



Liderar con humildad

Presentado por el Instituto de Apoyo a la Sostenibilidad Organizativa (SOS) Jueves, 5 de septiembre de 2024

Este proyecto cuenta con el apoyo de la subvención 15JOVW-23-GK-05115-MUMU, concedida por la oficina sobre la violencia contra la mujer, del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, resultados, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación/programa/exposición son las de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la oficina sobre la violencia contra la mujer del departamento de justicia. Traducción realizada con la versión gratuita del traductor



¿Qué es el Instituto SOS?

2



Objetivos:

Apoyar la infraestructura y el desarrollo de capacidades de organizaciones para mejorar conocimientos y sostenibilidad.

Para:

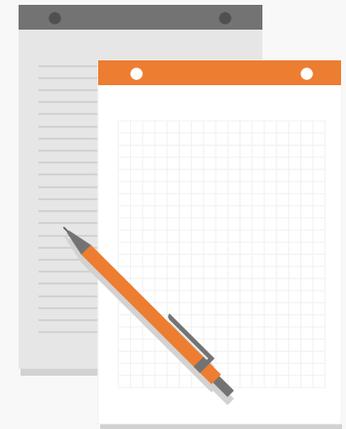
Beneficiarios de OVW y organizaciones comunitarias asociadas que trabajan contra la violencia doméstica, la violencia en el noviazgo, la agresión sexual y el acoso.

- ❖ Asistencia técnica
- ❖ Recursos y herramientas
- ❖ Grupo de liderazgo
- ❖ ACT Taller en persona
- ❖ Seminarios web en directo y grabados
- ❖ Refuerzo de las capacidades

¿Qué necesita durante la sesión de hoy?

3

- Agua, café
- ¿Ha almorzado o merendado?
- Estirese
- Papel, bolígrafo, o utilizar un cuaderno de trabajo virtual



Objetivos de aprendizaje

6

Como resultado de este seminario web, los participantes estarán mejor capacitados para:

- Clarificar los elementos y características para liderar con humildad.
- Explorar cómo las organizaciones que sirven a los sobrevivientes de la violencia de género pueden beneficiarse de las prácticas de liderazgo humilde.
- Aplicar estrategias para fomentar una cultura de colaboración, generar confianza, vulnerabilidad y empoderamiento.



Presentadores



Virginia Duplessis
Associate Director, Health
Futures Without Violence



Zenebia Law
Senior Director of Community Services
Center for Women and Families

¿Qué significa para ti liderar con
humildad?



¿Cuáles son los beneficios de liderar con humildad?

9

- Fomenta la colaboración
- Capacita a los miembros del equipo
- Resiliencia individual y organizativa
- Bienestar del personal
- Liderazgo compartido



Consideraciones para los líderes de grupos marginados

10

- Negros, indígenas y personas de color
- Personas con discapacidad
- Líderes intergeneracionales mayores y jóvenes
- Nuevo papel de liderazgo
- ¿Otros?



Estrategias para liderar con humildad

11

1. Centrar la humildad como valor
2. Crear seguridad psicológica
3. Fomentar las relaciones
4. Dar prioridad a la responsabilidad y a la retroalimentación



1. Centrar la humildad como valor

12

«Queremos ser conscientes de nuestros privilegios e identidades individuales y de cómo pueden manifestarse en nuestro trabajo. Reconocemos que no tenemos todas las respuestas; nos comunicamos y buscamos la opinión de los demás».

Humildad

Valor de Equipo (ejemplo)

Iniciativa de Salud Nacional contra la Violencia y los Malos Tratos, un proyecto de Futuros Sin Violencia



2. Crear seguridad psicológica

13

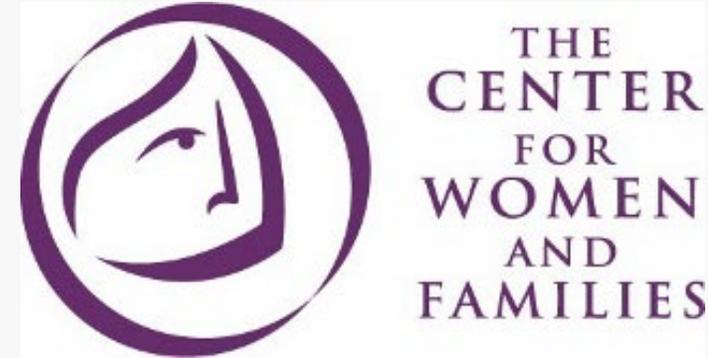
- ✓ Entorno inclusivo
- ✓ Diálogo saludable
- ✓ Aceptar los conflictos productivos
- ✓ Preocupaciones abordadas con empatía
- ✓ Apoyo al aprendizaje innovador
- ✓ Cultura de colaboración



