



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*  
[www.globalenterprisehome.com](http://www.globalenterprisehome.com)

---

## Los Mejores Jefes son Jefes Sencillos

Las organizaciones están haciendo un esfuerzo para contratar y promover a los trabajadores que lideran de manera efectiva pero que no buscan el foco de atención



Después de décadas de seleccionar a los líderes potenciales por su encanto y carisma, algunos empleadores se están dando cuenta de que se han perdido uno de los rasgos más importantes de todos: La Sencillez (Humildad en algunas culturas)

En una época en que la arrogancia se ve recompensada en las redes sociales, en los negocios y en la política, los investigadores y los expertos en empleo dicen que cambiar la atención a las personas sencillas podría dar mejores resultados.

La Sencillez es una calidad fundamental de los líderes que inspiran el trabajo en equipo, el aprendizaje rápido y el alto rendimiento en sus equipos, según varios estudios realizados en los últimos tres años. Las personas Sencillas tienden a ser conscientes de sus propias debilidades, ansiosas por superarse, aprecian las fortalezas de los demás y se centran en objetivos más allá de su propio interés.

**Email:** [ceo@globalenterprisehome.com](mailto:ceo@globalenterprisehome.com)  
**Movil:** (57) 315.5778669  
**Cali, Colombia**



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*  
[www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)

---

Entre los empleados, está vinculado a **una menor rotación y ausentismo**. Estos puntos fuertes a menudo se pasan por alto porque las personas sencillas tienden a volar bajo el radar.

Más empresas están teniendo en cuenta la sencillez al tomar decisiones de contratación y promoción. Los investigadores están desarrollando nuevos métodos para rastrear este rasgo discreto.

Ryan Sherman, directora de ciencia de Tulsa, Okla, planea revelar una nueva escala de 20 elementos a principios de 2019, diseñada para medir la sencillez en los solicitantes de empleo y candidatos para puestos de liderazgo. La escala incitará a las personas a estar de acuerdo o en desacuerdo con declaraciones como: "Aprecio los consejos de otras personas en el trabajo" o "Tengo derecho a más respeto que a la persona promedio".

"La mayoría de los pensamientos sugieren que los líderes deben ser carismáticos, que busquen atención y sean persuasivos", dice el Dr. Sherman. "Sin embargo, tales líderes tienden a arruinar a sus compañías porque toman más de lo que pueden manejar, están demasiado confiados y no escuchan los comentarios de los demás", dice.

Los líderes sencillos también pueden ser altamente competitivos y ambiciosos. Pero tienden a evitar los focos y suelen dar crédito a sus equipos, dice el Dr. Sherman. También piden ayuda y escuchan los comentarios de otros, dando un ejemplo que hace que los subordinados hagan lo mismo.

Más empleadores también están seleccionando reclutas de nivel de entrada para la sencillez. Eso se debe en parte a que predice un comportamiento ético y una permanencia más prolongada en el trabajo.

La compañía de indumentaria Patagonia comienza a examinar a los solicitantes de empleo por sencillez tan pronto como entran por la puerta para las entrevistas. Los gerentes que seleccionan a los nuevos reclutas hacen un seguimiento preguntando a los recepcionistas: "¿Cómo se involucraron en la recepción?", Dice Dean Carter, director global de recursos humanos de la compañía con sede en Ventura, California.



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*  
[www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)

---

Si los miembros del personal informan una conducta irrespetuosa o autoabsorbida, "eso puede ser su Cruz", dice. Fomentar la sencillez hace que los empleados de todos los niveles se sientan libres de sugerir ideas, dice Carter. Los empleados sencillos también tienen más probabilidades de apoyar la misión de la compañía y de ayudar a resolver problemas en equipo.

En las entrevistas, les pide a los solicitantes que le cuenten sobre un momento en que experimentaron un gran fracaso. "Si dicen 'Wow, déjame pensar en esto, porque hay muchas veces en las que he arruinado las cosas', eso dice mucho", dice. "Si tienen que elegir entre muchos momentos de aprendizaje humilde, eso es bueno".

Indian Hotels, operador de los lujosos Taj Hotels en los EE. UU. Y otros lugares, utiliza las evaluaciones para seleccionar a los posibles líderes. "La sencillez es una habilidad emocional que los líderes deben tener", dice PV Ramana Murthy, jefe global de recursos humanos para la compañía con sede en Mumbai. La sencillez da lugar a una escucha profunda, al respeto por los diversos puntos de vista y la voluntad de escuchar sugerencias y comentarios, dice.

La compañía también trata de inculcar sencillez a los altos ejecutivos a través del entrenamiento y un programa de capacitación de nueve meses.

Si crees que sabes cuáles de tus colegas son sencillas, fácilmente podrías estar equivocado. Las personas sencillas no hacen alarde de ello. Y muchos trabajadores, incluidos los arrogantes, intentan ser vistos como serviciales y sencillos para causar una buena impresión, dice Kibeom Lee, profesor de psicología de la Universidad de Calgary en Alberta.

La nueva escala de sencillez de Hogan se basa en parte en la investigación del Dr. Lee y Michael Ashton, profesor de psicología en la Universidad de Brock en St. Catharines, Ontario. Después de revisar la investigación de la personalidad en varios idiomas hace años, identificaron una combinación de humildad (sencillez) y honestidad, o lo que llamaron el factor H, como un rasgo de personalidad estable.

**Email: [ceo@globalenterpriseshome.com](mailto:ceo@globalenterpriseshome.com)**  
**Movil: (57) 315.5778669**  
**Cali, Colombia**



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*

[www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)

---

Está marcado por un conjunto de atributos que aparecen de manera consistente en algunas personas, incluida la sinceridad, la modestia, la imparcialidad, la veracidad y la sencillez. Las mismas personas tienden a evitar manipular a los demás, doblando las reglas o comportándose de manera codiciosa o hipócrita.

