

MANUAL MÓDULO 5 Los principios que los líderes de 360° practican para dirigir a los líderes que los supervisan y Los principios que los líderes de 360° practican para liderar lateralmente a sus compañeros

Contenido

Introducción.....	3
Principio 1: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien.....	4
Desglosando el Principio: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien.....	4
Ejemplos del Principio 1: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien.....	5
Superando el Desafío de Dirigirse Bien a Sí Mismo.....	7
Conclusión	7
Principio 2: Aligere la carga de su líder	8
Desglosando el Principio: Aligere la carga de su líder	8
Ejemplos del Principio 2: Aligere la carga de su líder	9
Superando el Desafío de Aligerar la Carga de tu Líder	10
Conclusión	11
Principio 3: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán	12
Desglosando el Principio: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán	12
Ejemplos del Principio 3: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán	13
Superando el Desafío de Hacer lo que Otros No Harán	15
Conclusión	15
Principio 4: No administre solamente. Dirija también	16
Desglosando el Principio: No administre solamente. Dirija también	16
Ejemplos del Principio 4: No administre solamente. Dirija también	17
Superando el Desafío de No Administrar Solamente, sino También Dirigir	18
Conclusión	19
Principio 5: Invierta en la química de las relaciones.....	20
Desglosando el Principio: Invierta en la química de las relaciones.....	20
Ejemplos del Principio 5: Invierta en la química de las relaciones.....	21
Superando el Desafío de Invertir en la Química de las Relaciones	23
Conclusión	23
Principio 1: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo	24
Desglosando el Principio: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo	24
Ejemplos del Principio 1: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo	25
Superando el Desafío de Comprender, Practicar y Completar el Círculo del Liderazgo	27

Conclusión.....	31
Principio 2: Complemente a sus compañeros líderes en lugar de competir con ellos	28
Desglosando el Principio: Complemente a sus compañeros líderes.....	28
Ejemplos del Principio 2: Complemente a sus compañeros líderes	29
Superando el Desafío de Complementar a sus Compañeros Líderes.....	31
Conclusión	31
Principio 3: Sea un amigo	32
Desglosando el Principio: Sea un amigo	32
Ejemplos del Principio 3: Sea un amigo	33
Superando el Desafío de Ser un Amigo	34
Conclusión	35
Principio 4: Evite la política de la oficina	35
Desglosando el Principio: Evite la política de la oficina	36
Ejemplos del Principio 4: Evite la política de la oficina	36
Superando el Desafío de Evitar la Política de la Oficina	38
Conclusión	38
Principio 5: Amplíe su círculo de conocidos	39
Desglosando el Principio: Amplíe su círculo de conocidos.....	39
Ejemplos del Principio 5: Amplíe su círculo de conocidos	40
Superando el Desafío de Ampliar el Círculo de Conocidos	41
Conclusión	42
Conclusión del Manual.....	43
Bibliografía.....	44

Introducción

Este Manual está diseñado para explorar los principios fundamentales que los líderes de 360° practican tanto para influir en sus superiores como para liderar lateralmente a sus compañeros, según lo expuesto en el libro *Líder de 360°* de John Maxwell. Los líderes intermedios enfrentan un desafío único: deben aprender a influir sin la autoridad directa que tiene la alta dirección, pero con la capacidad de impactar significativamente en todos los niveles de la organización. Maxwell propone un enfoque práctico y poderoso para maximizar la influencia de estos líderes, desde el medio de la estructura organizativa.

La primera parte del manual se enfoca en **los principios que los líderes de 360° practican para dirigir a los líderes que los supervisan**. Aquí exploraremos cómo los líderes intermedios pueden aligerar la carga de sus superiores, dirigir hacia arriba de manera efectiva y construir relaciones basadas en la confianza y la colaboración.

La segunda parte se centra en **los principios que los líderes de 360° practican para liderar lateralmente a sus compañeros**, proporcionando estrategias para construir una red de apoyo mutuo, evitar la política de la oficina y complementar en lugar de competir con los colegas. A través de estas prácticas, los líderes intermedios no solo desarrollan su capacidad de influir lateralmente, sino que también crean una cultura de cooperación que beneficia a toda la organización.

Principio 1: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien

El **Principio 1** en la sección de cómo los líderes de 360° deben dirigir a quienes los supervisan destaca la importancia de **autoliderarse** de manera excepcional. John Maxwell sostiene que, antes de poder liderar a otros, y mucho menos influir en sus superiores, los líderes deben ser capaces de gestionarse a sí mismos con disciplina, integridad y autocontrol. Este principio es fundamental porque **el autoliderazgo establece credibilidad**; un líder que no puede manejarse a sí mismo será visto como incapaz de influir positivamente en los demás, ya sea su equipo, sus colegas o sus superiores.

Autoliderarse bien implica ser proactivo en la mejora de tus propias habilidades, mantener una **actitud positiva**, manejar tu tiempo de manera eficiente, ser **confiable** y estar siempre dispuesto a crecer y aprender. Los líderes 360° que se dirigen bien no solo son eficaces en su trabajo, sino que también establecen un estándar para aquellos que los rodean, incluidos los líderes que los supervisan. Dirigir a los superiores no es una cuestión de controlar sus decisiones, sino de influir positivamente mediante el **ejemplo** y el **comportamiento coherente**.

Desglosando el Principio: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien

1. Disciplina personal

La **disciplina** es el fundamento del autoliderazgo. Los líderes deben establecer hábitos de trabajo efectivos, ser puntuales, cumplir con los compromisos y mantener un enfoque constante en el crecimiento personal y profesional. La disciplina no solo crea confianza en sí mismo, sino que también genera confianza en los demás.

2. Integridad

Liderarse bien también implica actuar con **integridad**. Esto significa ser honesto, transparente y coherente con los valores personales y organizacionales. Los líderes que se guían por la integridad establecen una base sólida de confianza con sus superiores y colegas.

3. Responsabilidad y proactividad

Los líderes 360° que se dirigen bien asumen **responsabilidad** por sus acciones y no esperan que otros les solucionen los problemas. Son proactivos al identificar áreas de mejora tanto en su trabajo como en el entorno organizativo, lo que los posiciona como líderes que generan soluciones.

Ejemplos del Principio 1: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien

- **Ejemplo 1: Un gerente que gestiona bien su tiempo y prioridades**

Un gerente de operaciones en una empresa de manufactura tiene un cronograma ajustado de producción, reuniones con su equipo y varias solicitudes de la alta dirección que requieren atención urgente. En lugar de permitir que la sobrecarga de trabajo lo desorganice, el gerente **gestiona su tiempo** de manera efectiva estableciendo prioridades claras para cada día. Mantiene un enfoque en las tareas más importantes y delega adecuadamente, asegurándose de que se cumplan los plazos sin comprometer la calidad. Al **autoliderarse bien**, el gerente demuestra a sus superiores que puede manejar la presión y los desafíos sin perder el control.

Lección: Cuando un líder demuestra una sólida gestión del tiempo y capacidad para manejar sus prioridades, gana la confianza de sus supervisores. Dirigirse bien a sí mismo es clave para mostrar eficiencia y fiabilidad, incluso bajo presión.

- **Ejemplo 2: Un director de marketing que modela la integridad**

En una empresa tecnológica, el director de marketing está bajo presión para entregar resultados rápidamente, lo que podría tentarlo a exagerar los logros del equipo en un informe a la alta dirección. Sin embargo, el director comprende que la **integridad** es esencial para mantener la confianza de sus superiores. En lugar de inflar los resultados, el director presenta datos precisos y señala las áreas de mejora, proponiendo un plan claro para mejorar en los próximos trimestres. Al mantener su integridad, no solo protege su credibilidad personal, sino que también demuestra a sus superiores que es un líder confiable, incluso en tiempos difíciles.

Lección: Los líderes que actúan con integridad ganan el respeto de sus supervisores y colegas. Liderarse bien implica mantener altos estándares éticos, incluso cuando es más fácil buscar atajos.

- **Ejemplo 3: Un jefe de equipo que asume la responsabilidad por los errores**

Un jefe de equipo en una empresa de software experimenta un retraso en el desarrollo de un proyecto debido a un error en la planificación. En lugar de culpar a los miembros del equipo o a factores externos, el jefe **asume la responsabilidad** del error y comunica abiertamente la situación a sus superiores. Presenta un plan para rectificar el problema, ofreciendo soluciones prácticas y tomando medidas para evitar que el error se repita en el futuro. Al ser **proactivo** y asumir la responsabilidad, el jefe de equipo demuestra a sus superiores que puede gestionar las crisis de manera efectiva y aprender de los errores.

Lección: Los líderes que se manejan bien a sí mismos no temen asumir la responsabilidad de los errores y buscar soluciones. Esto fortalece su credibilidad ante sus superiores y demuestra madurez en el liderazgo.