Prácticas para fomentar una cultura de colaboración

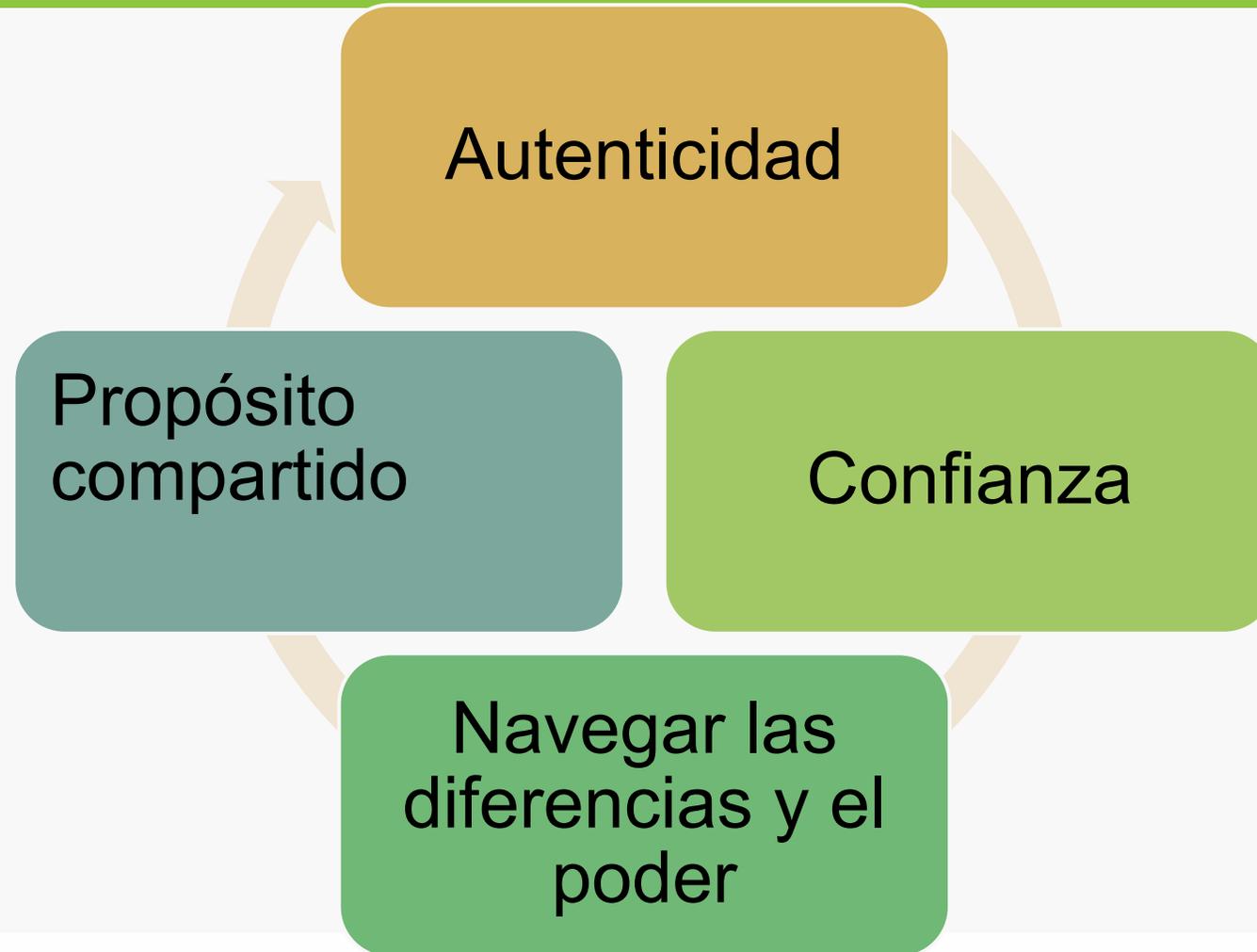
15

- Actividades para fomentar el espíritu de equipo
- Apoyar el bienestar del personal
- Proceso de toma de decisiones equilibrado
- Fomentar una comunicación transparente
- Proporcionar espacios o herramientas para compartir ideas, comentarios y actualizaciones
- Practicar reuniones estructuradas de coaching individual



3. Fomentar las relaciones

16



4. Priorizar la responsabilidad y la retroalimentación

17

Responsabilidad

- Asumir una responsabilidad positiva
 - Apropiarse
 - Involucrarse
 - Comprometerse
- Tomar responsabilidad de los resultados que no controla
- Responsabilizar al personal exige que los líderes sean responsables

Retroalimentación “Feedback”

- Buscar y aceptar opiniones; actuar en la retroalimentación
- Diálogo multidireccional, uno a uno, entre equipos, en toda la organización
- Reconocer el perfeccionismo y cuestionar las formas en que se manifiesta en nuestras interacciones como líderes.



