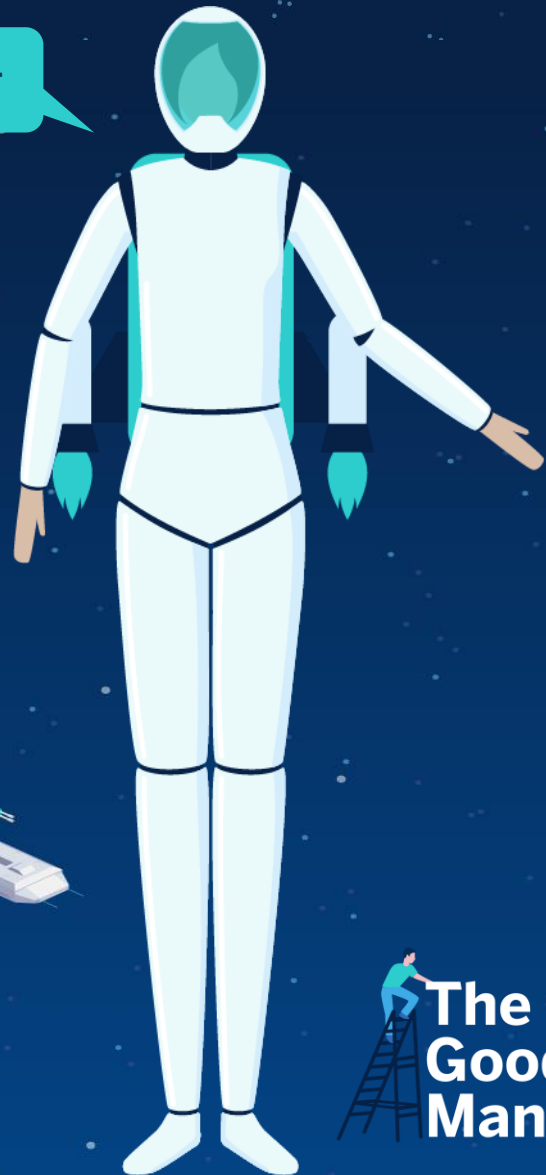


Proyecto integrador Diplomado DCNP

Líder Humanista

#BTheGoodManager



Semana 1

El mapa de la confianza: ¿estoy generando confianza con mi equipo?

Para conseguir las últimas medallas que te convertirán en Comandante PyME, deberás realizar esta misión: **ganar la confianza de la tripulación de la nave.**

Considera que el liderazgo humanista no significa que, mientras más llamadas hagas para saber cómo van los objetivos, más confianza estés ganando con tu equipo. Y ser humanista no es resolver todos los problemas que se presentan en la nave Centro de Negocio PyME o no llamar la atención para evitar que las personas se sientan mal. Lo que sí requiere el liderazgo humanista es verificar constantemente que se haga con equilibrio y para todos.

De manera natural, una persona genera más confianza con quienes se lleva mejor, pero esto puede afectar la relación con otros integrantes del equipo. Por eso, es necesario reflexionar si se está brindando un acercamiento y niveles de confianza adecuados con todos.

Para identificar si generas un nivel de confianza adecuado usa la herramienta: el mapa de la confianza.

El mapa de la confianza es una práctica sencilla de realizar y proporciona información sobre qué tanta distancia tenemos entre el nivel de confianza que percibimos que le inspiramos a nuestro equipo, con lo que cada uno de los miembros del grupo considera. Sigue los pasos:





1. Sitúate en el centro de la "diana".
2. Sitúa a cada persona tan lejos o tan cerca de ti como la percibas en este momento, en función de la cantidad y la calidad de comunicación que sientes con cada uno de ellos.