Superando el Desafío de Dirigirse Bien a Sí Mismo

Para superar el **desafío de liderarse bien a sí mismo**, los líderes intermedios deben centrarse en **mejorar su disciplina, integridad y proactividad**. Aquí algunos principios clave:

1. **Establece hábitos personales sólidos:** Mantén una rutina que te permita gestionar tu tiempo de manera efectiva y cumplir con tus responsabilidades sin sentirte abrumado. La autodisciplina es clave para establecer confianza tanto en ti mismo como en tus superiores.
2. **Sé coherente con tus valores:** La integridad es la base de cualquier liderazgo sólido. No sacrifiques tus principios por obtener resultados a corto plazo. La confianza y el respeto que ganas al mantener la integridad son mucho más valiosos a largo plazo.
3. **Anticípate a los problemas y asume la responsabilidad:** No esperes a que los problemas se resuelvan solos o dependas de otros para que lo hagan por ti. Sé proactivo al identificar áreas donde puedes mejorar y muestra disposición para resolver cualquier desafío que surja, demostrando tu capacidad para liderar desde la acción.

Conclusión

El **Principio 1: Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien**, del libro *Líder de 360°* de John Maxwell, resalta la importancia del autoliderazgo como fundamento para influir en los demás, incluidos los superiores. Maxwell subraya que ningún líder puede esperar influir de manera positiva y sostenible si no puede gestionarse primero a sí mismo. Un líder que demuestra autodisciplina, integridad y responsabilidad no solo establece una base sólida de confianza con sus colegas y superiores, sino que también crea un estándar de excelencia que otros pueden seguir.

Los ejemplos mostrados ilustran cómo liderarse bien a uno mismo es una habilidad que se demuestra en la gestión del tiempo, la transparencia en la comunicación y la disposición para asumir responsabilidad. A través del autoliderazgo, los líderes 360° generan un impacto positivo y logran ganarse el respeto y la confianza de quienes los rodean, incluidos sus supervisores.

&&&&&&&

Principio 2: Aligere la carga de su líder

El **Principio 2** establece que un líder 360° debe **aligere la carga de sus superiores** siempre que sea posible. John Maxwell señala que una de las maneras más efectivas de influir hacia arriba y mejorar la relación con tus superiores es demostrar tu capacidad de **asumir responsabilidades adicionales** y **resolver problemas**, aliviando así parte de las presiones y cargas de trabajo que enfrenta la alta dirección. Los líderes 360° que practican este principio no solo ayudan a que su superior se enfoque en lo más importante, sino que también se posicionan como individuos confiables y proactivos dentro de la organización.

Aligere la carga de tu líder no significa simplemente hacer más trabajo, sino **identificar las áreas donde puedes ser más útil** y demostrar iniciativa al anticiparte a las necesidades de tu jefe. Esto puede incluir ofrecer soluciones a problemas, asumir proyectos que liberen tiempo a tu superior o manejar situaciones críticas antes de que escalen. Al hacerlo, los líderes intermedios no solo mejoran su relación con sus supervisores, sino que también desarrollan su propio potencial de liderazgo al asumir desafíos mayores.

Desglosando el Principio: Aligere la carga de su líder

1. Anticiparse a las necesidades de su superior

Un líder eficaz no espera a que su jefe le pida ayuda. **Aligere la carga** implica anticiparse a lo que tu superior necesita, ya sea información clave para tomar decisiones, soluciones a problemas que puedan estar surgiendo o simplemente apoyo en la gestión de proyectos complejos.

2. Resolver problemas antes de que lleguen a la dirección

Los líderes que practican este principio **se convierten en solucionadores de problemas**. Si eres capaz de resolver las situaciones difíciles antes de que lleguen a la alta dirección, no solo alivias la carga de tu líder, sino que también demuestras tu capacidad para gestionar situaciones críticas y aportar soluciones viables.

3. Tomar iniciativas que liberen tiempo a tu líder

Otro aspecto clave es identificar las áreas en las que puedes asumir mayor responsabilidad para que tu líder tenga más tiempo para concentrarse en los temas estratégicos de mayor prioridad. Esto también ayuda a mejorar la eficiencia y el rendimiento del equipo.

Ejemplos del Principio 2: Aligere la carga de su líder

- **Ejemplo 1: Un gerente que asume la gestión de un proyecto clave**

Un gerente de proyectos en una empresa de construcción se da cuenta de que su superior está sobrecargado con la supervisión de varios proyectos al mismo tiempo. El gerente, consciente de la importancia de **aligere la carga de su líder**, se ofrece para asumir la gestión total de uno de los proyectos que estaba inicialmente bajo la supervisión de su jefe. No solo lo asume, sino que se asegura de mantener una comunicación clara y constante, proporcionando actualizaciones oportunas para que su superior esté informado, pero sin necesidad de involucrarse en los detalles diarios.

Este gesto libera tiempo para que su superior se enfoque en las prioridades estratégicas, y el gerente demuestra su capacidad para liderar con eficacia y asumir mayores responsabilidades.

Lección: Tomar la iniciativa para asumir responsabilidades adicionales puede liberar tiempo crítico para los superiores y demostrar tu capacidad de liderazgo y autonomía.

- **Ejemplo 2: Un líder de equipo que resuelve un problema antes de que escale**

En una empresa de tecnología, un líder de equipo se enfrenta a un problema técnico crítico que podría retrasar el lanzamiento de un nuevo producto. En lugar de esperar a que su jefe intervenga, el líder identifica el problema, organiza una reunión de emergencia con su equipo y coordina una solución rápida. Al resolver el problema de manera efectiva, no solo evita que el problema escale hasta la alta dirección, sino que también garantiza que los plazos del proyecto se mantengan.

Cuando informa a su superior, el problema ya ha sido solucionado y el proyecto sigue avanzando según lo previsto. Este enfoque proactivo no solo aligeró la carga de su superior, sino que también mejoró la percepción de su capacidad para gestionar problemas.

Lección: Resolver problemas antes de que lleguen a la alta dirección demuestra iniciativa y capacidad de gestión, reduciendo la presión sobre tu líder.

Ejemplo 3: Un coordinador de ventas que optimiza la información para su superior

Un coordinador de ventas en una gran corporación se da cuenta de que su jefe está sobrecargado con informes extensos y detallados que no están optimizados para la toma de decisiones. En lugar de simplemente enviar informes con información cruda, el coordinador decide **agregar valor** a su trabajo al filtrar los datos más importantes, resaltar las tendencias clave y proponer estrategias con base en la información presentada. Al hacerlo, el coordinador no solo facilita la toma de decisiones de su superior, sino que también demuestra un nivel más alto de análisis y comprensión del negocio.

Esto permite que su jefe se concentre en las decisiones estratégicas sin perder tiempo en revisar información irrelevante, aliviando su carga de trabajo.

Lección: Optimizar la información y proporcionar soluciones en lugar de solo datos crudos aligerar la carga de tu superior y te posiciona como un colaborador valioso y estratégico.

Superando el Desafío de Aligerar la Carga de tu Líder

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben centrarse en **anticiparse a las necesidades** de su superior y en encontrar formas de agregar valor sin esperar instrucciones específicas. Aquí algunos principios clave:

1. **Sé proactivo y anticipa las necesidades:** No esperes a que tu superior te diga qué hacer. Busca activamente formas de ayudar y adelántate a los problemas. Esto crea una relación de confianza y demuestra que puedes manejar situaciones de manera autónoma.

2. **Busca soluciones, no problemas:** Si encuentras un obstáculo, no te limites a informarlo. Presenta también una o varias soluciones viables. Los líderes que aligeran la carga no solo comunican problemas, sino que proponen acciones para resolverlos.
3. **Optimiza la información y las tareas:** En lugar de simplemente cumplir con lo que se te pide, piensa en cómo puedes mejorar los procesos, los informes y la gestión del trabajo para que tu superior tenga menos que supervisar o corregir. Esto no solo alivia la carga de tu jefe, sino que también mejora la eficiencia del equipo.
4. **Asume mayores responsabilidades estratégicas:** Busca oportunidades para asumir tareas o proyectos que liberen a tu superior para que se enfoque en las áreas de mayor impacto para la organización. Al hacerlo, demostrarás tu capacidad para manejar responsabilidades clave y ganarás la confianza de tus superiores.

Conclusión

El **Principio 2: Aligere la carga de su líder**, de John Maxwell, subraya la importancia de ser un líder 360° que no solo gestiona bien a su equipo, sino que también apoya activamente a sus superiores. Aligere la carga de tu líder implica **ser proactivo, resolver problemas antes de que escalen y asumir responsabilidades** que puedan liberar tiempo y energía para que la alta dirección se concentre en los asuntos estratégicos más críticos.

Los ejemplos aquí descritos demuestran cómo aligere la carga de tu superior puede fortalecer tu relación con ellos, aumentar tu credibilidad y demostrar tu capacidad para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización. En última instancia, los líderes que practican este principio no solo contribuyen al éxito de su equipo, sino que también son vistos como colaboradores valiosos y estratégicos que aportan soluciones y alivian las presiones organizacionales.

