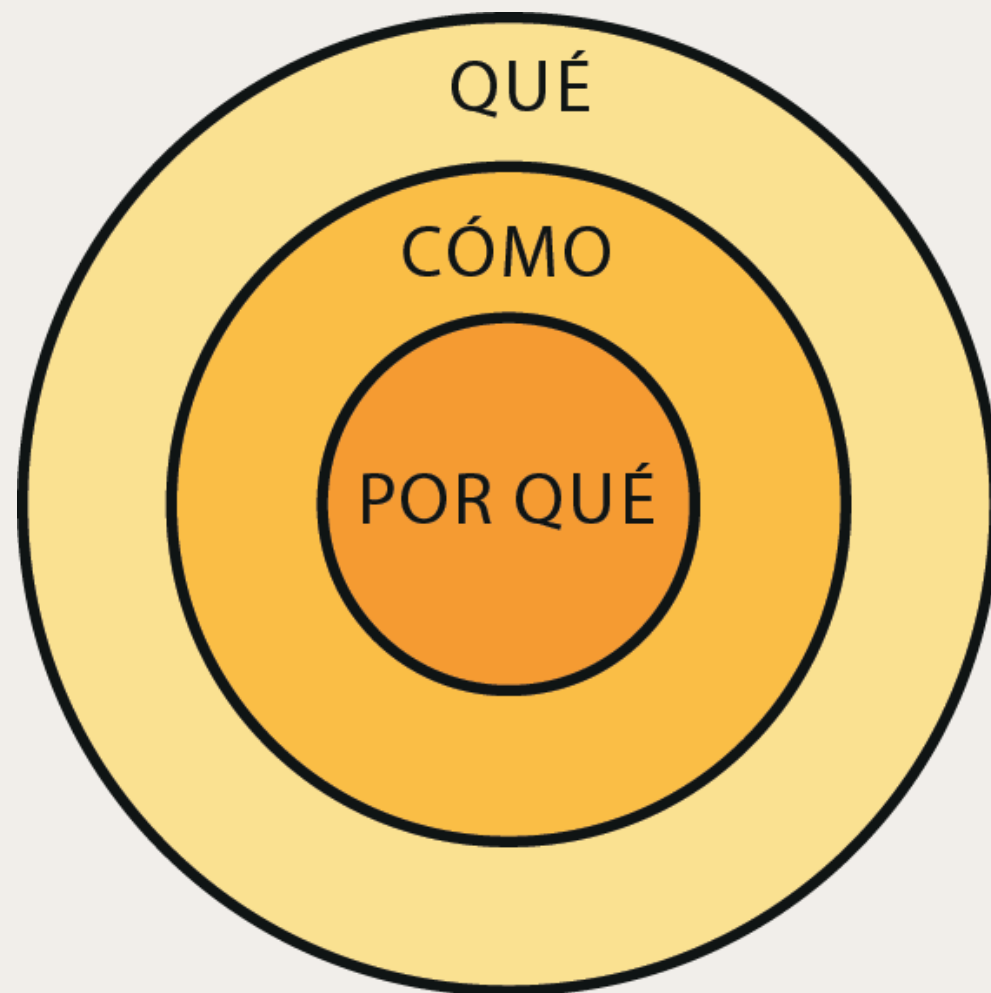
Ve más allá
de un
discurso
bonito y
forma
líderes en tu
equipo.

Liderazgo y propósito

Un propósito claro:

- Activa la motivación intrínseca del líder y del equipo.
- Da sentido al trabajo diario, más allá de los resultados.
- Permite inspirar, no solo dirigir.
- Alinea decisiones, conversaciones y estrategias con un impacto mayor.
- Fortalece la credibilidad y la coherencia del liderazgo.

El Círculo Dorado se compone de tres niveles:



WHY – ¿Por qué lo haces?

- Tu causa, creencia o convicción profunda.
- Ej: “Creo en liberar el potencial de las personas”.

HOW – ¿Cómo lo haces?

- Tus valores, principios, estilo.
- Ej: “A través de conversaciones significativas y empoderamiento”.

WHAT – ¿Qué haces?

- Acciones concretas, productos o resultados.
- Ej: “Coordino equipos, gestiono proyectos, doy mentoría”.

¿Qué es el "Por qué" de un líder?

El "**Por qué**" de un líder es su **propósito profundo y auténtico**, aquello que lo mueve más allá de su cargo, sus tareas o sus metas.

Es la **razón emocional y trascendente** por la cual decide influir, inspirar y servir a otros.

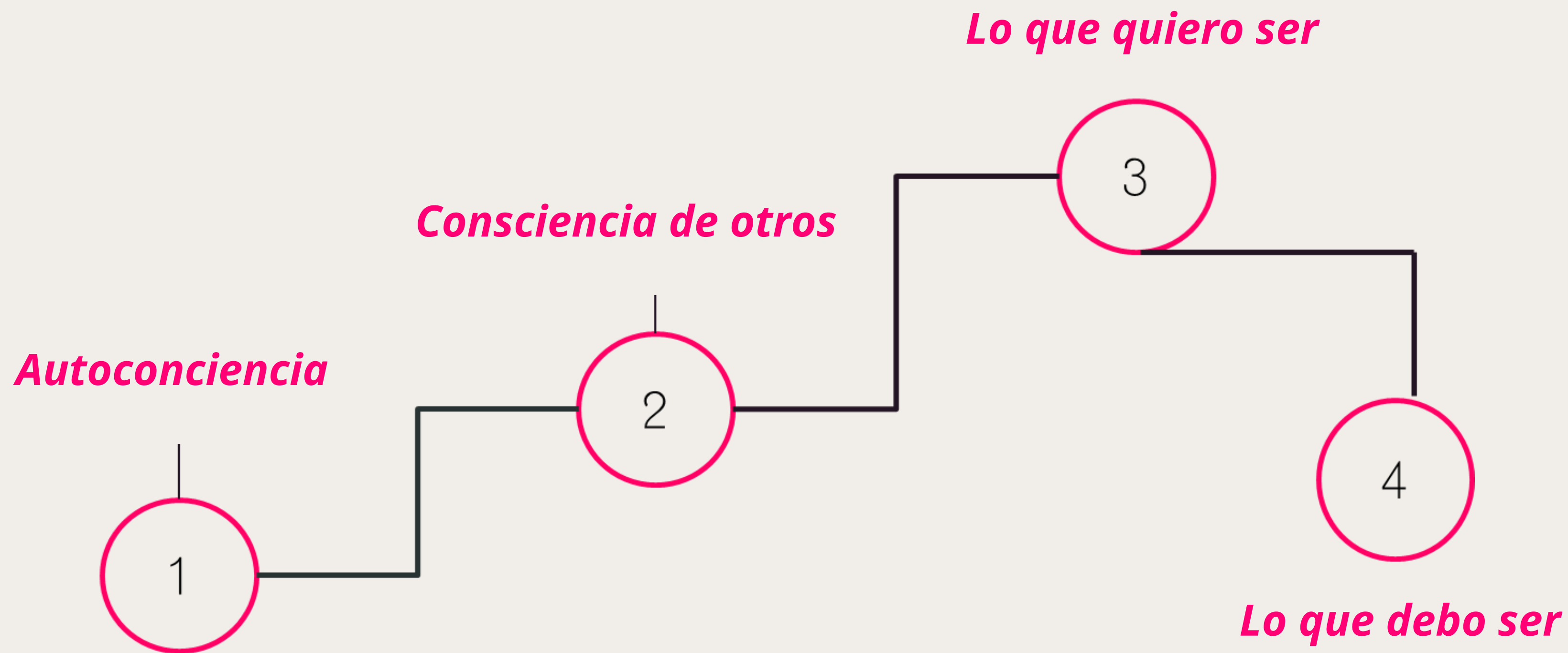
No se trata de lo que hace, ni de cómo lo hace, sino de **la causa que lo impulsa a levantarse cada día y marcar una diferencia real** en las personas, los equipos y la organización.



