



[Ver video](#)

## Empatía por Simon Sinek

El mejor discurso de todos los tiempos

*(Empathy – Simon Sinek)*

Simon Sinek • Inspiratory © 2017

---

### Liderazgo

---

### Ideas fundamentales

- La principal responsabilidad de los líderes es cuidar de sus empleados.
- El liderazgo es una habilidad que puede aprenderse.
- Los líderes deben crear un entorno que permita a los empleados prosperar.
- La fijación de las empresas públicas en la cuenta de resultados es perjudicial para el desempeño de los empleados.
- Los líderes deben practicar la empatía.

## Reseña

Fomentar un entorno de trabajo que obtenga lo mejor de los empleados empieza por un liderazgo adecuado, como explica Simon Sinek en un apasionado discurso que ha sido etiquetado como el mejor discurso de todos los tiempos. Sinek sostiene que la empatía es la cualidad principal de los grandes líderes. Los empleados deben saber que sus líderes les entienden antes de que puedan sentirse seguros para articular lo que necesitan y poder sobresalir en su trabajo. Aunque Sinek habló pensando en los líderes de alto nivel, todos los que disfrutan de una oratoria conmovedora sabrán saborear este video de Inspiratory.

## Resumen

### **La principal responsabilidad de los líderes es cuidar de sus empleados.**

Las dos cualidades más vitales del liderazgo son la empatía y la perspectiva. Sin embargo, los líderes rara vez las practican, a menudo porque se centran en preservar su estatus dentro de su organización. Muchos líderes no reconocen las diferencias fundamentales entre ejecutar un trabajo y liderar.

La única responsabilidad de los empleados junior es sobresalir en su trabajo. Reciben formación para hacer su trabajo aún mejor y, si lo consiguen, les espera un ascenso. Así, muchos trabajadores de alto rendimiento son promovidos de repente a un puesto en el que tienen que dirigir a otros y entonces se encuentran perdidos. Su instinto natural es dirigir a otras personas para que realicen las tareas que ellos mismos hacían bien, pero la microgestión no es liderazgo.

### **El liderazgo es una habilidad que puede aprenderse.**

Las organizaciones suelen descuidar la formación de las personas para los puestos de liderazgo. Sin embargo, el liderazgo es una habilidad como cualquier otra: se puede aprender y mejorar con la práctica.

*“Los grandes líderes no son responsables del trabajo. Son responsables de las personas que son responsables del trabajo.”*

Todo el mundo puede ser líder, pero no todo el mundo está dispuesto a hacer los sacrificios que el liderazgo conlleva. Los líderes deben trasladar todo el mérito a los miembros de su personal, al tiempo que asumen toda la responsabilidad cuando algo va mal.

### **Los líderes deben crear un entorno que permita a los empleados prosperar.**

Noah, un camarero del hotel Four Seasons de Las Vegas, le dijo a Simon Sinek que le encanta su trabajo. Cuando Sinek le preguntó por qué, Noah explicó que todos los gerentes que pasan por su puesto de café en el Four Seasons se empeñan en preguntarle cómo pueden ayudarlo a hacer mejor su trabajo. Noah tiene un segundo trabajo en el Caesar's Palace, otro hotel casino de lujo, donde los directivos tienen la costumbre de microgestionar a los empleados y señalar sus errores. Noah se relaciona con sus dos trabajos de forma muy diferente. En el Caesar's Palace, mantiene la cabeza baja y se concentra en hacer su trabajo; en el Four

Seasons, se siente inspirado para dar lo mejor de sí mismo. Los diferentes entornos de trabajo hacen aflorar diferentes cualidades y comportamientos en los empleados.

## La fijación de las empresas públicas en la cuenta de resultados es perjudicial para el desempeño de los empleados.

Las organizaciones tienden a asumir que lograr un alto rendimiento consiste en contratar el talento adecuado. Pero el entorno de trabajo es a menudo una de las principales razones por las que incluso las grandes personas rinden poco.

Dos prácticas organizativas que se han desarrollado en las últimas décadas resultan especialmente tóxicas. Una es la fijación de las empresas públicas en maximizar el valor para los accionistas por encima de todo. Los líderes deben entender que descuidar el bienestar de los empleados para amasar más dinero para los accionistas será contraproducente: Ningún entrenador deportivo de éxito, por ejemplo, daría prioridad a las necesidades de los aficionados sobre las de los jugadores.

*“El verdadero trabajo de un líder no consiste en estar al mando, sino en cuidar de los que están a nuestro cargo.”*

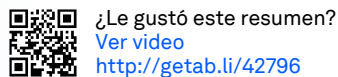
La segunda práctica es el despido masivo. La idea de que la conservación del puesto de trabajo no depende del desempeño individual, sino de factores que escapan a su control –como el incumplimiento de objetivos de ingresos arbitrarios por parte de la organización– desanima a los empleados. Nada difunde más el miedo y daña la confianza y la cooperación que una ronda de despidos. Las personas que no se sienten seguras en sus puestos de trabajo no hablarán cuando necesiten apoyo para hacer mejor su trabajo. El desempeño se verá afectado.

## Los líderes deben practicar la empatía.

En lugar de amenazar o reprender a los empleados cuyo desempeño es bajo, un líder debe indagar sobre las causas subyacentes que provocaron el problema. Tratar a los empleados como seres humanos saca lo mejor de ellos. Los líderes suelen invocar estereotipos generacionales para explicar por qué los empleados más jóvenes no rinden a la altura de sus expectativas, pero no reflexionan sobre la posibilidad de que el bajo desempeño tenga más que ver con la forma en que tratan a sus empleados. El problema no es generacional; es humano. Los empleados quieren saber que sus líderes los entienden.

## Acerca del orador

El consultor en liderazgo y gestión **Simon Sinek** es el autor de *Empieza con el porqué* y *Los líderes comen al final*.



Este resumen solo puede ser leído por user186 compartamos (user186compartamos@outlook.com)

getAbstract asume completa responsabilidad editorial por todos los aspectos de este resumen. getAbstract reconoce los derechos de autor de autores y editoriales. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este resumen puede ser reproducida ni transmitida de ninguna forma y por ningún medio, ya sea electrónico, fotocopiado o de cualquier otro tipo, sin previa autorización por escrito de getAbstract AG (Suiza).