&&&&&&

Principio 3: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán

El **Principio 3** establece que los líderes de 360° deben estar **dispuestos a asumir responsabilidades** o realizar tareas que otros podrían evitar o considerar difíciles. Este principio, según John Maxwell, es una manera clave de destacar y ganar influencia dentro de la organización, especialmente cuando se trata de influir hacia arriba. Un líder que está dispuesto a hacer lo que otros no harán demuestra **compromiso, dedicación y una mentalidad proactiva**. Estas acciones no solo benefician al equipo o a la organización, sino que también captan la atención de los superiores, mostrando que el líder intermedio es alguien en quien se puede confiar para enfrentar los desafíos más complejos.

Maxwell señala que este principio también requiere un grado de **sacrificio personal** y disposición para asumir riesgos, ya que implica tomar tareas que otros podrían evitar debido a su dificultad o falta de visibilidad. Sin embargo, los líderes que practican este principio no lo hacen buscando recompensas inmediatas, sino porque entienden que el verdadero liderazgo implica estar **dispuesto a ir más allá** cuando sea necesario.

Desglosando el Principio: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán

1. Asumir tareas difíciles o ingratas

Los líderes dispuestos a asumir tareas que otros no harán se encargan de aquellas que son más **desafiantes** o que requieren un esfuerzo adicional, pero que son críticas para el éxito de la organización. Esto demuestra una actitud de servicio y compromiso.

2. Sacrificio personal

A veces, hacer lo que otros no harán significa sacrificar tiempo o comodidad personal para el bien mayor de la organización. Los líderes de 360° entienden que el liderazgo implica sacrificio, y que los beneficios a largo plazo de asumir responsabilidades adicionales superan las dificultades a corto plazo.

3. Resolver problemas que otros evitan

Cuando los problemas parecen demasiado complejos o delicados, muchos pueden evitarlos. Sin embargo, los líderes de 360° ven estas situaciones como oportunidades para demostrar su **capacidad de resolución** y su habilidad para manejar crisis. Esto genera confianza en sus habilidades.

Ejemplos del Principio 3: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán

- **Ejemplo 1: Un gerente que asume la tarea de reestructurar un departamento disfuncional**

En una gran empresa de manufactura, un departamento clave enfrenta problemas continuos de baja productividad y conflictos internos. Varios gerentes se han negado a asumir la responsabilidad de la reestructuración, temiendo que el proceso sea largo, estresante y dañino para sus carreras. Sin embargo, un gerente intermedio decide **hacerse cargo de la tarea** que otros han evitado.

El gerente analiza los problemas del departamento, implementa nuevas estrategias de gestión y proporciona apoyo a los empleados. Aunque el proceso es complicado y desafiante, su disposición para asumir una tarea difícil le permite no solo mejorar el rendimiento del departamento, sino también ganar la confianza de la alta dirección.

Lección: Estar dispuesto a hacer lo que otros no harán puede llevar a resultados positivos para la organización y mostrar a la alta dirección que eres capaz de liderar en situaciones difíciles.

- **Ejemplo 2: Un supervisor que trabaja horas extras para cumplir con los plazos de un proyecto**

En una empresa de software, el equipo de desarrollo está atrasado en la entrega de un proyecto clave debido a problemas técnicos imprevistos. Mientras que algunos miembros del equipo optan por trabajar solo dentro de sus horas asignadas, un supervisor decide **tomar la iniciativa** y trabajar horas extras, sin pedir compensación adicional, para asegurarse de que el proyecto cumpla con los plazos.

El supervisor, al hacer un sacrificio personal, no solo asegura que el proyecto se complete a tiempo, sino que también inspira a otros miembros del equipo a contribuir más allá de sus responsabilidades normales. Al final, el éxito del proyecto es un reflejo directo del liderazgo proactivo del supervisor, lo que no pasa desapercibido para la alta dirección.

Lección: Sacrificar tiempo o esfuerzo personal cuando sea necesario demuestra tu compromiso con el éxito del equipo y te destaca como un líder dispuesto a hacer lo que otros no harán.

- **Ejemplo 3: Un líder de equipo que enfrenta un conflicto interpersonal**

En un equipo de ventas de alto rendimiento, surgen tensiones entre dos miembros clave que amenazan con afectar la moral y la productividad del equipo. Varios otros líderes han evitado abordar el conflicto directamente, temiendo que la situación se deteriore aún más si intentan intervenir. Sin embargo, un líder de equipo, reconociendo la importancia de resolver el conflicto antes de que cause más daño, decide **enfrentar la situación** de frente.

Organiza una serie de conversaciones mediadas, trabaja con ambos miembros del equipo para identificar la raíz del conflicto y propone soluciones que ayuden a restaurar la cooperación y el respeto mutuo. Aunque el proceso es incómodo, el líder de equipo resuelve el problema y fortalece la cohesión del grupo.

Lección: Resolver problemas que otros evitan puede ser difícil, pero demuestra tu capacidad para gestionar situaciones complicadas y mejorar el entorno de trabajo.

Superando el Desafío de Hacer lo que Otros No Harán

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben estar dispuestos a **salir de su zona de confort** y asumir tareas que otros evitan. Aquí algunos principios clave:

1. **Identifica oportunidades difíciles:** Presta atención a las áreas o tareas que otros líderes podrían evitar por su complejidad o nivel de dificultad. Estas son oportunidades para demostrar tu capacidad de liderazgo.
2. **Acepta el sacrificio a corto plazo:** Asumir tareas que otros no harán a menudo implica sacrificios, ya sea de tiempo, energía o comodidad. Sin embargo, los beneficios a largo plazo para tu crecimiento profesional y para la organización pueden ser mucho mayores.
3. **Mantén una mentalidad proactiva:** No esperes a que se te asignen tareas difíciles; busca activamente formas en las que puedas hacer una diferencia. Resolver problemas que otros evitan y asumir responsabilidades complicadas te permitirá destacar como un líder confiable.

Conclusión

El **Principio 3: Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán**, del libro *Líder de 360°* de John Maxwell, resalta la importancia de asumir tareas difíciles y sacrificios que otros líderes podrían evitar. Los líderes que practican este principio se distinguen por su disposición a enfrentar desafíos, tomar responsabilidades adicionales y resolver problemas que otros evitan. Esta mentalidad proactiva no solo beneficia a la organización, sino que también les permite ganar la confianza de sus superiores y demostrar su verdadero potencial de liderazgo.

Los ejemplos proporcionados muestran cómo los líderes 360° pueden aplicar este principio en la práctica, ya sea asumiendo tareas complicadas, haciendo sacrificios personales o resolviendo conflictos difíciles. Al demostrar que están dispuestos a hacer lo que otros no harán, estos líderes fortalecen su influencia y posicionan su liderazgo de manera sólida dentro de la organización.

&&&&&&&

Principio 4: No administre solamente. Dirija también

El **Principio 4** del libro *Líder de 360°* se refiere a la diferencia crucial entre **administrar** y **liderar**. John Maxwell argumenta que los líderes intermedios no deben limitarse a **gestionar tareas y procesos**, sino que también deben asumir un papel de liderazgo, inspirando y guiando a su equipo y, de manera importante, a los superiores. Administrar implica organizar, planificar y mantener el control de los recursos; mientras que liderar significa **influir, inspirar y guiar** a las personas hacia una visión compartida.

Maxwell explica que, aunque la administración es fundamental para mantener la organización en funcionamiento, **el liderazgo va más allá**. Liderar implica **crear una visión, motivar a las personas** para que logren más de lo que creen posible y tomar decisiones estratégicas que aseguren el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. Un líder 360° es aquel que no se limita a cumplir con las tareas asignadas, sino que también busca tener un impacto positivo en las personas, inspirándolas a lograr el éxito.

Desglosando el Principio: No administre solamente. Dirija también

1. Administrar tareas vs. dirigir personas

Administrar implica gestionar eficientemente las tareas, el tiempo y los recursos para cumplir con los objetivos. **Dirigir**, en cambio, significa influir en las personas, ayudarlas a crecer, y guiarlas hacia una meta mayor, conectando su trabajo con un propósito significativo.

2. Visión y motivación

Liderar implica no solo asegurarse de que las tareas se cumplan, sino también inspirar a las personas a **dar lo mejor de sí**. Un líder 360° ayuda a los superiores y al equipo a mantener la visión clara, motivando a todos a través del ejemplo y del entusiasmo.

3. Tomar decisiones estratégicas

Administrar se centra en mantener el status quo, mientras que **liderar** requiere tomar decisiones estratégicas que influyan en el futuro de la organización. Los líderes que practican este principio no solo gestionan el día a día, sino que también buscan constantemente mejorar procesos y resultados.