Los investigadores del lugar de trabajo a menudo confían en los informes de los subordinados para evaluar el nivel de sencillez de los líderes. En un estudio de 2015 de 326 empleados que trabajan en 77 equipos en una empresa de atención médica, los investigadores pidieron a los miembros del equipo que evaluaran la Sencillez de sus gerentes, basándose en una escala que incluye su disposición a aprender de otros o a admitir cuando no saben cómo hacerlo. Los miembros del equipo también evaluaron las actitudes y el rendimiento de sus equipos.

Según el investigador principal Bradley P. Owens, profesor asociado de ética empresarial en la Universidad Brigham Young, los equipos con líderes sencillos tuvieron un mejor desempeño y un trabajo de mayor calidad que los equipos cuyos líderes mostraron menos sencillez.

Las mejoras en el rendimiento se sostuvieron independientemente de la cantidad de líderes de equipo que exhibieron otras cualidades de liderazgo positivo no relacionadas con la sencillez.

Algunos desafíos pueden requerir un estilo de liderazgo diferente. Por ejemplo, los empleados que enfrentan amenazas extremas o una intensa presión de tiempo podrían tener un mejor desempeño cuando un líder adopta un enfoque más autoritario y de arriba hacia abajo, dice el Dr. Owens.

Sin embargo, las empresas con presidentes ejecutivos sencillos tienen más probabilidades que otras de contar con equipos de alta gerencia que trabajen juntos sin problemas, se ayuden entre sí y compartan la toma de decisiones, según un estudio de 105 firmas de hardware y software de computadoras publicado en el Journal of Management.

Es probable que dichas compañías también tengan brechas salariales más pequeñas entre el CEO y otros altos ejecutivos. Los investigadores encontraron que estos factores predicen una colaboración más estrecha entre todos los ejecutivos senior, lo que a su vez conduce a una mayor eficiencia, innovación y rentabilidad en toda la compañía.

**Email: [ceo@globalenterpriseshome.com](mailto:ceo@globalenterpriseshome.com)**

**Movil: (57) 315.5778669**

**Cali, Colombia**



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*  
[www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)

---

---

**ENCUESTA: ¿QUÉ TAN SENCILLO (HUMILDE) ERES?**

---

¿Estás de acuerdo o en desacuerdo con estas afirmaciones?

- 1) **Aprecio los consejos de otras personas en el trabajo.**
- 2) **No es mi trabajo aplaudir los logros de otros.**
- 3) **Las personas pierden respeto cuando admiten sus limitaciones.**
- 4) **Tengo derecho a más respeto que la persona promedio.**
- 5) **Hago muchas cosas mejor que casi todos los que conozco.**
- 6) **Me molesta que los demás ignoren mis logros.**

(Las personas con alto nivel de sencillez (humildad) tienden a estar de acuerdo con el artículo 1 y no están de acuerdo con los artículos 2 a 6)

**Cordialmente,**

**Rubén Darío Castillo Serna**  
**Ceo de [www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)**  
**Cel. 315.5778669 - Twitter/LinkedIn: rdcastillo1**



**Email: [ceo@globalenterpriseshome.com](mailto:ceo@globalenterpriseshome.com)**  
**Movil: (57) 315.5778669**  
**Cali, Colombia**



*"Facilitadores en las Tendencias Globales"*

[www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com)

---

## **PERFIL**

Líder Ejecutivo con énfasis en el Liderazgo Nivel 5 aplicado a las diferentes áreas de responsabilidad y dirección de las organizaciones, Utilizando técnicas como el Coaching, la PNL, Arquetipos, Neuromarketing, Estrategia, etc

Su Campo de acción lo aplica en el sector Real y educativo en areas tales Como Franquicias, Fundraising, Cooperación Internacional por medio del Liderazgo Nivel 5, alistamiento en personas y equipos de alto rendimiento enfocados en Encuentros con propositos, ruedas de negocios, Ferias Internacionales adaptables al mundo cambiante del siglo 21.

Conferencista de Procolombia, Universidades de Colombia (Los Andes, Javeriana, del Valle, Icesi) y Universidades del Exterior (la Guadia College, NY), Coomeva, Cámaras de Comercio del Suroccidente Colombiano y empresas del Sector Real (Cosechas, Studio F, Unilever, Propal, Carvajal, Multipartes, Quala, Adidas, etc.).

Consultor Empresarial con una vasta experiencia que integra las diferentes áreas de las organizaciones para ayudar a mejorar sus procesos, controlarlos y retroalimentarlos.

Columnista Invitado de la revista ColombiaSI, Cotelco, La Patria (Manizales)

Presidente de la Firma Global Enterprise con Oficinas en Cali y New York ([www.globalenterpriseshome.com](http://www.globalenterpriseshome.com))

Presidente de la Firma Poder Vital ([www.podervital.org](http://www.podervital.org)) que ayuda a sacar lo mejor de las personas.

Miembro de la Federación Internacional de Coaching con sede en New York (ICF)

Miembro de la Red de Educación Positiva Internacional (Los Ángeles, USA)

Miembro de la Asociación Internacional de Inteligencia Artificial (USA)

Miembro de Diferentes Juntas Directivas de Empresas Colombianas, Americanas y Coreanas.

Consultor Internacional certificado por la Univ del rosario y CNP desde el 2.010

Coach Internacional Certificado por la ICF desde el 2.012

Miembro de la Red de Educación Positiva desde el 2.008 con sede en los Ángeles (USA)

**Email: [ceo@globalenterpriseshome.com](mailto:ceo@globalenterpriseshome.com)**

**Movil: (57) 315.5778669**

**Cali, Colombia**