

## Liderar con humildad: Hoja de trabajo y recursos

El liderazgo efectivo dentro de las organizaciones que sirven a las/los sobrevivientes requiere colaboración, empoderamiento y una cultura de humildad.

- **Crear seguridad psicológica** para que las personas asuman riesgos, compartan ideas, preguntas, preocupaciones o errores, sin temor a represalias.
- **Adoptar la retroalimentación constructiva** para el crecimiento personal y organizacional.
- **Cultivar la confianza** en los conocimientos y la experiencia de su equipo.
- **Para los líderes BIPOC (Personas Indígenas Negras de Color)**, apóyense unos a otros, sean empáticos y establezcan límites.

### Aprendizaje personal y planificación de objetivos

1. ¿Cuáles son tus valores sobre liderar con humildad?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. ¿Qué estrategias y herramientas puedes utilizar para crear seguridad psicológica dentro de tu organización o equipo?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. ¿Qué estrategias podrías poner en práctica para fomentar una cultura colaborativa en tu organización?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. ¿Qué medidas puedes tomar para generar confianza?

5. ¿Cómo puedes comprometerte a practicar la rendición de cuentas?

- Piensa en un error actual o pasado que te gustaría abordar o considerar.

**Práctica de responsabilidad.** Considera estas cuatro partes:

- **Autorreflexión**, ¿cuáles son las epifanías / aprendizajes de este error o situación?
- **Discúlpate**, ¿quiénes son las personas que necesitaba disculpas o que aún necesitas disculparte?
- **Reparar**, ¿cuáles son algunas de las cosas que hiciste o podrías hacer?
- **Cambia el comportamiento**, a partir de esa experiencia, ¿qué estás haciendo de manera diferente o podrías hacer de manera diferente?

6. ¿Qué pasos puede tomar para recolectar comentarios constructivos o de retroalimentación?

7. ¿Cuál es un elemento o pasos que planeas poner en práctica para liderar con humildad?

8. Notas

## Recursos (en inglés)

- Serie de Podcasts: [Laboratorio de Aspirantes a Líderes, FUTURES](#)
- Diez estrategias para mejorar la resiliencia y el compromiso de los empleados
- Seminario web/recursos: [Supervisión y retroalimentación para organizaciones](#)
- Seminario: [Liderazgo compartido en organizaciones que sirven a sobrevivientes](#)
- Webinar y Recursos: [Liderar con Inteligencia Emocional](#)
- Valores de Iniciativa Nacional de Salud para Abordar la Violencia y el Abuso

Centro de Mujeres y la Familias, Estrategias desarrolladas por Zenebia Law

- [Hoja de trabajo de reuniones individuales y coaching](#)
- [Formulario de seguimiento del personal](#)
- [Procedimientos del Comité de Bienestar](#)
- [Actividades del Comité de Bienestar del Personal](#)
- [Los Cuatro Elementos de las Relaciones Sólidas: La Guía del Gerente para la Construcción de Relaciones, The Management Center](#)
- [Cómo hacer que sea seguro para las personas hablar en el trabajo, Greater Good](#)
- [Experiencias de defensores de color que trabajan en el campo de la violencia doméstica y estrategias para el cambio](#)
- [Cuatro Partes de la Rendición de Cuentas: Cómo Dar una Buena Disculpa. Mingus](#)
- [Interrumpir el sesgo: Llamar vs. Llamar](#)
- [Lo que significa ser humilde y segura de sí misma como mujer de color, Idealista](#)
- [Cómo los líderes pueden construir la seguridad psicológica en el trabajo](#)
- [Seguro y Apoyado: Intersección de Seguridad Psicológica y Práctica del Riesgo](#)
- [Qué es la Seguridad Psicológica / Las 4 Etapas de la Seguridad Psicológica \(video\)](#)
- [Construyendo un Marco, Herramienta de Organización Reparativa](#)
- [12 Cualidades Esenciales de un Liderazgo Efectivo \(artículo\)](#)
- Libro: [Gracias por la retroalimentación: La ciencia y arte de recibir retroalimentación](#)

Este seminario web y este recurso son parte del Proyecto de [Apoyo a la Sostenibilidad Organizacional \(SOS\)](#), [¿Preguntas?](#) Envíe un correo electrónico a: [learning@futureswithoutviolence.org](mailto:learning@futureswithoutviolence.org)

*Este proyecto cuenta con el apoyo de la Subvención # 15JOVW-23-GK-05115-MUMU otorgada por la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación/programa/exposición son las del autor o autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.*