Ejemplos del Principio 4: No administre solamente. Dirija también

- **Ejemplo 1: Un gerente que inspira a su equipo en medio de una crisis**

En una empresa financiera, un gerente de proyectos se enfrenta a un desafío crítico: el equipo está retrasado en la implementación de un nuevo sistema debido a problemas imprevistos. En lugar de solo **administrar** el proyecto, reorganizando las tareas y ajustando los plazos, el gerente opta por **liderar** a su equipo, manteniendo reuniones motivacionales, recordándoles la importancia del proyecto para el crecimiento de la empresa, y mostrando confianza en su capacidad para superar los desafíos.

Este enfoque no solo ayuda a completar el proyecto, sino que también eleva la moral del equipo, que se siente inspirado a dar lo mejor de sí.

Lección: Un líder que no solo administra, sino que también dirige, puede motivar a su equipo en los momentos más difíciles, ayudándolos a mantener una visión clara incluso en medio de la adversidad.

- **Ejemplo 2: Un director que promueve el crecimiento de su equipo**

Un director de marketing en una empresa tecnológica gestiona a un equipo que produce campañas publicitarias innovadoras. Podría limitarse a **administrar** las campañas, asegurándose de que los plazos se cumplan y que los presupuestos no se excedan, pero en lugar de eso, decide **liderar**. Dedicar tiempo a desarrollar las habilidades de cada miembro del equipo, asignando proyectos que les permitan crecer profesionalmente y fomentando un entorno de innovación y creatividad.

Al adoptar este enfoque, el director no solo cumple con los objetivos inmediatos, sino que también promueve el desarrollo a largo plazo de su equipo, creando líderes dentro de la organización.

Lección: Los líderes que dirigen también invierten en el crecimiento de las personas, lo que no solo mejora los resultados actuales, sino que fortalece la organización a largo plazo.

- **Ejemplo 3: Un supervisor que guía a su equipo durante una reorganización**

En una planta de manufactura, una reorganización implica cambios significativos en los procesos y en la estructura del equipo. Un supervisor podría limitarse a **administrar** la transición, asegurándose de que los empleados sigan los nuevos procedimientos. Sin embargo, elige **liderar** al mantener una comunicación abierta y honesta con su equipo, abordando sus preocupaciones y ayudándolos a ver cómo los cambios contribuirán al éxito de la empresa.

Al hacer esto, no solo facilita la transición, sino que también logra que el equipo se sienta comprometido con el nuevo rumbo de la organización.

Lección: Un líder que dirige también ayuda a su equipo a comprender la visión detrás de los cambios, lo que aumenta el compromiso y la aceptación en momentos de incertidumbre.

Superando el Desafío de No Administrar Solamente, sino También Dirigir

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben **ampliar su enfoque** más allá de la gestión de tareas diarias, adoptando una mentalidad de liderazgo que inspire y guíe a las personas. Aquí algunos principios clave:

1. **Céntrate en la visión:** No te limites a cumplir con las tareas del día a día. Mantén siempre una **visión clara** de los objetivos a largo plazo y asegúrate de que tu equipo y tus superiores estén alineados con ella.

2. **Invierte en las personas:** No te enfoques únicamente en los resultados inmediatos. Dedicar tiempo a desarrollar las habilidades de tu equipo, a entender sus necesidades y a proporcionarles las herramientas que necesitan para crecer.
3. **Sé un líder proactivo:** En lugar de simplemente gestionar problemas cuando surgen, busca formas de **anticiparte a las necesidades** de tu equipo y de tu superior, proponiendo soluciones antes de que se conviertan en problemas críticos.

Conclusión

El **Principio 4: No administre solamente. Dirija también**, de John Maxwell, resalta la importancia de combinar la administración eficiente con un liderazgo inspirador. Aunque administrar las tareas diarias es fundamental para mantener la organización en marcha, los líderes 360° deben ir más allá, guiando a sus equipos y superiores hacia una visión compartida y motivando a las personas a alcanzar su máximo potencial.

Los ejemplos proporcionados muestran cómo los líderes que no solo administran, sino que también dirigen, pueden crear un impacto positivo duradero en su organización. Al inspirar a su equipo, promover el crecimiento individual y guiar a sus superiores hacia decisiones estratégicas, estos líderes no solo aseguran el éxito operativo, sino que también contribuyen al crecimiento y desarrollo a largo plazo de la organización.

&&&&&&&

Principio 5: Invierta en la química de las relaciones

El **Principio 5** establece que los líderes de 360° deben **invertir en la química de las relaciones** que mantienen con quienes los supervisan. John Maxwell destaca que las relaciones son fundamentales para el éxito en el liderazgo, y que la calidad de estas relaciones puede influir en la efectividad y el impacto del liderazgo. Este principio se basa en la idea de que las conexiones personales y profesionales sólidas permiten a los líderes influir de manera más efectiva en los demás, y a su vez, generar un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

Invertir en la química de las relaciones implica dedicar tiempo y esfuerzo a construir una base de **confianza, respeto y comunicación abierta**. Los líderes que entienden la importancia de las relaciones son más capaces de colaborar con sus superiores, resolver conflictos de manera efectiva y motivar a sus equipos. Además, al crear una atmósfera positiva y de apoyo, los líderes pueden inspirar un mayor compromiso y lealtad entre sus colegas y subordinados.

Desglosando el Principio: Invierta en la química de las relaciones

1. Construcción de confianza

La confianza es la base de cualquier relación sólida. Los líderes deben ser transparentes y consistentes en sus acciones para ganar la confianza de sus superiores y de su equipo.

2. Comunicación efectiva

Una comunicación abierta y honesta es crucial para fortalecer las relaciones. Los líderes deben estar dispuestos a escuchar activamente y proporcionar retroalimentación constructiva, creando un ambiente donde todos se sientan valorados y comprendidos.

3. Empatía y apoyo

Los líderes deben mostrar empatía hacia las necesidades y preocupaciones de sus colegas y superiores. Al ofrecer apoyo y comprensión, se puede fomentar un ambiente colaborativo que beneficie a toda la organización.

Ejemplos del Principio 5: Invierta en la química de las relaciones

- **Ejemplo 1: Un gerente que construye confianza a través de la transparencia**

Un gerente de recursos humanos en una empresa de servicios financieros se enfrenta a la resistencia de su equipo al implementar un nuevo sistema de gestión de recursos. Para abordar la situación, decide ser **transparente** sobre las razones detrás del cambio y cómo beneficiará al equipo a largo plazo. Organiza reuniones regulares donde permite que los miembros del equipo expresen sus inquietudes y preguntas.

Al escuchar y abordar las preocupaciones de manera abierta, el gerente logra construir confianza y disminuir la resistencia al cambio. Los miembros del equipo se sienten valorados y, como resultado, la implementación del nuevo sistema se lleva a cabo de manera más fluida.

Lección: Invertir en la construcción de la confianza a través de la transparencia fortalece la relación entre un líder y su equipo, facilitando el éxito de las iniciativas.

- **Ejemplo 2: Un director que fomenta la comunicación efectiva**

En una empresa de tecnología, un director de proyectos se da cuenta de que la falta de comunicación entre los departamentos está causando retrasos en el lanzamiento de un producto. Para mejorar esta situación, decide implementar reuniones semanales de seguimiento donde todos los departamentos involucrados pueden compartir actualizaciones y discutir problemas.

Durante estas reuniones, el director fomenta un ambiente de **comunicación abierta**, donde cada persona se siente cómoda compartiendo sus ideas y preocupaciones. Esta inversión en la química de las relaciones entre los diferentes equipos no solo mejora la coordinación, sino que también crea un sentido de unidad y colaboración en toda la organización.

Lección: Establecer canales de comunicación efectiva fortalece las relaciones interpersonales y mejora la colaboración entre departamentos, lo que contribuye al éxito del proyecto.

- **Ejemplo 3: Un supervisor que muestra empatía y apoyo**

Un supervisor en un equipo de ventas se da cuenta de que uno de sus empleados está pasando por una situación personal difícil que está afectando su rendimiento laboral. En lugar de enfocarse únicamente en los números de ventas, el supervisor decide **invertir tiempo** en conocer la situación del empleado y ofrecer su apoyo. Le ofrece la opción de ajustar su carga de trabajo temporalmente y le brinda recursos de asistencia, como acceso a programas de bienestar de la empresa.

Al demostrar empatía y apoyo, el supervisor no solo ayuda a su empleado a superar un momento difícil, sino que también fortalece la relación entre ellos. El empleado, al sentirse apoyado, se convierte en un miembro más comprometido del equipo, lo que a largo plazo mejora el rendimiento general del grupo.

Lección: Mostrar empatía y ofrecer apoyo en momentos difíciles fortalece la química de las relaciones, lo que resulta en un equipo más motivado y leal.

