

LOS 4 IMPERATIVOS DE LOS GRANDES LÍDERES

Los Grandes Líderes que ven a las personas completas – cuerpo, alma, mente, y espíritu – y trabajan para liberar todo su potencial creativo y para liberar la máxima contribución de la gente hacia los propósitos significativos de la organización.



1. Paradigma de la Persona Completa.

Cuando las personas son tratadas como personas completas, ofrecen su máximo esfuerzo y energía. Cuando las personas son tratadas como cosas, detienen su compromiso.

Ser un Gran Líder requiere de un proceso. Los cuatro imperativos de los grandes líderes se resumen en el siguiente esquema:



2. Los 4 Imperativos de los Grandes Líderes

El Paradigma de la Persona Completa impulsa lo que los Grandes Líderes hacen.

1. Inspirar Confianza

Un Líder Mediocre cree que logra que las cosas se hagan porque es el JEFE. En cambio un Gran Líder sabe que logra que las cosas se hagan a través de la influencia personal y credibilidad.

La confianza afecta todo lo que se hace como líder. La falta de confianza es costosa para una organización.

La confianza cobra impuestos a las relaciones, consume la productividad y la creatividad, y hace imposible lograr buenos resultados.

Una alta confianza realza la comunicación, favorece el trabajo en equipo, y suma voluntarios al equipo.

Logro Inspirar Confianza al construir credibilidad, fortaleciendo el carácter y la competencia.

Nada es tan rápido como la velocidad de la confianza
STEPHEN M.R. COVEY

2. Clarificar Propósito

Un Líder Mediocre cree que si las personas tienen una clara definición de las metas, entonces sabrán que hacer. En cambio un Gran Líder sabe que si existe una Visión clara e inspiradora, las personas ofrecerán sus mejores esfuerzos.

Al clarificar el propósito de un equipo se debe definir la tarea a realizar, crear un vínculo estratégico, y no dejar de lado la Visión compartida.



3. Clarificar Propósito

Las organizaciones necesitan más que nunca tener un claro entendimiento de su propósito para que el trabajo sea significativo y por lo tanto atraiga, retenga y motive a personas excepcionales.
JIM COLLINS

3. Alinear Sistemas

Un Líder Mediocre cree que todo depende de él. En cambio un Gran Líder sabe que el éxito duradero está en los Sistemas

Un gran sistema es aquel que:

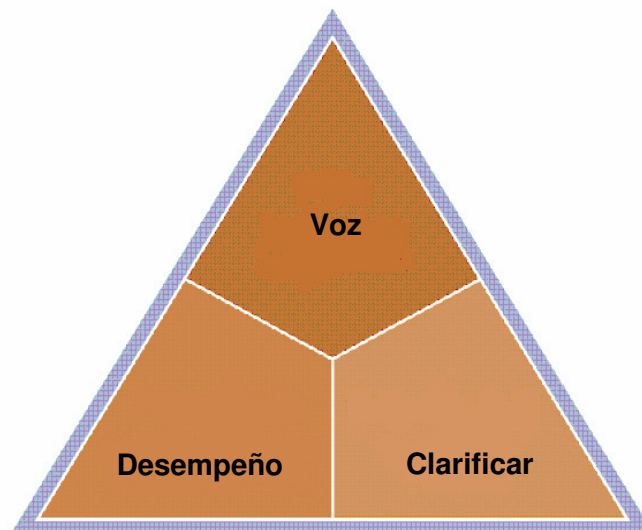
- Está alineado para lograr las más altas prioridades.
- Posibilita a las personas dar lo mejor
- Opera independientemente del líder
- Dura más allá del líder

4. Liberar el Talento

Un Líder Mediocre cree que debe motivar permanentemente y gerenciar a su gente para lograr los resultados. En cambio un Gran Líder sabe que su tarea es liberar el talento y la pasión de su equipo hacia las prioridades más elevadas.

Conversaciones del Líder

Las conversaciones de Liderazgo constan de 3 factores: Voz, Desempeño y Clarificar el Camino



4. Tres conversaciones del Líder

Los empleados talentosos necesitan de Grandes Líderes. El tiempo que éstos permanezcan y lo productivos que sean en la organización, esta determinado por su relación con su Supervisor directo.
BUCKINGHAM AND COFFMAN. FIRST, BREAK ALL THE RULES