Zoom Encuesta

18

- ¿Cuál es su nivel de comodidad a la hora de abordar y responder a los errores cometidos por el personal que supervisa?
- ¿Cuál es su nivel de comodidad a la hora de abordar y responder a los errores que comete?
- ¿Cómo inicia la recepción de comentarios o retroalimentación del personal?



Cuatro partes de la rendición de cuentas

19



AUTORREFLEXIÓN



PEDIR DISCULPAS



REPARE



CAMBIO DE
COMPORTAMIENTO

[The Four Parts of Accountability: How to Give a Good Apology” by Mia Mingus](#)



Pasos para disculparse

20

Lo siento.

Nombra el daño o perjuicio

Nombra el impacto

Asume la responsabilidad nombrando tus actos

Comprometerse a no volver a hacer daño

Adapted from: [The Four Parts of Accountability: How to Give a Good Apology](#) by Mia Mingus

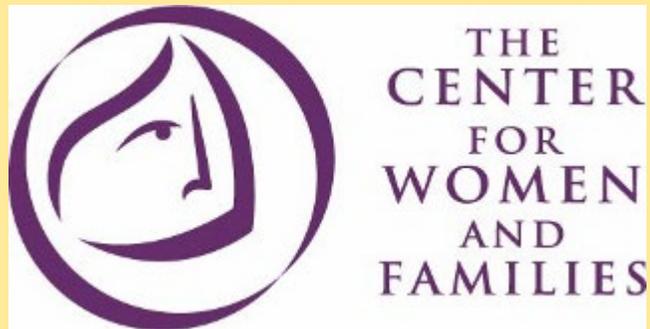




Repaso de escenario

21

Historia de Zenebia



Práctica la Responsabilidad

- Autorreflexión
- Pedir disculpas
- Reparar
- Cambio de comportamiento

“Call out vs. Call In”

Cultura de hacer denuncias vs. cultura de llamar la atención

22

Según la activista por los derechos humanos y la justicia reproductiva Loretta J. Ross:

«Hacer una llamada de atención es alzar la voz sin criticar. Una llamada de atención puede hacerse en público o en privado, pero su característica principal es que se hace con amor. En lugar de avergonzar a alguien que ha cometido un error, podemos hacer preguntas pacientemente para explorar qué estaba pasando y por qué el hablante/vocero eligió su lenguaje dañino.»

<https://www.learningforjustice.org/magazine/spring-2019/speaking-up-without-tearing-down>

Slide source: Eva Lessinger, Beyond Harm



Apoyo al liderazgo a personas negras, indígenas, o de color (“BIPOC” siglas en inglés)

23

- Apoyarse mutuamente
- Estar presente
- Establecer límites
- Fomentar la empatía
- Cuidar de ti mismo

¿Qué otros?



Consejos para liderar con humildad

24



Cultivar un clima en el que la gente se sienta libre para tomar iniciativas.



Dé a las personas discreción y autonomía sobre sus tareas.



No dude de las decisiones de aquellos a los que ha empoderado.



Considérese un recurso más que un gestor.



Ayude a crear una cultura de confianza y comunicación.



Chat en grupo y preguntas y respuestas

25

¿Qué piensa poner en práctica del seminario web de hoy?

¿Preguntas?



Próximos seminarios web

Reserve las fechas

Inscríbase en

Conversaciones valientes como catalizador para un conflicto generativo, un liderazgo valiente y un mayor impacto.

[Regístrese aquí](#)

Fecha: 23 de octubre de 2024

Hora: 11:00am PST/2:00pm EST

Presentador: Marquita James

Gestión ascendente y descendente, estrategias para colaborar con compañeros y supervisores

[Regístrese aquí](#)

Fecha: 13 de noviembre de 2024

Hora: 11:00am PST/ 2:00pm EST

Presentador: Becky Schueller



Gracias. Y Próximos Pasos

28

- ✓ Envíe sus comentarios sobre el seminario web de hoy, sus preguntas y solicite un certificado de participación: _____
- ❖ Visite la página web del Instituto SOS, donde encontrará seminarios web y recursos <https://www.futureswithoutviolence.org/organizational-leadership-training/supporting-organizational-sustainability-training/>

Si desea información, recursos o asistencia técnica, póngase en contacto con nosotros:

Correo electrónico: learning@futureswithoutviolence.org