Superando el Desafío de Invertir en la Química de las Relaciones

Para superar el desafío de invertir en la química de las relaciones, los líderes intermedios deben ser intencionales en sus esfuerzos por construir relaciones sólidas. Aquí algunos principios clave:

1. **Dedica tiempo a conocer a las personas:** No te limites a interactuar con tus colegas y superiores solo en un contexto profesional. Tómate el tiempo para conocer sus intereses y preocupaciones personales, lo que puede fortalecer la conexión.
2. **Fomenta una comunicación abierta:** Establece un entorno donde la retroalimentación y las ideas se compartan libremente. Escucha activamente a los demás y muestra que valoras sus opiniones.
3. **Sé auténtico y accesible:** Los líderes que son genuinos y accesibles generan confianza y un sentido de camaradería. Al ser auténtico, los demás se sienten más cómodos al acercarse a ti con sus preocupaciones y sugerencias.
4. **Invierte en el desarrollo de su equipo:** Al proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo, demuestras que te importa el éxito de las personas a tu alrededor, lo que fortalece las relaciones.

Conclusión

El **Principio 5: Invierte en la química de las relaciones**, de John Maxwell, resalta la importancia de construir relaciones sólidas en todos los niveles de la organización. Los líderes que invierten en la confianza, la comunicación efectiva y la empatía no solo mejoran sus relaciones con sus superiores, sino que también crean un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.

Los ejemplos proporcionados ilustran cómo, al invertir en la química de las relaciones, los líderes de 360° pueden influir positivamente en sus organizaciones, facilitando el trabajo en equipo y mejorando el compromiso de los empleados. Un liderazgo efectivo no se basa solo en la gestión de tareas, sino también en la capacidad de conectar y apoyar a las personas, lo que resulta en un impacto duradero y un entorno de trabajo más saludable y productivo.

&&&&&&&

En este nuevo capítulo hacemos las siguientes consideraciones

Principio 1: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo

El **Principio 1** en la práctica del liderazgo lateral establece que los líderes de 360° deben **comprender** cómo funciona el círculo del liderazgo en su entorno, **practicarlo** de manera activa y **completarlo** en su día a día. John Maxwell enfatiza que el liderazgo no se limita a influir únicamente hacia arriba (superiores) o hacia abajo (subordinados); también implica influir hacia los lados, en los compañeros y colegas. Para ser un líder efectivo en todos los niveles, es crucial reconocer que todos en la organización tienen la capacidad de impactar el resultado general.

Comprender el círculo del liderazgo significa reconocer que cada miembro del equipo, independientemente de su posición, tiene un rol vital que desempeñar. **Practicar** este principio implica no solo actuar, sino también ser intencional en las interacciones con los colegas, promoviendo una cultura de colaboración y apoyo. **Completar el círculo** del liderazgo se refiere a asegurarse de que todas las direcciones de influencia estén alineadas y trabajando hacia objetivos comunes.

Desglosando el Principio: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo

1. Comprender el círculo del liderazgo

Los líderes deben reconocer que su influencia se extiende en todas las direcciones. Este entendimiento es fundamental para aprovechar el potencial de su equipo y colaborar de manera efectiva con sus colegas.

2. Practicar el liderazgo lateral

Implicar a los compañeros y establecer relaciones de confianza es vital para practicar el liderazgo lateral. Esto incluye compartir información, colaborar en proyectos y apoyar el desarrollo profesional de los demás.

3. Completar el círculo del liderazgo

Un líder que completa el círculo trabaja para asegurar que las interacciones con colegas y supervisores sean mutuamente beneficiosas. Esto incluye ser receptivo a la retroalimentación, reconocer las contribuciones de los demás y estar dispuesto a ayudar.

Ejemplos del Principio 1: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo

- **Ejemplo 1: Un gerente que fomenta la colaboración entre departamentos**

En una empresa de diseño gráfico, un gerente de proyectos nota que el departamento de marketing y el equipo creativo no están comunicándose adecuadamente, lo que resulta en confusiones sobre las campañas. El gerente comprende que su papel no solo implica liderar a su propio equipo, sino también colaborar con otros departamentos.

Decide organizar una reunión conjunta donde ambos equipos puedan compartir sus perspectivas y objetivos. Al facilitar esta colaboración, el gerente ayuda a construir relaciones más fuertes entre los departamentos, lo que resulta en una comunicación más clara y una ejecución de campañas más efectiva. Al practicar este liderazgo lateral, completa el círculo del liderazgo, asegurándose de que todos trabajen hacia un objetivo común.

Lección: Comprender que la colaboración interdepartamental es esencial para el éxito del proyecto permite al líder influir en sus colegas y mejorar la dinámica organizacional.

- **Ejemplo 2: Un empleado que apoya a un colega con un proyecto difícil**

Un analista financiero en una firma de inversiones está trabajando en un análisis complicado, pero se encuentra con dificultades. Otro empleado del mismo nivel, que ha enfrentado un desafío similar anteriormente, se ofrece a ayudar. Este acto de colaboración no solo alivia la carga del analista, sino que también crea un sentido de camaradería y apoyo entre ellos.

El empleado que ofrece su ayuda no solo comprende el valor de completar el círculo del liderazgo al apoyar a un compañero, sino que también está practicando el liderazgo lateral al usar su experiencia para ayudar a otros. Esto crea un ambiente de confianza y colaboración, donde todos están dispuestos a aprender unos de otros.

Lección: Al ofrecer apoyo a un colega, no solo se completa el círculo del liderazgo, sino que también se fomenta una cultura de colaboración en el equipo, lo que resulta en un mejor rendimiento general.

- **Ejemplo 3: Un líder que integra la retroalimentación en el proceso de trabajo**

Un líder de equipo en una empresa de desarrollo de software organiza reuniones regulares para obtener retroalimentación sobre el trabajo de sus compañeros. En lugar de solo tomar decisiones unilaterales, se asegura de que todos tengan la oportunidad de compartir sus opiniones y sugerencias.

Este líder comprende que la retroalimentación de sus colegas es esencial para mejorar la calidad del producto y para el crecimiento del equipo. Al integrar las ideas de todos, el líder no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también completa el círculo del liderazgo, asegurando que todos se sientan valorados y escuchados. Esta práctica fomenta un ambiente donde todos están dispuestos a contribuir y liderar.

Lección: La integración de la retroalimentación de los colegas no solo mejora los resultados, sino que también refuerza el compromiso y la colaboración dentro del equipo.

Superando el Desafío de Comprender, Practicar y Completar el Círculo del Liderazgo

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben ser intencionales en sus esfuerzos por practicar el liderazgo lateral. Aquí algunos principios clave:

1. **Reconoce la importancia de las relaciones:** Entiende que las relaciones con tus colegas son esenciales para el éxito colectivo. Dedicar tiempo a construir y fortalecer estas conexiones.
2. **Fomenta la colaboración activa:** No te limites a administrar tareas; busca oportunidades para colaborar y trabajar juntos hacia objetivos comunes. Esto incluye facilitar la comunicación entre diferentes departamentos y equipos.
3. **Sé receptivo a la retroalimentación:** Mantén una mente abierta a las ideas y opiniones de tus colegas. Esto no solo enriquece el proceso de toma de decisiones, sino que también crea un ambiente donde todos se sienten valorados.
4. **Toma la iniciativa:** Cuando veas áreas de mejora o problemas potenciales, actúa proactivamente para abordarlos y trabajar en soluciones. Esto demuestra tu compromiso con el éxito del equipo.

Conclusión

El **Principio 1: Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo**, de John Maxwell, enfatiza la importancia de que los líderes de 360° no solo se enfoquen en su propio equipo, sino que también lideren de manera efectiva a sus colegas y superiores. Al comprender la dinámica del círculo del liderazgo, practicar la colaboración y completar el círculo al fomentar relaciones positivas, estos líderes se posicionan como agentes de cambio dentro de la organización.

Los ejemplos presentados demuestran cómo la capacidad de influir en los compañeros y colaborar de manera efectiva puede tener un impacto significativo en el rendimiento del equipo y en la cultura organizacional. Al practicar este principio, los líderes de 360° no solo mejoran su propio liderazgo, sino que también contribuyen al éxito colectivo, fortaleciendo así la misión y visión de la organización en su conjunto.

&&&&&

Principio 2: Complemente a sus compañeros líderes en lugar de competir con ellos

El **Principio 2** enfatiza que los líderes de 360° deben adoptar una mentalidad de **colaboración** en lugar de competencia. John Maxwell sostiene que el verdadero liderazgo se basa en la idea de que cada miembro del equipo aporta un conjunto único de habilidades y talentos. En lugar de ver a sus compañeros líderes como competidores, los líderes deben reconocer las fortalezas de cada uno y buscar maneras de **complementarse mutuamente**.

Cuando los líderes eligen complementar a sus colegas, crean un entorno de apoyo donde todos pueden prosperar. Este enfoque no solo mejora la dinámica del equipo, sino que también permite que la organización funcione de manera más eficiente. Al complementar las habilidades y capacidades de los demás, los líderes fomentan una cultura de **cooperación** y **trabajo en equipo**, lo que resulta en un aumento de la productividad y un sentido de unidad en la organización.