Los Círculos de la Conciencia en el Liderazgo

Los círculos de la conciencia representan las diferentes capas de **creencias y percepciones que influyen en nuestra manera de liderar y comunicarnos**. Un líder consciente reconoce estas esferas y trabaja en ellas para crecer y guiar a su equipo de manera efectiva.





Actividad

Un líder consciente reconoce su origen, evalúa sus creencias, define quién quiere ser y cuida de sí mismo.

Puedes identificar las creencias que influyen en tu liderazgo y tomar decisiones más alineadas con el impacto que quieres generar en tu equipo.

A person is sitting on a bench under a large weeping willow tree. The scene is captured at sunset, with a warm, golden light illuminating the sky and the tree's branches. The person is in silhouette, looking towards the right. The background shows a body of water and distant hills under a clear sky.

Qué puedo hacer para:

Mejorar mi autoconciencia

Mejorar la conexión con mi equipo de trabajo

Alinear mis aspiraciones con mis responsabilidades



Liderazgo situacional

El liderazgo situacional es la capacidad de adaptar tu estilo de liderazgo según la situación y la persona que lideras.

No todas las personas trabajan igual, por lo que un buen líder ajusta su enfoque para ayudar a cada miembro del equipo a dar lo mejor de sí.

Establece habilidades junto con los conocimientos que se requieran para desarrollar cada tarea.

Evalúa el nivel de competencia en los conocimientos y habilidades de cada miembro del equipo.

Liderazgo situacional



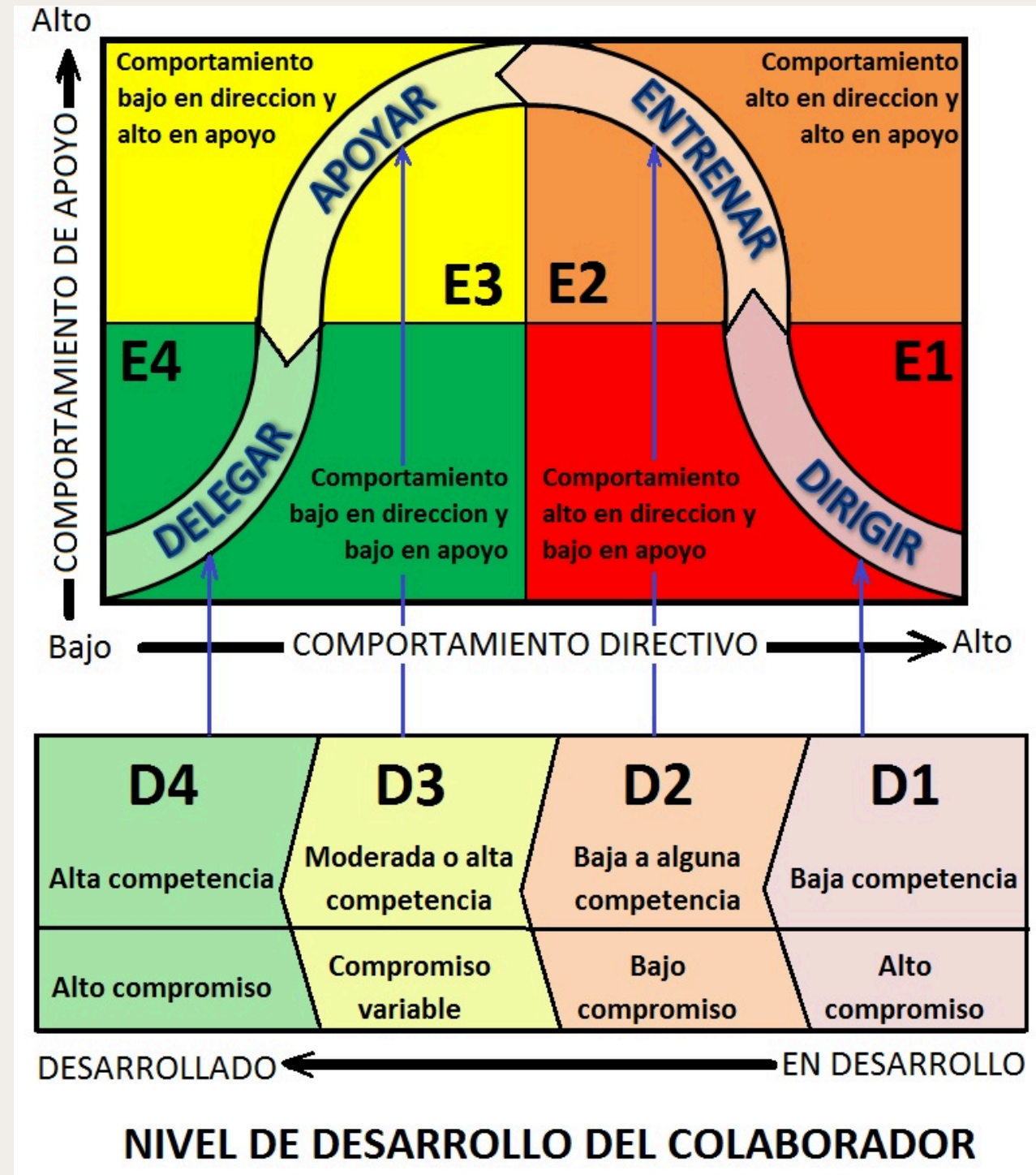
Identifica funciones y actividades necesarias o existentes buscando desarrollar cada una de las funciones con el mayor rendimiento y eficacia posible.

Determina el nivel de madurez y desarrollo de cada integrante del equipo en función de su puesto.

Aplica el estilo de liderazgo adecuado para cada persona.

Establece el nivel de confianza y motivación de cada colaborador.

