

BRÚJULA DEL LIDERAZGO



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

NO. 03 / FEB-MAR

MARCANDO EL SENDERO

CÓMO VIVIR EN
TIEMPOS DE CAMBIO

JOSÉ LUIS TAPIA

DESCUBRIENDO

EL LIDERAZGO QUE TRANSFORMA
VIDAS

Artículo de Firmonht Pérez

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES
DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RODRIGO HOLMBERG

CONOCE MÁS

WWW.CIL-EDU.ORG

MIRAR AL PASADO

PARA COMPRENDER EL FUTURO
VIVIANA DEL VALLE



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Índice

Mirar al pasado para comprender el futuro	03
Desafíos y oportunidades de la Transformación Digital	08
Cómo vivir en tiempos de cambio	19
Cómo cultivar el hambre de éxito	30
Descubriendo el Liderazgo que Transforma vidas	37
Knowledge Management	43
Liderazgo remoto en la era digital	50
Business 360	58
El reto de construir Talento	65
El Neuro Liderazgo	69

Viviana **Del Valle**

A close-up portrait of a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly. She is wearing a light-colored top and a gold necklace with a teardrop pendant. A blue rectangular box is overlaid on the lower part of her face.

Mirar al pasado para
Comprender el futuro

Inteligencia Artificial y Machine Learning

En Chile, McKinsey, calcula que en el sector retail el 51% del trabajo puede ser automatizado, podría producir una pérdida de hasta 800 mil empleos. En las manufacturas, el potencial de automatización es del 61% (600 mil trabajos) y en el área “administración y sector público” el reemplazo por sistemas automáticos puede afectar al 40% del trabajo que hoy ofrece: 235 mil empleos.

Para ello, como agente de cambio les aconsejo a mis equipos:

Invertir en el denominado cociente robótico, habilidad de adaptación a la colaboración con sistemas autónomos y de IA.

Analizar qué empleos se verán menos influenciados por el factor tecnológico.

Mejorar las habilidades relacionadas con las tareas que la IA no pueda realizar.

Teniendo en cuenta mi rol actual como Agile Coach en el sector bancario:

IA no está diseñado para reemplazar a los Agile Coaches.

No reemplaza la experiencia y los conocimientos de un agile coach capacitado.

En cuanto a mi carrera profesional, he analizado cómo lidiar con el cambio incorporando la IA:

Pidiendo a IA enfoques para las soluciones de los equipos.

A través de la IA los equipos mejoran su planificación, colaboración, toma de decisiones y eficiencia. Fomenta la innovación y el crecimiento continuo.

La IA puede mejorar la eficiencia de ciertos aspectos del proceso ágil, como el análisis de datos y la identificación de problemas.

Para explotar la IA se requiere establecer un diálogo con ésta que permita ir profundizando en la calidad de los resultados (“prompting de IA”).

Hay que ubicar el contexto en el que la IA debe situarse. Se puede hacer una pregunta, ¿Qué sabes sobre la labor del Scrum Master?. También se le puede pedir que tome un rol: “Actúa como un Scrum Master”.

Plantea la situación y sugiere algún conocimiento que la IA debería considerar. El conocimiento puede ser un texto, un conjunto de datos o una URL, etc.