Maxwell señala que cuando los líderes compiten entre sí, pueden socavar el espíritu de colaboración y limitar el potencial colectivo del equipo. Al contrario, los líderes que complementan a sus compañeros fomentan un ambiente donde todos se sienten valorados y motivados a contribuir al éxito común.

Desglosando el Principio: Complemente a sus compañeros líderes

1. Reconocer las fortalezas de los demás

Para complementar a sus compañeros, los líderes deben ser capaces de identificar y reconocer las **fortalezas únicas** que cada uno aporta al equipo. Esto requiere una buena comprensión de las habilidades, talentos y experiencias de cada miembro.

2. Fomentar la colaboración

Los líderes deben crear oportunidades para que los compañeros trabajen juntos en proyectos y tareas, maximizando las habilidades de cada uno. Esto no solo mejora los resultados, sino que también fortalece las relaciones dentro del equipo.

3. Promover el éxito colectivo

Un enfoque colaborativo significa que los líderes deben estar dispuestos a poner el éxito del equipo por encima de sus propios intereses. Esto implica compartir el reconocimiento y los logros, en lugar de buscar la gloria individual.

Ejemplos del Principio 2: Complemente a sus compañeros líderes

- **Ejemplo 1: Un gerente que une fuerzas con un colega de otro departamento**

En una empresa de servicios financieros, un gerente de ventas se da cuenta de que su compañero del departamento de marketing tiene una visión innovadora para una nueva campaña de ventas. En lugar de competir por la atención de la alta dirección o asumir que sus ideas no encajan con su enfoque, el gerente decide **complementar** a su colega.

El gerente de ventas organiza una reunión conjunta donde ambos pueden presentar sus ideas y trabajar en una estrategia integrada. Al unir sus fuerzas, pueden crear una campaña de ventas más efectiva que aproveche tanto el conocimiento del mercado como las técnicas de ventas, beneficiando a ambas áreas y aumentando las posibilidades de éxito.

Lección: Al reconocer y combinar las fortalezas de los compañeros, los líderes pueden crear soluciones más efectivas y mejorar la colaboración entre departamentos.

- **Ejemplo 2: Un líder de equipo que apoya a un compañero en un proyecto difícil**

Un líder de equipo en una empresa de tecnología se enfrenta a un reto: un compañero líder está teniendo dificultades con un proyecto importante que ha sido criticado por la alta dirección. En lugar de aprovechar la situación para destacarse, el líder decide **ofrecer su ayuda**.

Organiza una sesión de lluvia de ideas y propone trabajar juntos para encontrar soluciones a los problemas que han surgido en el proyecto. Al complementar las habilidades de su compañero, el líder no solo ayuda a resolver el problema, sino que también fortalece la relación entre ellos y establece un modelo de apoyo en el equipo.

Lección: Complementar a los compañeros en momentos de dificultad no solo mejora los resultados del proyecto, sino que también fomenta un sentido de camaradería y apoyo mutuo.

- **Ejemplo 3: Un supervisor que comparte el reconocimiento**

En una planta de manufactura, un supervisor tiene un equipo que ha logrado cumplir sus objetivos de producción. En la reunión de revisión mensual, en lugar de llevarse todo el crédito por el éxito, el supervisor se asegura de **reconocer a cada miembro del equipo** y mencionar las contribuciones específicas que hicieron para alcanzar los objetivos.

Además, invita a un compañero supervisor de otra área a compartir las mejores prácticas que han utilizado para lograr sus resultados, fomentando un intercambio de ideas que beneficia a todos. Al hacer esto, el supervisor no solo complementa a sus colegas, sino que también crea un ambiente donde todos se sienten valorados y motivados.

Lección: Compartir el reconocimiento y fomentar la colaboración entre supervisores crea una cultura positiva que permite a todos prosperar, en lugar de crear rivalidades innecesarias.

Superando el Desafío de Complementar a sus Compañeros Líderes

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben **fomentar un ambiente de colaboración** y ser intencionales en su enfoque hacia sus compañeros. Aquí algunos principios clave:

1. **Practica la humildad:** Reconoce que no tienes todas las respuestas y que los demás pueden tener habilidades y conocimientos que complementan los tuyos. La humildad permite crear un espacio donde otros se sientan cómodos al compartir.
2. **Establece relaciones de confianza:** Invertir tiempo en construir relaciones sólidas con tus compañeros facilitará la colaboración. La confianza mutua es clave para complementar efectivamente a otros.
3. **Promueve un ambiente de equipo:** Fomenta actividades de equipo y colaboración en proyectos para ayudar a que todos se conozcan y se complementen. Esto crea una cultura donde todos se sienten parte del éxito colectivo.
4. **Celebra el éxito conjunto:** Asegúrate de reconocer no solo tus propios logros, sino también los de tus colegas. Celebrar los éxitos en equipo ayuda a solidificar la idea de que todos están trabajando juntos hacia un objetivo común.

Conclusión

El **Principio 2: Complemente a sus compañeros líderes en lugar de competir con ellos**, de John Maxwell, enfatiza la importancia de la colaboración en el liderazgo lateral. Al complementar a los colegas en lugar de verlos como competidores, los líderes de 360° crean un ambiente de trabajo más positivo, donde todos pueden contribuir y prosperar.

Los ejemplos presentados ilustran cómo este enfoque no solo mejora los resultados individuales y del equipo, sino que también fortalece las relaciones interpersonales y fomenta un sentido de unidad. Al practicar este principio, los líderes pueden aumentar su influencia, mejorar la moral del equipo y contribuir al éxito general de la organización.

&&&&&&&

Principio 3: Sea un amigo

El **Principio 3** enfatiza la importancia de que los líderes de 360° desarrollen relaciones amistosas y genuinas con sus compañeros. John Maxwell sostiene que ser un amigo en el lugar de trabajo no solo mejora la moral y la satisfacción laboral, sino que también crea un ambiente de colaboración y confianza que es fundamental para el éxito del equipo. Un líder que se muestra amigable y accesible está en una mejor posición para influir positivamente en sus colegas y fomentar un sentido de unidad en el equipo.

Ser un amigo no significa que debas renunciar a tu profesionalismo o a la capacidad de tomar decisiones difíciles, sino que implica construir **relaciones auténticas** basadas en el respeto, la empatía y el apoyo mutuo. Los líderes que actúan como amigos no solo se preocupan por el trabajo, sino también por el bienestar personal y profesional de sus compañeros, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Desglosando el Principio: Sea un amigo

1. Construcción de relaciones auténticas

Los líderes deben esforzarse por conocer a sus compañeros a un nivel personal, comprendiendo sus intereses, motivaciones y preocupaciones. Esto ayuda a crear un vínculo que va más allá del trabajo.

2. Empatía y apoyo

Ser un amigo implica ser sensible a las necesidades y emociones de los demás. Los líderes deben mostrar empatía y estar dispuestos a ofrecer apoyo, lo que fortalece las relaciones dentro del equipo.

3. Fomentar un ambiente positivo

Los líderes que actúan como amigos contribuyen a un ambiente de trabajo donde las personas se sienten cómodas al expresar ideas, hacer preguntas y buscar ayuda. Esto promueve una cultura de colaboración y creatividad.

Ejemplos del Principio 3: Sea un amigo

- **Ejemplo 1: Un gerente que organiza eventos sociales para el equipo**

Un gerente de proyectos en una empresa de diseño decide que es importante fomentar un ambiente de camaradería entre los miembros del equipo. Para lograr esto, organiza eventos sociales mensuales, como almuerzos o actividades de team building. Durante estos encuentros, el gerente se esfuerza por conocer a cada miembro del equipo de manera más personal, preguntando sobre sus intereses y hobbies.

A medida que los miembros del equipo se sienten más cómodos entre ellos y con el gerente, la comunicación mejora significativamente. El ambiente de trabajo se vuelve más amigable, lo que resulta en una mayor colaboración en proyectos y una moral más alta.

Lección: Organizar eventos sociales y crear oportunidades para la interacción personal puede fortalecer las relaciones en el equipo, haciendo que todos se sientan valorados y parte de un grupo.

- **Ejemplo 2: Un colega que ofrece apoyo durante momentos difíciles**

En una empresa de tecnología, un desarrollador se da cuenta de que un compañero está pasando por un momento difícil debido a problemas personales que afectan su rendimiento. En lugar de ignorar la situación o centrarse únicamente en los resultados del trabajo, el desarrollador decide **actuar como un amigo**. Le ofrece escuchar y, si es necesario, le ayuda a encontrar recursos que puedan apoyarlo, como programas de asistencia de la empresa.

Al hacerlo, no solo apoya a su colega, sino que también crea un ambiente donde todos se sienten cómodos al compartir sus desafíos. Esto, a su vez, fomenta una cultura de apoyo en el equipo.

Lección: Ofrecer apoyo emocional y ser un buen oyente no solo fortalece la relación, sino que también demuestra que te importa el bienestar de tus compañeros, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento.