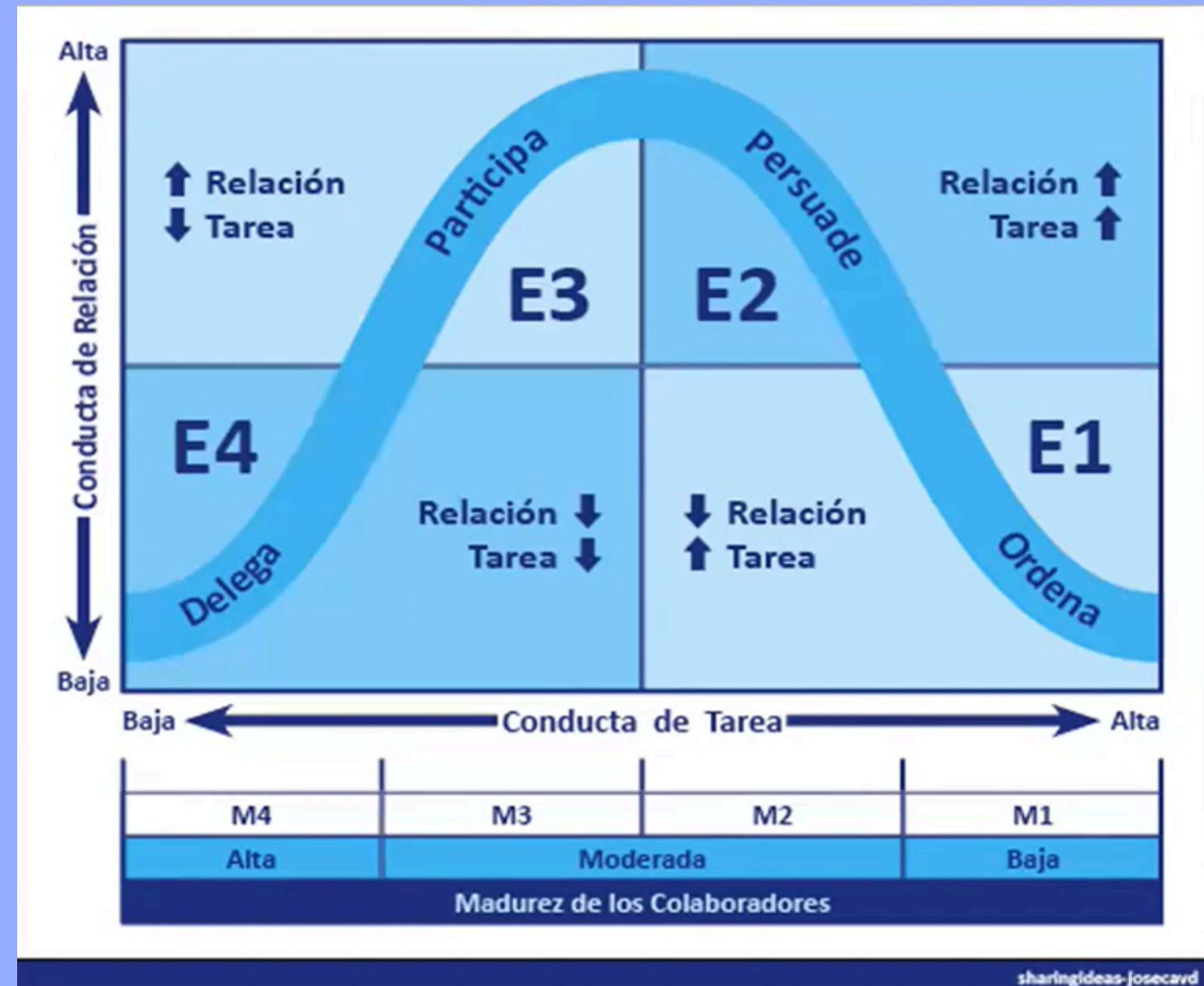
El modelo de Hersey y Blanchard



M1: No sabe no quiere

Bajo desarrollo

ESTILO DIRECTIVO

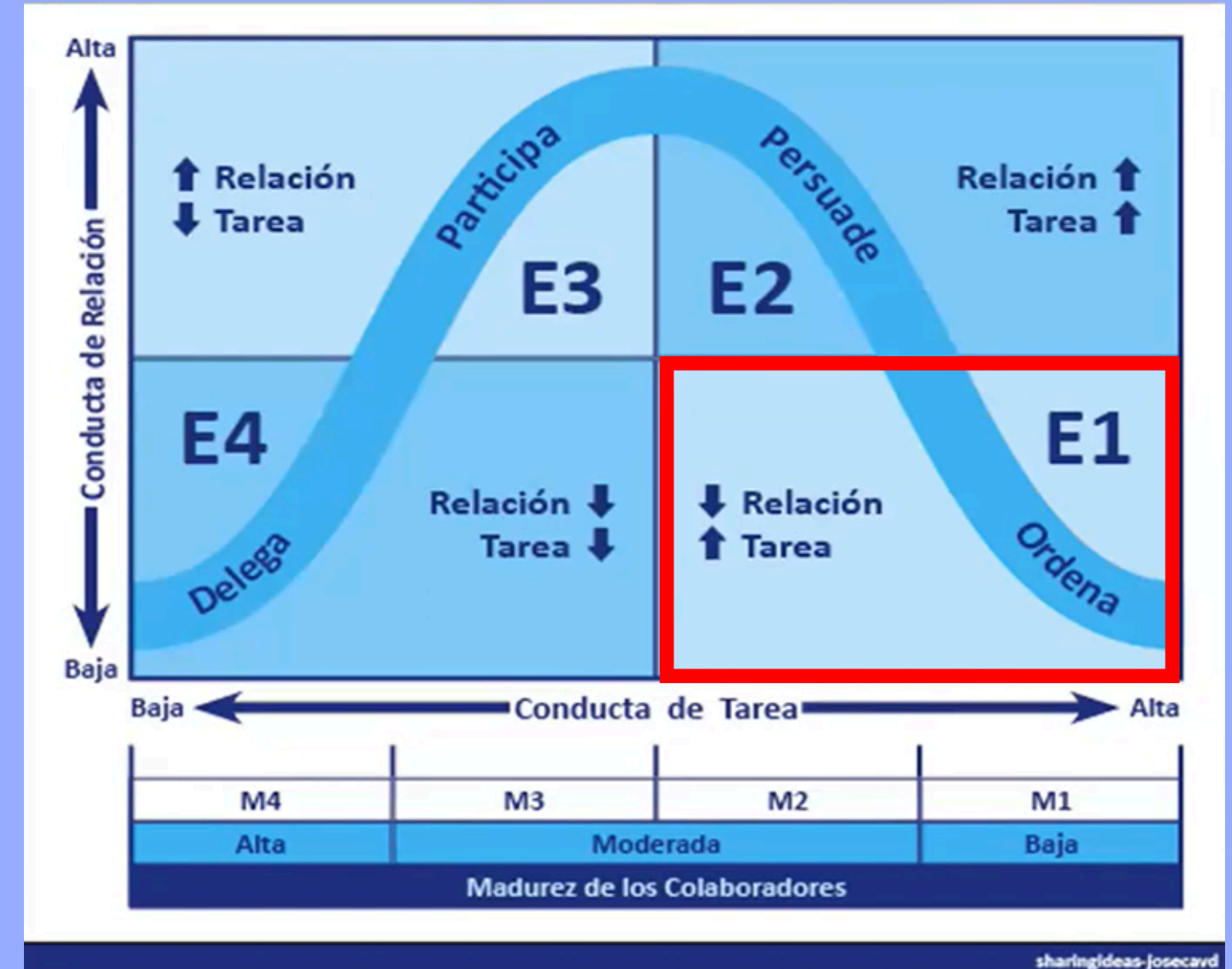


E1: El líder ordena: ESTILO DIRECTIVO

1. Enfocado en la tarea. Instrucciones claras.
2. No le molesta que lo controlen, ya que carecen de habilidad y participación.
3. Supervisar de cerca.