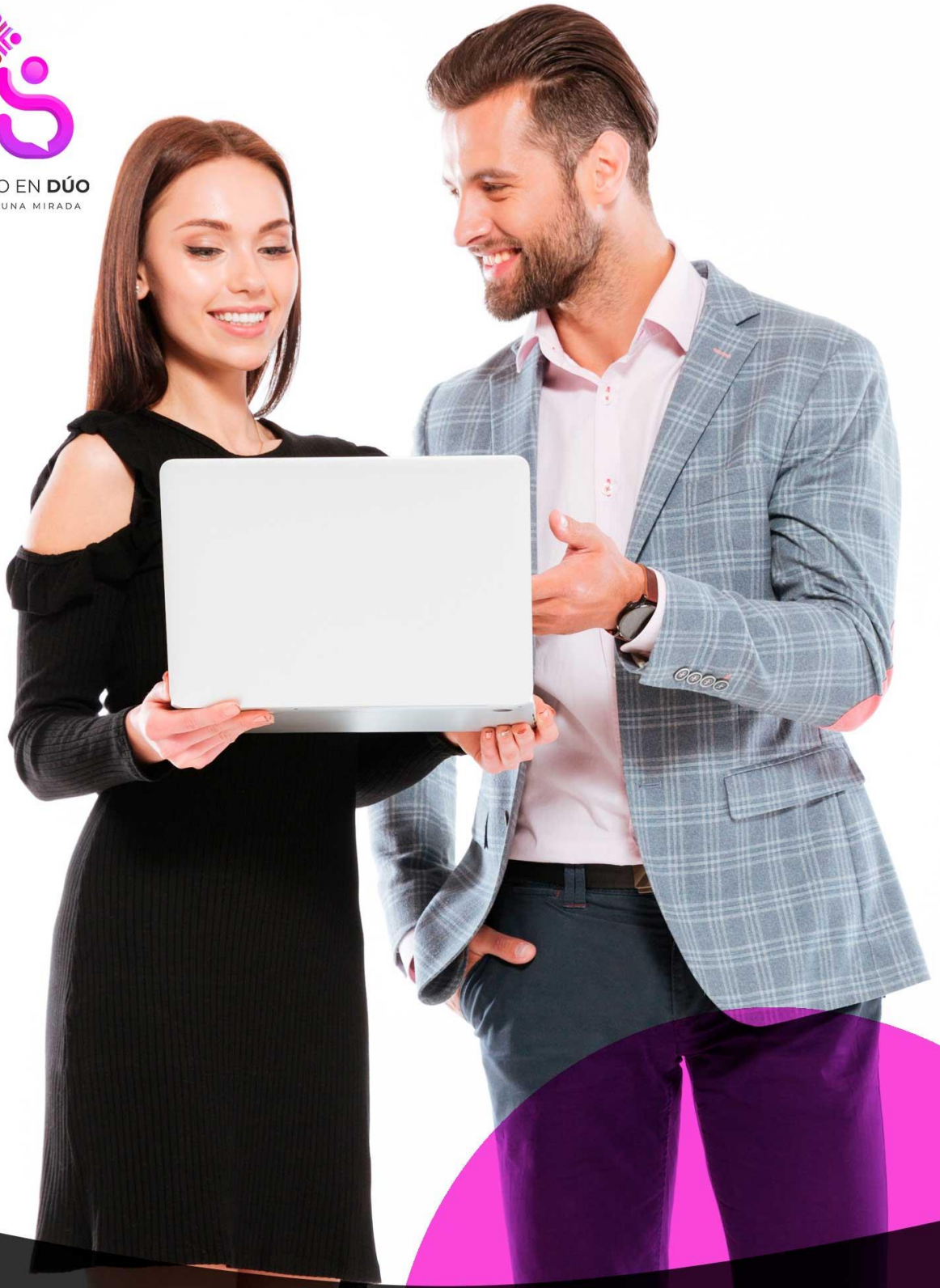
Si requieres la respuesta en algún formato, solicítalo de esa manera.

La comunicación es un punto vital en los equipos Agile. Estos reflejan sus tareas en aplicaciones, realizan comentarios, etc., es decir, documentan y comparten toda su información usando distintas herramientas. Nos encontramos con información textual, que muestra un tono y un lenguaje que difícilmente puede ser analizado de manera manual. Al disponer de tanta información, sería imposible analizarla artesanalmente, en términos de semántica, contenido, humor y tono. Sin embargo, cuando se analiza con Machine Learning, se puede examinar ya que ofrece puntuaciones, gráficos de tendencias, etc.