- **Ejemplo 3: Un líder que fomenta la comunicación abierta y honesta**

Un líder de equipo en una empresa de marketing entiende que para que su equipo funcione bien, es esencial mantener un canal de comunicación abierto. En lugar de actuar como un jefe autoritario, el líder decide ser un **amigo** para su equipo, alentando a todos a compartir sus ideas y preocupaciones sin miedo a represalias.

Durante las reuniones, fomenta un ambiente en el que todos se sientan cómodos al hablar, haciendo preguntas y sugiriendo mejoras. También se toma el tiempo para conocer a cada miembro del equipo, mostrando interés genuino en sus opiniones. Al actuar de esta manera, el líder no solo gana la confianza y el respeto de su equipo, sino que también fortalece la cohesión grupal.

Lección: Fomentar la comunicación abierta y actuar como un amigo permite que los miembros del equipo se sientan valorados y escuchados, lo que mejora la colaboración y la creatividad.

Superando el Desafío de Ser un Amigo

Para superar el desafío de ser un amigo en el entorno laboral, los líderes intermedios deben ser intencionales en sus esfuerzos por construir relaciones sólidas. Aquí algunos principios clave:

1. **Escucha activa:** Practica la escucha activa en todas tus interacciones. Presta atención a lo que dicen tus compañeros y muéstrales que valoras sus opiniones y sentimientos.
2. **Sé genuino y accesible:** Muestra autenticidad en tus interacciones. Al ser un líder accesible, fomentas un entorno donde tus compañeros se sienten cómodos al acercarse a ti con sus inquietudes y sugerencias.
3. **Promueve la colaboración:** Fomenta actividades que permitan a los miembros del equipo interactuar y trabajar juntos. Las relaciones se fortalecen cuando las personas colaboran en proyectos y comparten experiencias.
4. **Reconoce las contribuciones de los demás:** Tómate el tiempo para reconocer y agradecer a tus compañeros por su esfuerzo y dedicación. Esto no solo refuerza las relaciones, sino que también crea un ambiente positivo y motivador.

Conclusión

El **Principio 3: Sea un amigo**, de John Maxwell, subraya la importancia de construir relaciones auténticas y significativas en el lugar de trabajo. Ser un amigo en el contexto del liderazgo implica no solo preocuparse por el trabajo, sino también por el bienestar personal y profesional de los compañeros.

Los ejemplos presentados demuestran cómo los líderes de 360° pueden practicar este principio en su día a día, contribuyendo a un ambiente de apoyo y colaboración. Al invertir en la química de las relaciones, estos líderes no solo mejoran la moral y la productividad del equipo, sino que también establecen una base sólida para el éxito a largo plazo de la organización.

&&&&&

Principio 4: Evite la política de la oficina

El **Principio 4** enfatiza que los líderes de 360° deben **evitar la política de la oficina**, una dinámica que puede socavar la colaboración y la confianza dentro de un equipo. John Maxwell sostiene que la política de la oficina se refiere a comportamientos como la manipulación, la rivalidad y el juego de poder, que pueden distraer a los empleados de sus objetivos principales y crear un ambiente de trabajo tóxico. Para ser un líder efectivo, es esencial no solo abstenerse de participar en estas dinámicas, sino también trabajar activamente para minimizarlas en el entorno laboral.

Evitar la política de la oficina implica fomentar una cultura de **transparencia, integridad y cooperación**. Los líderes que se centran en construir relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo son más efectivos para inspirar a sus compañeros y mantener un ambiente de trabajo positivo. Maxwell subraya que al evitar la política de la oficina, los líderes pueden concentrarse en lo que realmente importa: lograr los objetivos organizacionales y fortalecer la colaboración en el equipo.

Desglosando el Principio: Evite la política de la oficina

1. Fomentar la transparencia

Los líderes deben ser abiertos y honestos en su comunicación. Esto ayuda a prevenir malentendidos y rumores que a menudo alimentan la política de la oficina.

2. Construir relaciones basadas en la confianza

Invertir tiempo en conocer a los compañeros y establecer relaciones sólidas ayuda a mitigar la política de la oficina. Las relaciones de confianza permiten un ambiente donde las personas se sienten seguras para compartir sus ideas y preocupaciones.

3. Enfocarse en los objetivos comunes

Los líderes deben redirigir la atención hacia los objetivos del equipo y de la organización, alejando el enfoque de las rivalidades personales o las dinámicas políticas. Esto ayuda a crear un sentido de propósito compartido.

Ejemplos del Principio 4: Evite la política de la oficina

- **Ejemplo 1: Un gerente que promueve la transparencia en las decisiones**

En una empresa de tecnología, un gerente se enfrenta a la resistencia de su equipo cuando se presentan cambios en las políticas de trabajo remoto. En lugar de ocultar la información o tomar decisiones unilaterales, el gerente decide **promover la transparencia** al convocar una reunión para explicar el contexto detrás de los cambios.

Durante la reunión, el gerente comparte datos sobre la productividad y el bienestar de los empleados, así como las razones detrás de la nueva política. Además, invita a todos a expresar sus preocupaciones y preguntas. Al actuar de manera transparente, el gerente evita la política de la oficina y fomenta la confianza entre los miembros del equipo, quienes se sienten valorados y escuchados.

Lección: Fomentar la transparencia en las decisiones ayuda a prevenir la política de la oficina, construyendo un ambiente de confianza y colaboración.

- **Ejemplo 2: Un supervisor que construye relaciones basadas en la confianza**

En una planta de manufactura, un supervisor se da cuenta de que los miembros del equipo han comenzado a participar en conversaciones de oficina que generan rivalidades y desconfianza. Para abordar esta situación, el supervisor decide **invertir tiempo** en construir relaciones más sólidas. Organiza actividades fuera del trabajo, como almuerzos o eventos de team building, para que los empleados se conozcan mejor en un entorno más relajado.

A través de estas interacciones, el supervisor fomenta un sentido de camaradería y confianza entre los miembros del equipo. Esto no solo reduce la política de la oficina, sino que también mejora la moral y la colaboración en el trabajo.

Lección: Invertir en relaciones personales ayuda a mitigar la política de la oficina y fomenta un ambiente de apoyo y colaboración.

- **Ejemplo 3: Un líder que enfoca a su equipo en los objetivos comunes**

Un líder de proyecto en una empresa de consultoría nota que los miembros del equipo se están distrayendo con chismes y rivalidades internas que están afectando la productividad. Para combatir esto, el líder decide **enfocar a su equipo en los objetivos comunes** al establecer metas claras y realizar reuniones regulares para revisar el progreso.

El líder también implementa una estrategia de reconocimiento donde se celebra públicamente a los miembros del equipo que contribuyen al éxito colectivo, enfatizando la importancia del trabajo en equipo y de la colaboración. Al dirigir la atención hacia los objetivos y logros compartidos, el líder minimiza las dinámicas políticas y refuerza la cohesión del equipo.

Lección: Al centrar el enfoque en los objetivos comunes, los líderes pueden reducir las distracciones de la política de la oficina y fomentar un sentido de unidad y propósito compartido.

Superando el Desafío de Evitar la Política de la Oficina

Para superar este desafío, los líderes intermedios deben ser proactivos en sus esfuerzos por crear un ambiente de trabajo positivo. Aquí algunos principios clave:

1. **Promover la comunicación abierta:** Fomenta un entorno donde todos se sientan cómodos expresando sus ideas y preocupaciones. Esto ayuda a prevenir rumores y malentendidos que alimentan la política de la oficina.
2. **Construir un equipo diverso:** La diversidad en un equipo puede ayudar a mitigar la política de la oficina. Diferentes perspectivas y habilidades pueden conducir a una colaboración más rica y a una comprensión más amplia de los problemas.
3. **Ser un modelo a seguir:** Como líder, tu comportamiento establece el tono para el equipo. Practica la honestidad y la transparencia en tus interacciones, y muestra cómo abordar conflictos de manera constructiva.
4. **Enfocarse en la cultura del equipo:** Establece normas y valores claros que promuevan la colaboración y la confianza. Asegúrate de que todos en el equipo comprendan la importancia de evitar la política de la oficina y cómo esto beneficia a todos.

Conclusión

El **Principio 4: Evite la política de la oficina**, de John Maxwell, resalta la importancia de crear un ambiente de trabajo donde las relaciones se basen en la confianza y la colaboración. Los líderes de 360° que practican este principio no solo evitan las dinámicas políticas negativas, sino que también promueven una cultura organizacional positiva que fomenta la productividad y el compromiso.

Los ejemplos proporcionados ilustran cómo los líderes pueden implementar este principio en su entorno laboral, construyendo relaciones sólidas, promoviendo la comunicación abierta y enfocándose en los objetivos comunes. Al evitar la política de la oficina, los líderes de 360° pueden influir positivamente en sus compañeros, contribuyendo así al éxito colectivo y al bienestar organizacional.