Ejemplo:

“Revisa siempre los frenos antes de salir.”

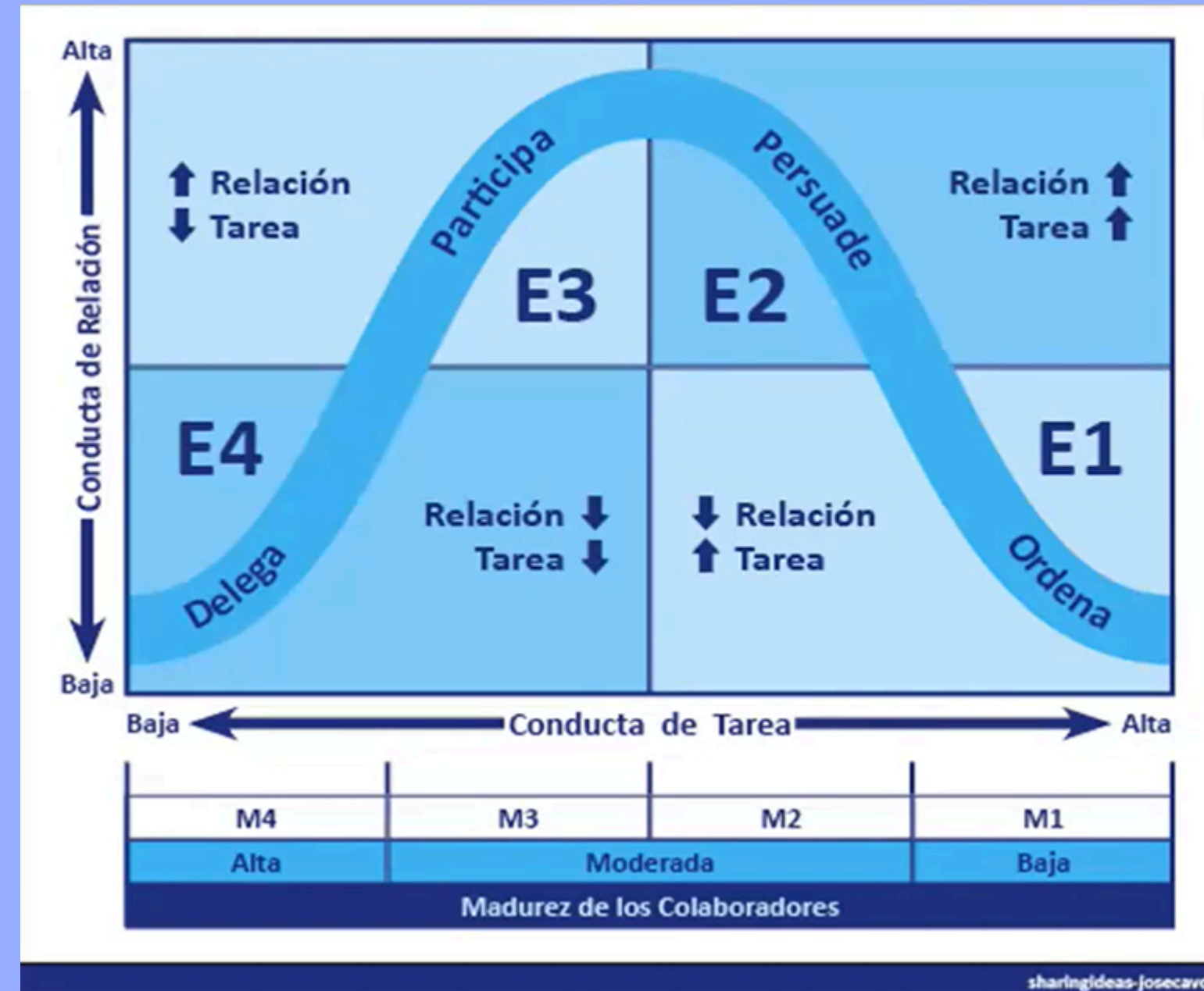


“El líder toma las decisiones”