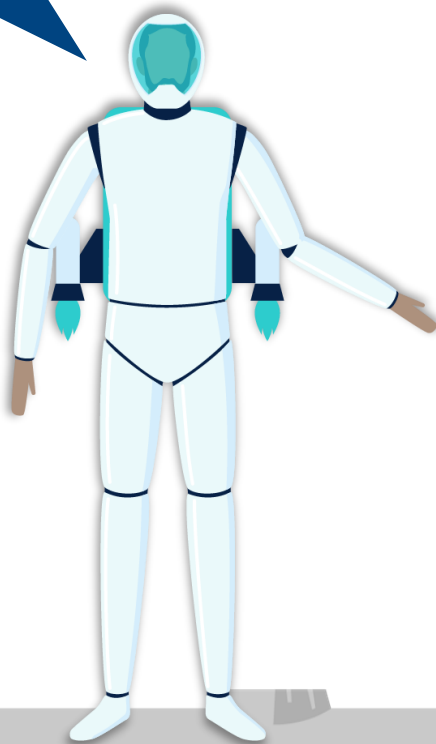
Recomendaciones:

- Haz un mapa para tu equipo directo y otro para el equipo Staff, otros Directores de Centro de Negocio PyME y tu líder directo. **Considera tu liderazgo como una actividad integral que requiere compromiso, esfuerzo y networking**
- Considera que no es un ejercicio de exactitud y tiene que ver más con la intuición



-  3. Coloca a personas que estén (o tú percibas que tengan) una relación de confianza afianzada entre ellas, una junto a otra en el mapa
-  4. Si dos personas están, según tu percepción, “igual de cerca” de ti, pero entre ellas no hay ninguna comunicación, sitúalas aproximadamente a la misma distancia de tu imagen, pero en áreas o zonas distintas
-  5. Piensa en términos relativos. Si percibo a alguien no excesivamente lejos, debes dejar distancia para situar a alguien a quien percibas como más alejado todavía
-  6. Decide qué vas a hacer si encuentras una imagen o grupo de imágenes cuya “situación actual en el mapa” no es de tu agrado, adecuada o suficiente y deseas mejorar la comunicación

#BTheGoodManager



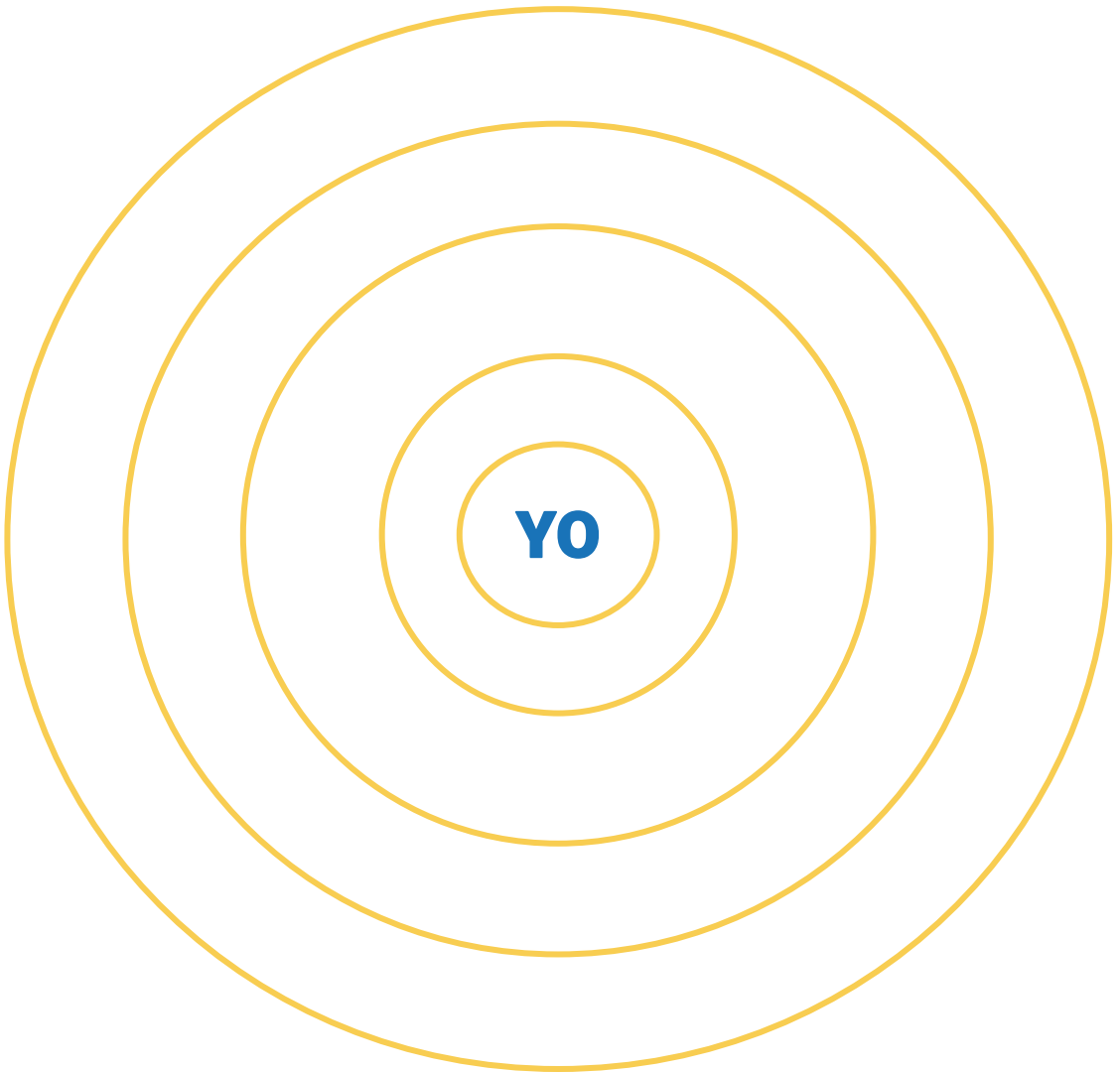
El mapa de la confianza: ¿Dónde ubicarías a...?