&&&&&&&

Principio 5: Amplíe su círculo de conocidos

El **Principio 5** destaca la importancia de que los líderes de 360° **amplíen su círculo de conocidos**. John Maxwell sostiene que la efectividad de un líder no solo depende de su habilidad para liderar a su equipo directo, sino también de su capacidad para construir y mantener una **red de relaciones** más amplia dentro y fuera de la organización. Al expandir su círculo de conocidos, los líderes pueden acceder a un mayor número de recursos, ideas y oportunidades que pueden beneficiar a su equipo y a la organización en su conjunto.

Ampliar el círculo de conocidos implica salir de la zona de confort y establecer conexiones con personas de diferentes departamentos, niveles jerárquicos y, en ocasiones, de otras organizaciones. Esta estrategia no solo enriquece el conocimiento del líder, sino que también le permite **intercambiar experiencias, colaborar en proyectos y resolver problemas de manera más efectiva**. Además, una red sólida puede ser invaluable en situaciones críticas, proporcionando apoyo y recursos adicionales cuando sea necesario.

Desglosando el Principio: Amplíe su círculo de conocidos

1. Construcción de redes dentro de la organización

Los líderes deben hacer un esfuerzo consciente para conocer a personas de diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Esto puede incluir la participación en reuniones interdepartamentales, eventos de networking, o simplemente dedicar tiempo a conocer a otros compañeros de trabajo en la oficina.

2. Establecer conexiones externas

Los líderes también deben buscar oportunidades para conectarse con personas fuera de su organización, como colegas en otras empresas, profesionales de la industria o expertos en su campo. Esto puede incluir asistir a conferencias, seminarios y eventos profesionales.

3. Fomentar relaciones mutuamente beneficiosas

Al ampliar su círculo de conocidos, los líderes deben asegurarse de que estas relaciones sean **mutuamente beneficiosas**. Esto significa que deben estar dispuestos a ofrecer apoyo y recursos a los demás, así como recibirlos.

Ejemplos del Principio 5: Amplíe su círculo de conocidos

- **Ejemplo 1: Un gerente que establece relaciones interdepartamentales**

Un gerente de proyectos en una empresa de tecnología se da cuenta de que su equipo necesita la experiencia del departamento de soporte técnico para resolver un problema específico en un proyecto. En lugar de simplemente comunicarse con el departamento de soporte cuando surge un problema, el gerente decide **proactivamente construir una relación** con ellos.

Comienza a asistir a las reuniones del departamento de soporte, donde puede aprender más sobre su trabajo y compartir información sobre sus proyectos. Además, organiza sesiones conjuntas de capacitación donde ambos equipos pueden aprender unos de otros. Al construir estas relaciones, el gerente amplía su círculo de conocidos, lo que facilita la colaboración y mejora la eficiencia del proyecto.

Lección: Construir relaciones interdepartamentales puede resultar en una mayor colaboración y acceso a conocimientos y recursos valiosos.

- **Ejemplo 2: Un líder que asiste a conferencias de la industria**

Un líder de equipo en una empresa de consultoría decide asistir a conferencias de la industria para **expandir su red de contactos**. Durante estas conferencias, no solo participa en sesiones informativas, sino que también se toma el tiempo para interactuar con otros asistentes, compartir experiencias y aprender sobre las mejores prácticas en su campo.

Al volver a la oficina, el líder puede aplicar lo aprendido y, además, tiene una lista de nuevos contactos con quienes puede colaborar en el futuro. Esta ampliación de su círculo de conocidos no solo enriquece su conocimiento, sino que también le permite a su equipo acceder a nuevas oportunidades y recursos.

Lección: Participar en eventos externos proporciona una valiosa oportunidad para aprender y construir relaciones que pueden beneficiar tanto al líder como a su equipo.

- **Ejemplo 3: Un supervisor que establece un programa de mentoría**

Un supervisor en una empresa de recursos humanos se da cuenta de que varios empleados están buscando orientación para su desarrollo profesional. Para **ampliar su círculo de conocidos** y, al mismo tiempo, ayudar a sus colegas, el supervisor decide implementar un **programa de mentoría** dentro de la organización.

Invita a empleados de diferentes departamentos y niveles a participar en el programa, creando una red de apoyo donde todos pueden compartir sus experiencias y conocimientos. Al establecer este programa, el supervisor no solo ayuda a sus colegas a crecer profesionalmente, sino que también amplía su propio círculo de conocidos y establece relaciones más sólidas dentro de la organización.

Lección: Establecer un programa de mentoría puede ser una excelente manera de construir una red sólida y fomentar el crecimiento profesional entre los compañeros.

Superando el Desafío de Ampliar el Círculo de Conocidos

Para superar el desafío de ampliar el círculo de conocidos, los líderes intermedios deben ser proactivos y estratégicos en sus esfuerzos. Aquí algunos principios clave:

1. **Busca oportunidades de networking:** Participa en eventos, conferencias y talleres donde puedas conocer a profesionales de tu campo y de diferentes departamentos.

2. **Establece un plan de acción:** Identifica a las personas clave que te gustaría conocer dentro y fuera de tu organización. Establece objetivos específicos para conectarte con ellas.
3. **Sé auténtico en tus interacciones:** Al construir relaciones, muestra interés genuino en los demás. Pregunta sobre sus experiencias y comparte tus propios desafíos y éxitos.
4. **Ofrece apoyo y valor a los demás:** En cualquier relación, asegúrate de ofrecer algo a cambio. Esto puede ser compartir conocimientos, ofrecer ayuda en un proyecto o simplemente estar dispuesto a escuchar.

Conclusión

El **Principio 5: Amplíe su círculo de conocidos**, de John Maxwell, subraya la importancia de construir y mantener una red de relaciones sólidas dentro y fuera de la organización. Los líderes de 360° que practican este principio no solo enriquecen su propio conocimiento y habilidades, sino que también crean oportunidades para que sus equipos prosperen.

Los ejemplos presentados ilustran cómo ampliar el círculo de conocidos permite a los líderes colaborar de manera más efectiva, acceder a recursos valiosos y fomentar un ambiente de apoyo y crecimiento. Al invertir en relaciones auténticas, estos líderes no solo fortalecen su propio liderazgo, sino que también contribuyen al éxito colectivo de la organización.

Conclusión del Manual

Este manual ha profundizado en los principios clave que los líderes de 360° practican para influir de manera efectiva en sus superiores y para liderar lateralmente a sus compañeros, según los conceptos desarrollados por John Maxwell en su libro *Líder de 360°*. Hemos explorado cómo los líderes intermedios, a pesar de no tener la autoridad total, pueden convertirse en agentes de cambio significativos dentro de sus organizaciones al practicar una influencia estratégica en todas las direcciones.

Los principios para **dirigir a los líderes que los supervisan** destacan la importancia de aligerar la carga de los superiores, actuar con integridad y generar confianza, aspectos que son fundamentales para construir relaciones colaborativas que beneficien tanto al líder intermedio como a la alta dirección. Estos principios permiten a los líderes intermedios ejercer una influencia constructiva que ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, los principios para **liderar lateralmente a los compañeros** subrayan la necesidad de complementar en lugar de competir, ampliar el círculo de conocidos y evitar la política de oficina. Estos principios fomentan una cultura de apoyo mutuo y cooperación, donde los equipos trabajan de manera más cohesiva y efectiva.

En conjunto, estos principios no solo aumentan la capacidad de los líderes intermedios para influir en toda la organización, sino que también ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo y orientado al éxito. Practicar el liderazgo 360° fortalece la organización, permite la colaboración y desarrolla líderes en todos los niveles.

Bibliografía

- **Maxwell, John C.** *Líder de 360°: Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización.* Grupo Nelson, 2005.
 - Esta obra es la fuente principal del manual y proporciona un enfoque integral sobre cómo los líderes intermedios pueden influir tanto en sus superiores como en sus compañeros. El libro se centra en los principios fundamentales que los líderes de 360° deben practicar para maximizar su impacto en la organización.
- **Principios para dirigir a los líderes que los supervisan:**
 1. *Diríjase a usted mismo excepcionalmente bien.*
 2. *Aligere la carga de su líder.*
 3. *Esté dispuesto a hacer lo que otros no harán.*
 4. *No administre solamente, dirija también.*
 5. *Invierta en la química de las relaciones.*
- **Principios para liderar lateralmente a sus compañeros:**
 1. *Comprenda, practique y complete el círculo del liderazgo.*
 2. *Complemente a sus compañeros líderes en lugar de competir con ellos.*
 3. *Sea un amigo.*
 4. *Evite la política de la oficina.*
 5. *Amplíe su círculo de conocidos.*
- **Maxwell, John C.** *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Sigue estas leyes, y la gente te seguirá.* Grupo Nelson, 2007.
 - Este libro refuerza conceptos clave sobre liderazgo y proporciona una base sólida para entender la influencia en diferentes niveles dentro de una organización, complementando los principios del liderazgo lateral y vertical presentados en *Líder de 360°*.