M2: No sabe, pero quiere

Desarrollo moderado

ESTILO ENTRENADOR

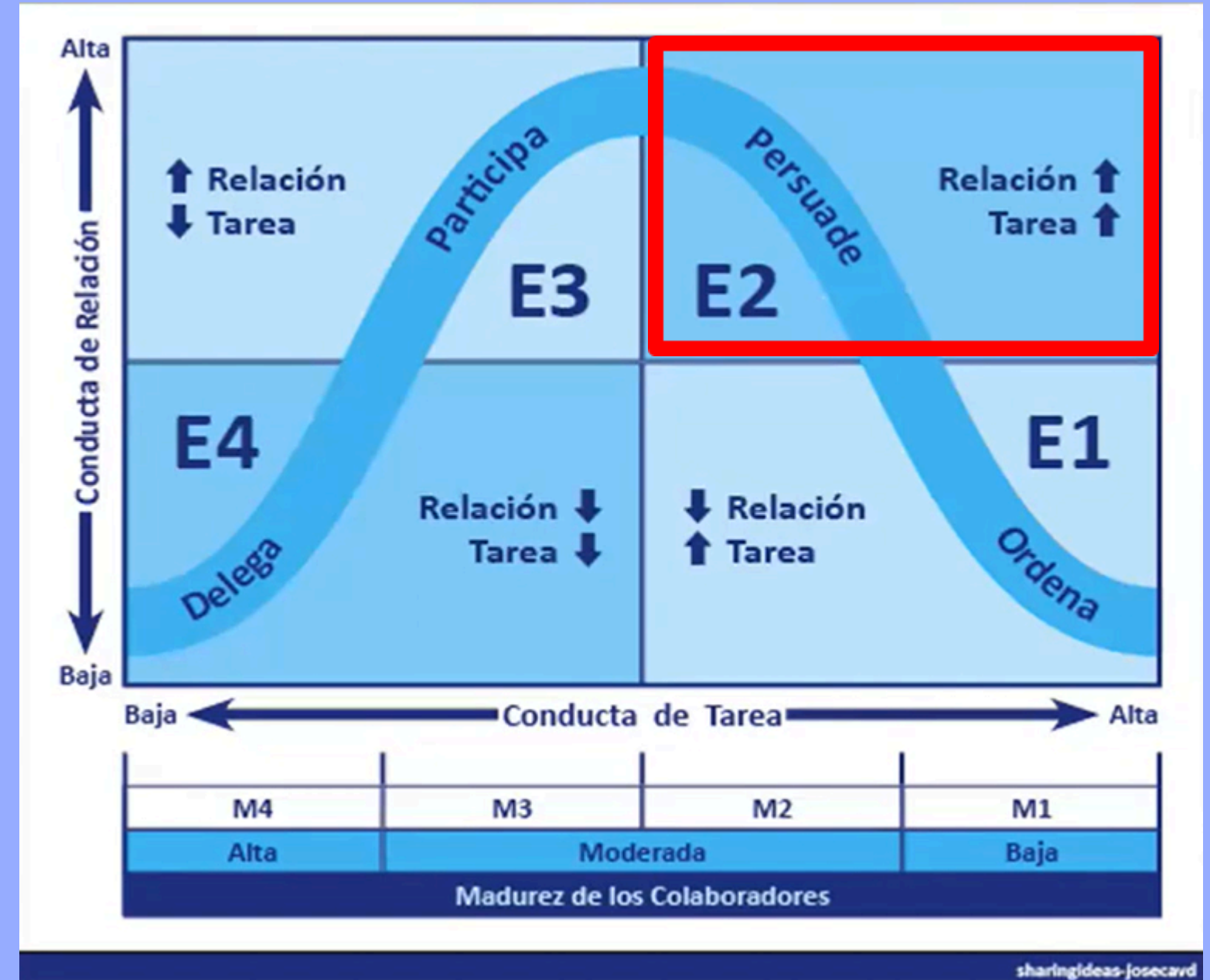


E2: El líder persuade: ESTILO ENTRENADOR

1. Dirigir y apoyar al mismo tiempo.
2. Dar instrucciones, explicar las decisiones
3. Están motivados y quieren aprender, hay que enseñarles.
4. No es necesario supervisar muy de cerca.

Ejemplo:

“Tu conducción ha mejorado, pero aún puedes optimizar tiempos.”

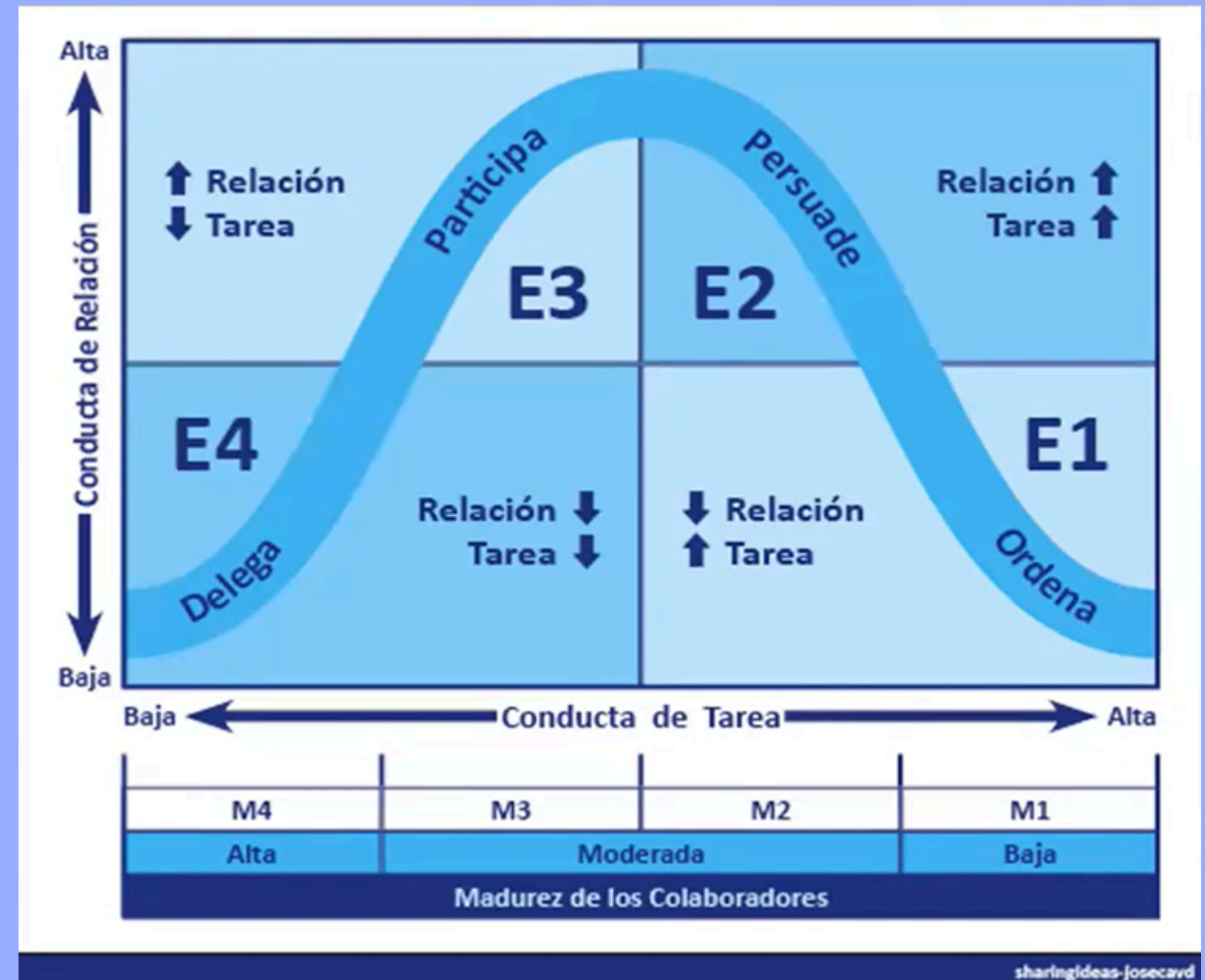


“El líder toma las decisiones, tras dialogar con su colaborador y explicar su argumento”