Tu equipo de trabajo

Figuras Staff

Directores de Centro de Negocio PyME

Tu líder directo



La confianza se gana al resaltar la importancia del trabajo y contribuir al crecimiento de todos los colaboradores, haciendo uso de los tres rasgos clave del líder BBVA: Emprendimiento, Empoderamiento y Accountability.

A veces es más fácil con los que están en los círculos más cercanos al centro.

Por lo anterior, te pedimos que completes el cuadro inferior con base en tus respuestas a:

- **¿Es conveniente que las personas que has ubicado en el círculo más alejado del centro sigan en esa ubicación?**
- **La posición actual en la que los ubicas, ¿facilita la coordinación del trabajo?**

Piensa en qué has hecho, o dejado de hacer, que ha provocado que las personas se muevan a los círculos externos. Por ejemplo:

| ¿Cuándo fue la última vez que...? | Nunca lo he hecho | Lo hice, pero no puse atención |
|--|-------------------|--------------------------------|
| Pregunté a esta persona cómo se siente en el trabajo y mostré un interés genuino por saber qué le motiva. | | |
| Mantuve un buen nivel de energía en la interrelación con esta persona, especialmente cuando da respuestas que no me gustan. | | |
| Verifiqué que, comparando con quienes están más cerca en el mapa, le he brindado la misma cantidad de atención, apoyo y respuesta a sus preocupaciones o solicitudes (Asignación de proyectos o personas, tiempo para asistir a cursos, vacaciones, etc.). | | |
| Pedí su opinión ante una propuesta o cambios en la estrategia o planteamiento de objetivos. | | |
| Abrí un espacio en agenda para hablar de temas no laborales. | | |