Con todos estos datos, el Agile coach debe actuar pensando en el equipo y no de manera individual, es decir, aplicar la información obtenida con el fin de mejorar



LIDERAZGO EN DÚO
DOS LÍDERES. UNA MIRADA



**COMUNICACIÓN
ABIERTA**

ÚNETE

LIDERAZGO EN DUO



Rodrigo Holmberg

Coach - Escritor

Desafíos y oportunidades
De la Transformación Digital

¿Qué aspectos de su formación en Ingeniería Civil Informática y su especialización en el sector bancario considera que han sido fundamentales para su éxito como líder en proyectos tecnológicos y equipos de trabajo

Creo que el haber estudiado Ingeniería Civil Informática me ha sido fundamental para desempeñarme en el área de tecnología, dado que me entregó el conocimiento base tanto de Tecnológica y Sistemas de Información, como de Gestión y Liderazgo de Proyectos Tecnológicos; lo cual me ha permitido comunicarme en el mismo lenguaje que mis equipos técnicos y entender las limitaciones y posibilidades que surgen a lo largo de un proyecto, así como entender las necesidades y problemáticas de las organizaciones para traducirlas a soluciones satisfactorias hacia ellos.

Durante mi carrera me he desempeñado en variadas industrias, siendo una de ellas la banca, la cual es una industria muy desafiante, siendo altamente innovadora y competitiva, y a la vez fuertemente regulada.

Como líder de proyectos y equipos tecnológicos en el sector bancario me he tenido que preparar y adaptar para relacionarme y liderar equipos de alto desempeño, los que se encuentran constantemente bajo presión, con altas exigencias de rendimiento, por lo que deben desarrollar una fuerte ética de trabajo y orientación al cumplimiento de objetivo.

Ha tenido la oportunidad de liderar proyectos y equipos en diferentes industrias, ¿cómo ha logrado adaptarse y aplicar su experiencia de manera efectiva en entornos empresariales tan diversos?

La adaptabilidad ha sido crucial para liderar proyectos y equipos en diferentes industrias, cada sector e incluso cada cliente tiene su propios desafíos y oportunidades, y lo que puede funcionar en uno puede no funcionar en otro. Para adaptarme con éxito, primero busco entender sus principales problemáticas y el contexto de negocio en el cual están envueltos, asimismo la cultura organizacional es clave para liderar proyectos y equipos. Una organización con una cultura algo más tradicional, estructurada por funciones, es muy distinta a una organización “proyectizada” o estructurada para el desarrollo de productos digitales siendo “productivizada”.

Una vez que entiendo lo anterior, aplico mis conocimientos y experiencias previas para idear estrategias y modelos operativos de gestión de proyectos para idear soluciones que estén personalizadas a la realidad de cada entorno empresarial, y cliente.

No obstante, y en base a mi experiencia, he descubierto ciertos factores que son comunes a las distintos entornos y clientes, siendo el más importante las Personas: Construir relaciones sólidas, fomentar la comunicación abierta y promover un entorno de respeto y colaboración, y de seguridad psicológica que permita equivocarse con el objetivo de mejorar constantemente, pero a la vez entregando desafíos alcanzables que permitan al equipo la superación constante.

A lo largo de su trayectoria, ha ocupado roles tanto técnicos como de gestión. ¿Cómo ha influido esta experiencia en su enfoque de liderazgo y toma de decisiones en la actualidad?

La experiencia que adquirí al inicio de mi carrera asumiendo roles técnicos, me ha proporcionado una perspectiva holística que beneficia enormemente mi enfoque de liderazgo y toma de decisiones, dado que entiendo los detalles de la implementación de proyectos, lo cual me permite comprender mejor los retos y necesidades de mi equipo, y así tomar decisiones informadas.

En mi experiencia como líder, he aprendido a ver el panorama general y a entender cómo cada proyecto y decisión se alinea con la estrategia y los objetivos más amplios de la organización.

El equilibrio entre el haber asumido roles técnicos y la experiencia como líder de proyectos y equipos me ha permitido ser un puente efectivo entre los equipos técnicos y la dirección de la empresa.

El haber trabajado en una empresa como Deloitte, y sobre todo la posición de Líder del Área de Proyectos Complejos y Agilidad Organizacional lo ha llevado a liderar equipos de gran tamaño y alto rendimiento. ¿Qué estrategias considera esenciales para fomentar una cultura de excelencia y alto desempeño en un equipo de trabajo?

En mis casi doce años de experiencia en Deloitte, tuve la oportunidad de liderar proyectos de todo tipo complejidades, así como equipos de menor y gran tamaño altamente capacitados.