M3: Saben, pero no quieren

Desarrollo moderado

ESTILO ACOMPAÑANTE

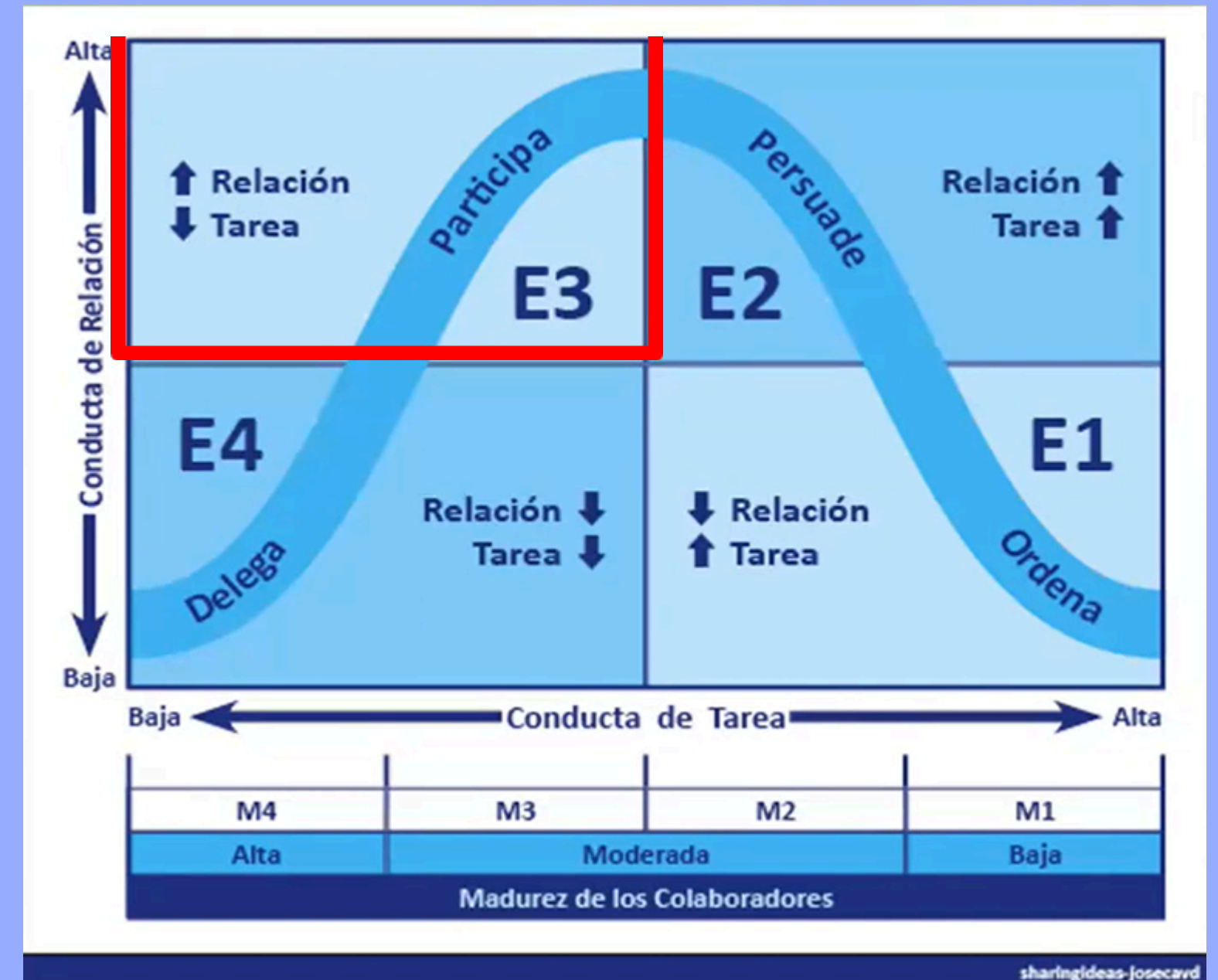


E3: El líder participa: ESTILO ACOMPAÑANTE

1. Evitar el control excesivo. Explorar qué más quisieran aprender.
2. Tratar de **involucrarlos de nuevo** ya que están formados y preparados.
3. Comunicación activa, que sientan el apoyo y la compañía del líder.
4. El líder comparte sus decisiones con ellos para implicarles.

Ejemplo:

¿Cómo podríamos mejorar la seguridad en la empresa?”

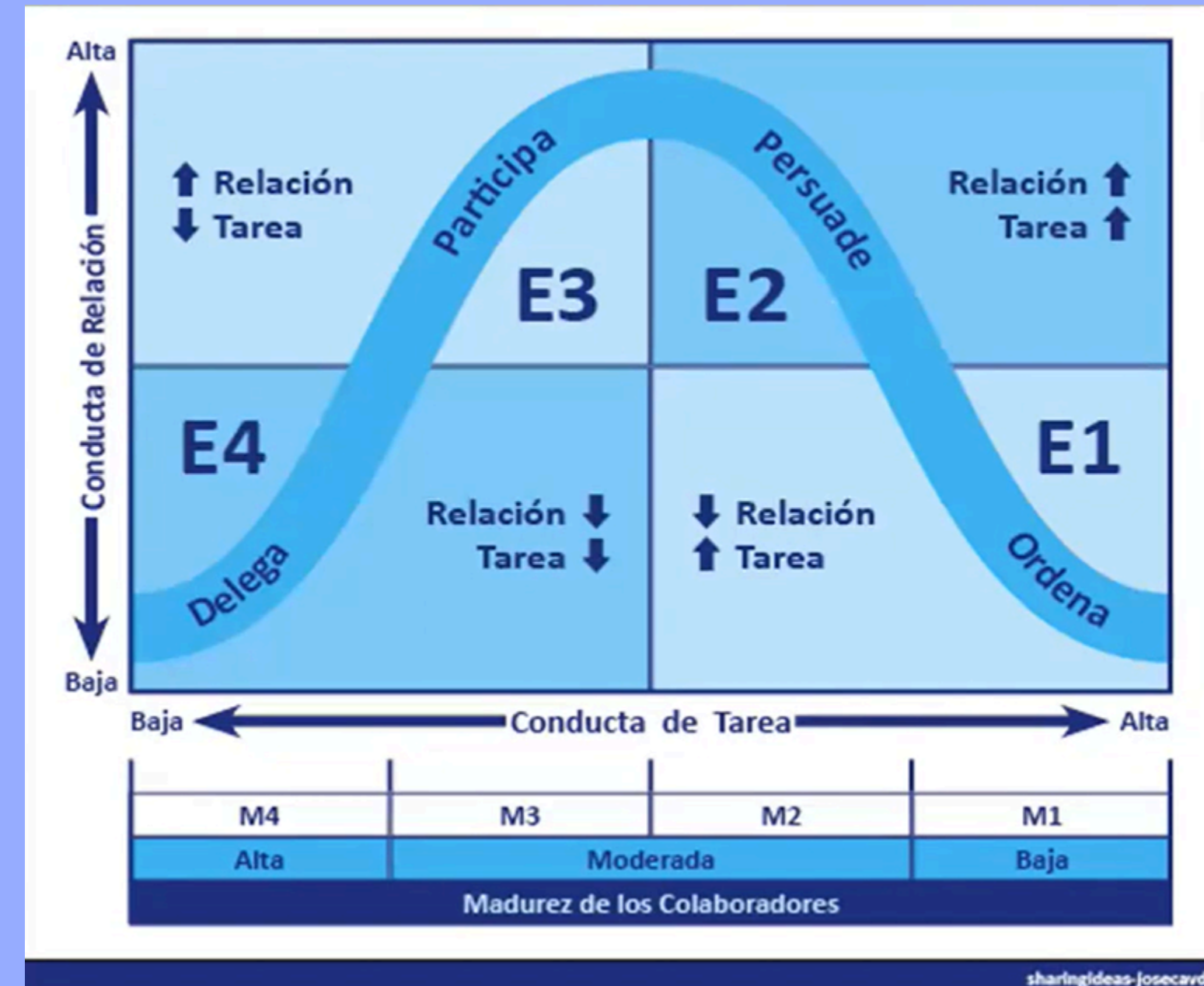


“El líder y el colaborador toman juntos las decisiones”