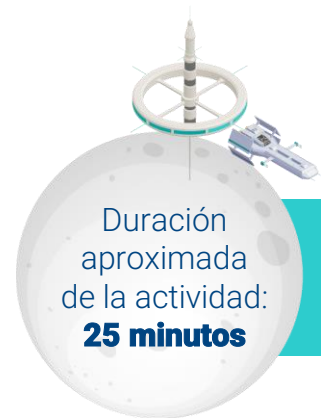
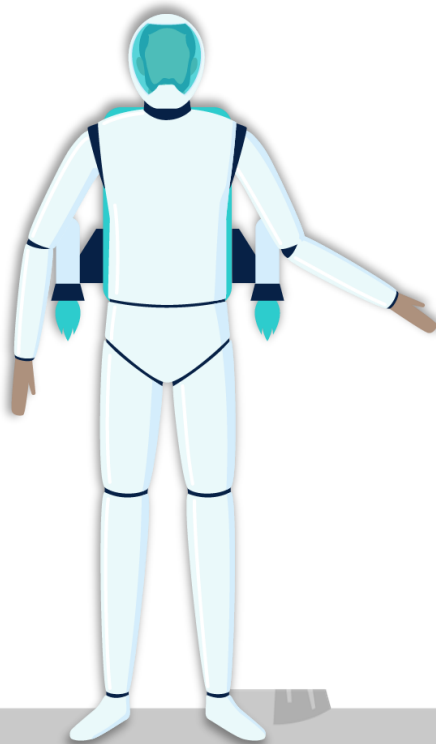
Plan de acercamiento individual

Después de este ejercicio, piensa qué pasaría en tus procesos o resultados si la relación con esta(s) persona(s) fuera un poco más cercana. Si encuentras beneficios te invitamos a responder lo siguiente:

1. **¿Qué puedes hacer diferente en la próxima semana?**
2. **¿Cuáles son dos acciones que puedes realizar para recuperar o mostrar cercanía a los que están en el círculo externo del mapa y que es esencial acercar?**



Usa las características del **líder positivo** para conocer a cada miembro de tu equipo: destrezas, emociones, virtudes y forma de pensar.



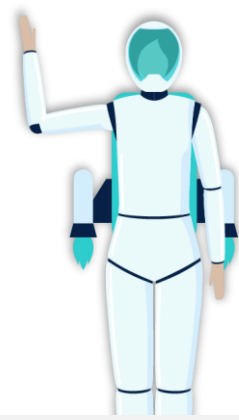


| Colaborador(a) | ¿Qué puedes hacer diferente en la próxima semana? | ¿Cuáles son dos acciones puedes realizar para recuperar su confianza? |
|----------------|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |



Formato de evidencias

Plan de acercamiento individual



1. Acción seleccionada para aplicación inmediata:



2. ¿Cuáles son mis conclusiones sobre ser un líder humanista después de aplicar esta acción con mi colaborador o colaboradora?



3. ¿Cuáles son mis 3 aprendizajes más significativos al aplicar esta acción?



Sube este documento de evidencia en el apartado Líder humanista correspondiente en la sección de **Tareas en Canvas**.

¡Excelente trabajo!

Has completado una nueva misión

Para ganar tus medallas como Comandante, selecciona una de las acciones que trabajaste en el plan de acercamiento y una acción del plan de comportamientos. Documenta tus conclusiones y/o experiencias de la puesta en la siguiente página y sube en Canvas.

Antes de subir tu actividad verifica los criterios de evaluación:

| Entregable | Altamente competente 30-50 puntos | Competente 15-30 puntos | En desarrollo 1-15 puntos | Total |
|---|--|--|---|-------|
| <p>Formato de evidencias de aplicación del plan de acercamiento individual.</p> | <p>Presenta formato de conclusiones mostrando de forma clara, observable y específica los aprendizajes más significativos acompañado de evidencias de aplicación (fotografías, audios, chats, etc.).</p> | <p>Presenta formato de conclusiones mostrando de forma clara, observable y específica los aprendizajes más significativos.</p> | <p>Presenta formato de conclusiones sin incluir de forma clara, observable y específica los aprendizajes más significativos y/o evidencias de aplicación.</p> | |