M4: Saben y quieren

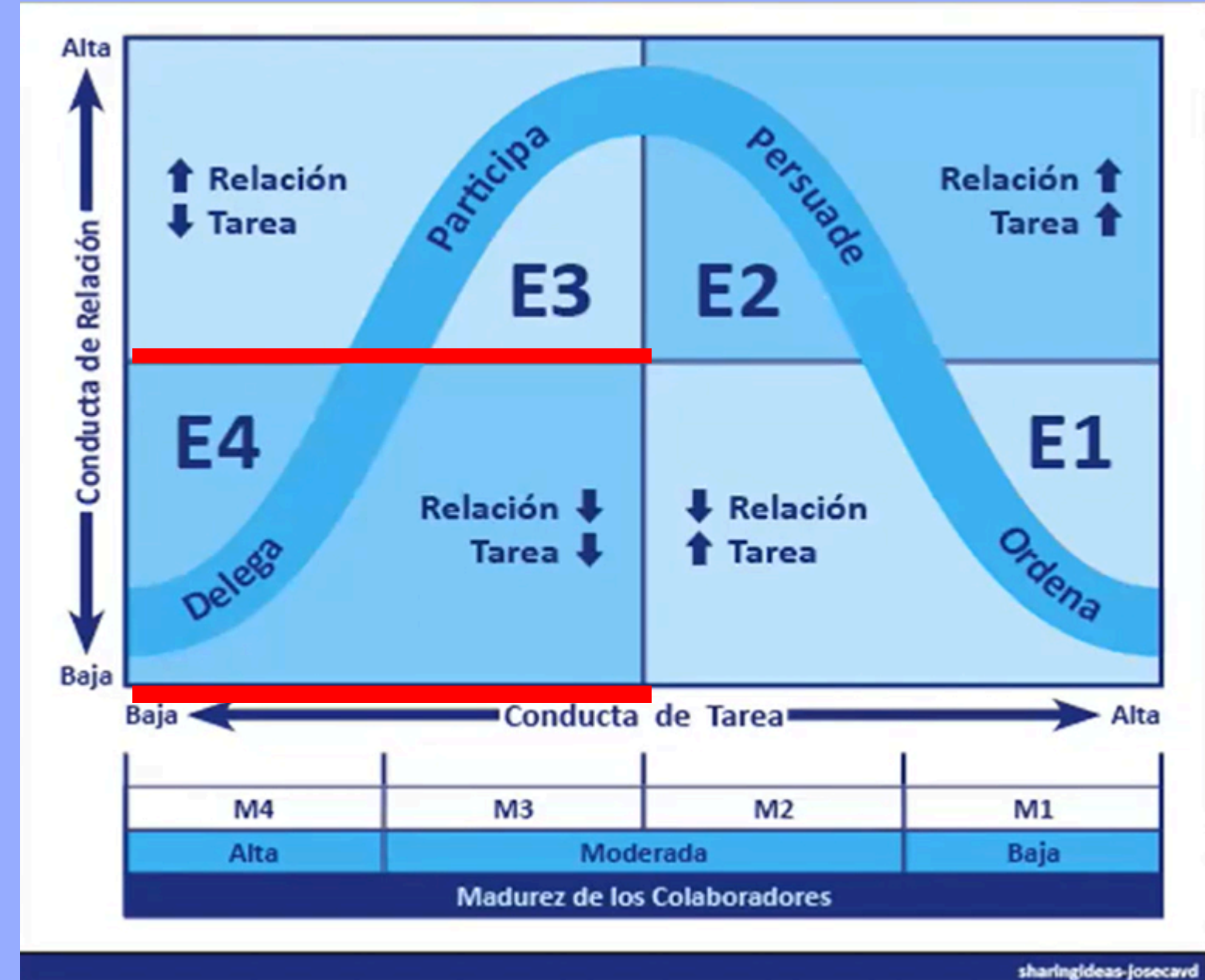
Alto desarrollo

ESTILO DELEGATIVO



E4: El líder Delega : ESTILO DELEGATIVO

1. Observar, apoyar y aprobar
3. Les gusta la autonomía, quieren marcar la diferencia.
4. Valorar su experiencia, conocimiento y dominio de habilidades.
5. Relación de confianza



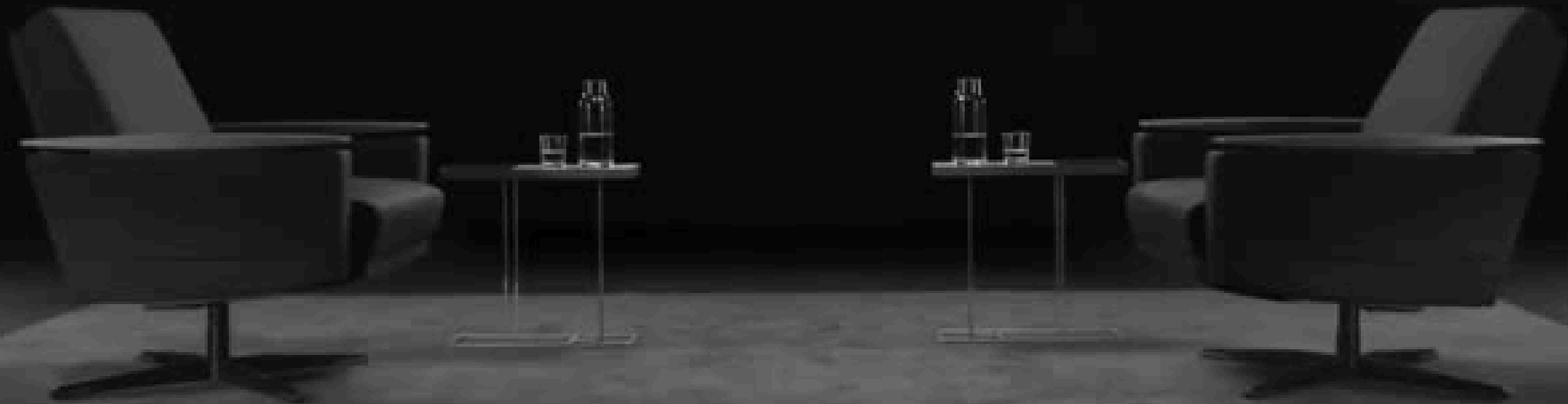
“El colaborador toma la iniciativa”

Ejemplo:

“Confío en que tomarás la mejor decisión”

TOTAL VIDEO CONVERTER
[HTTP://EFFECTMATRIX.COM](http://effectmatrix.com)

Presentan:



BS

6 claves para ser un líder consciente

Descubre tu propósito



Para inspirar a otros primero necesitas inspirarte y liderarte a ti mismo.

En el liderazgo el motor que produce motivación e inspiración es el propósito.

Cuestiona tus creencias



Abre la puerta al cambio, atrévete a cuestionar las creencias de tu entorno con las que no te sientas cómodo: laboral, social, familiar, etc.

Cultiva tu inteligencia emocional



Afronta tus miedos, para evitar proyectarlas con tu equipo.

Relaciónate con empatía, respeto y asertividad.

6 claves para ser un líder consciente

Alinea objetivos



Conoce cuáles son las aspiraciones de tus colaboradores y utiliza este conocimiento para ayudarles a ver cómo alcanzar sus objetivos laborales, satisfacer sus metas individuales y beneficiar a otros.

Conoce a tu equipo y construye comunidad



Logra cohesión entre las personas sobre la base de la honestidad, valentía y capacidades innatas para resolver problemas -diferentes en cada uno.

Inspira a través del ejemplo



Un líder inspirador predica con el ejemplo y deja que sus acciones y resultados hablen por sí mismos. Es importante el discurso, pero aún más la coherencia.

La regla del 33%

La Regla del 33 % fue introducida por **Robin Sharma** y difundida posteriormente por **César Piqueras**.

Su premisa sostiene que los líderes deben equilibrar su tiempo dedicándolo en partes iguales (un tercio) a tres dimensiones **esenciales del rol: operativa, estratégica y desarrollo del equipo**.

Hacer

33%

Pensar

33%

Desarrollar

33%

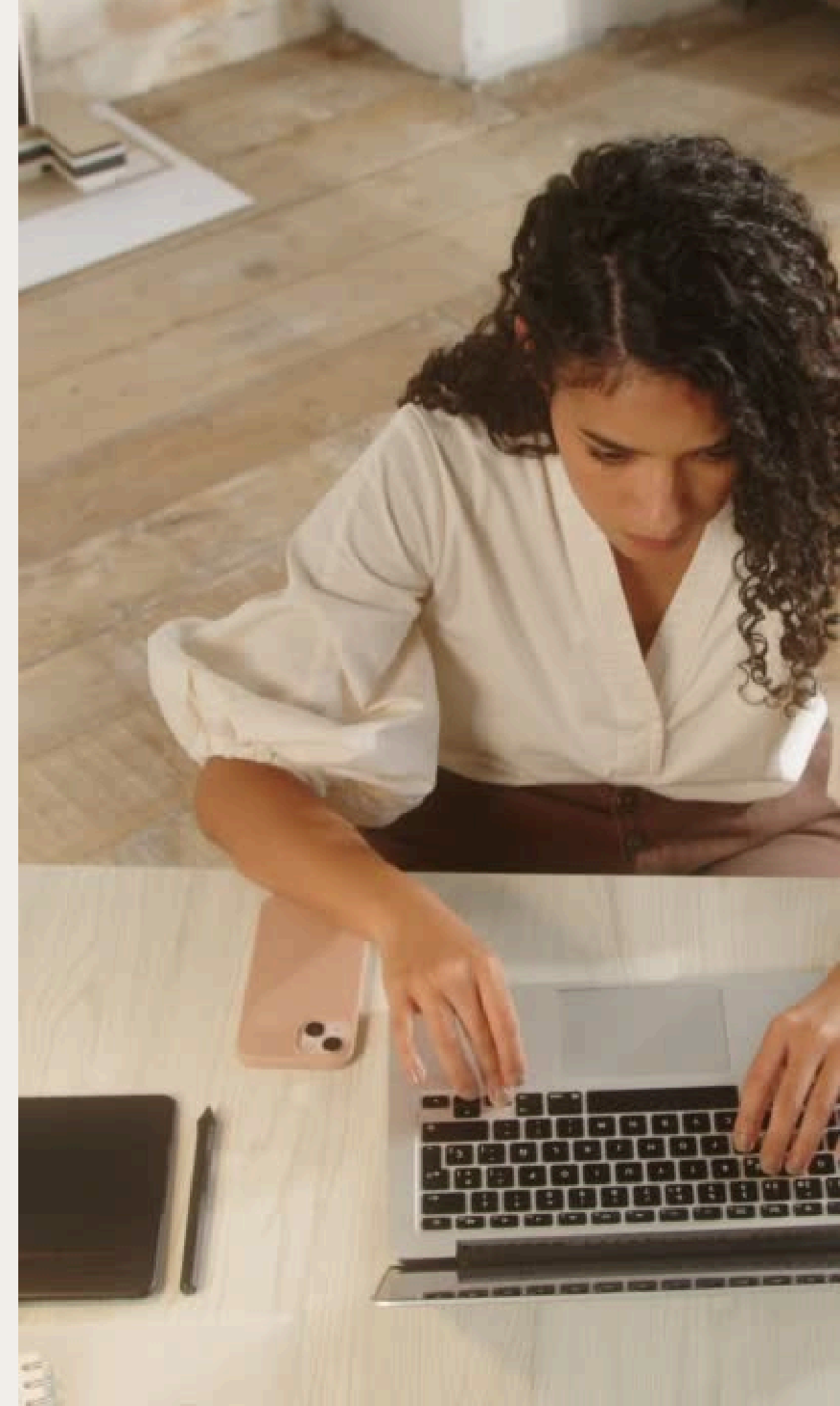


¿Cómo lograrlo?

Área	Descripción	Comentarios
Hacer	Tareas diarias y operativas	Tan solo esta área suele absorber hasta el 80 % del tiempo de un líder promedio.
Pensar	Estrategia, planificación, visión	Se recomienda dedicar al menos un tercio del tiempo a pensar en el futuro, algo que muchos líderes apenas hacen en un 5 % de su jornada.
Desarrollar	Formación y acompañamiento del equipo	El equipo es el aliado estratégico de todo líder, a mayor desarrollo del equipo más posibilidades de cumplir objetivos y alcanzar metas.

Beneficios de aplicar la regla del 33%

- **Promueve un liderazgo balanceado**, no reactivo ni centrado solo en el corto plazo.
- Fomenta una **gestión más estratégica**, con espacio para la reflexión y mejora continua.
- Refuerza el **desarrollo del equipo**, generando más líderes y mayor compromiso.
- Evita el agotamiento y la **pérdida de visión causada por una sobrecarga operativa**.



Actividad

Somos personas

Somos recuerdos

Somos sueños

Somos anhelos

Estamos en constante construcción

Responde a cada pregunta con máximo 3 palabras

Servicio de Empleo / **comfama**



comfama

Prestador autorizado Resolución 0028 del 26 de enero de 2022 del Servicio Público de Empleo

Vigilado Supersubsidio 