Expresándome desde mi experiencia, fomentar una cultura de excelencia y alto rendimiento requiere varias estrategias. La primera es la transparencia, creo firmemente en compartir los objetivos, expectativas y resultados de manera abierta y clara, con el objetivo de que exista el mayor alineamiento posible en miras al logro de las metas del proyecto. En segundo lugar, es importante empoderar a los miembros del equipo dándoles la autoridad y autonomía para tomar decisiones en su ámbito, así como resolver problemas que les surjan. Y por último, pero no menos importante, es crucial reconocer y celebrar los logros, lo que incluye no sólo los grandes éxitos, sino también las pequeñas victorias que ocurren a diario.

En el mundo actual de la transformación digital, la adopción de metodologías ágiles es esencial. ¿Cuál ha sido su experiencia al liderar la transformación hacia la agilidad en grandes clientes y qué obstáculos ha enfrentado en el proceso?

Liderar una transformación hacia la agilidad en cualquier tipo de organización o área siempre será un desafío y una oportunidad emocionante, que implica muchos y variados retos.

En mi experiencia, uno de los mayores obstáculos siempre será la resistencia al cambio; a menudo las personas se sienten cómodas con las formas existentes de hacer las cosas, las que siempre han realizado, por lo que se encuentran en su zona de confort, y ven cualquier cambio como una amenaza. Otro obstáculo común es la falta de comprensión de lo que realmente significa ser ágil, lo que provoca incertidumbre sobre el éxito no sólo del Journey hacia la agilidad, sino del impacto negativo que podría traer a la organización.

Para superar estos desafíos, es esencial ser paciente y proporcionar formación y apoyo continuo, mostrar a los equipos y a la alta dirección los beneficios prácticos de la agilidad, como la mejora de la productividad, la satisfacción del cliente, la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, y como consecuencia el lograr con mayor probabilidad el logro de objetivos organizacionales.

Como experto en gestión de proyectos, ¿cuál cree que es el papel del liderazgo en la creación de equipos de trabajo excepcionales en esta era de cambio tecnológico constante?

En base a mi experiencia, el liderazgo tiene un papel fundamental y de impacto directo en la creación de equipos excepcionales o de alto rendimiento. No se debe confundir el ser jefe, quien dirige en base a su autoridad, con el ser un líder, quien guía a través de la inspiración y colaboración.

En un entorno de cambio tecnológico constante, el líder debe ser capaz de fomentar una cultura de aprendizaje continuo, así como de innovación y adaptabilidad, siendo un facilitador que ayuda a su equipo a superar obstáculos, un entrenador que fomenta el desarrollo personal y profesional de sus miembros, y un modelo a seguir que inspira a través de su comportamiento y actitud.

El líder debe querer ser un líder y estar consciente del esfuerzo y compromiso que este rol trae consigo, y muchas veces dejar de lado el ego para que otros liderazgos situacionales ocurran.

La gestión de talento es un factor clave en el éxito empresarial. ¿Cuáles son las habilidades y competencias que considera más importantes al construir y desarrollar equipos de alto rendimiento?

Existen varias habilidades y competencias que considero vitales para construir y desarrollar equipos de alto

rendimiento, para las cuales se debe crear un entorno donde estas habilidades puedan ser desarrolladas y potenciadas.

Me gusta agrupar estas habilidades en dos grandes grupos: habilidades técnicas y habilidades no técnicas.

Las habilidades técnicas dependen del rol específico, pero en general valoro la capacidad de aprender rápidamente, la curiosidad y la creatividad en este sentido, lo cual le permitirá a los equipos la resolución de problemas técnicos de manera acelerada.

Entre las habilidades no técnicas, entre otras destacó la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, la capacidad de adaptarse al cambio, la resolución de problemas, y la colaboración; lo que le permite a los equipos el interactuar y comunicarse de manera efectiva.

Ha mencionado que su verdadera vocación es liderar proyectos tecnológicos y equipos de trabajo. ¿Qué consejo le daría a aquellos líderes emergentes que buscan encontrar su propósito y pasión en el mundo empresarial?

Mi consejo es que no tengan miedo de explorar y experimentar, dado que es a través de la exploración y el aprendizaje que podemos descubrir lo que realmente nos motiva y cómo podemos aportar valor. También es importante recordar que el liderazgo no es sólo acerca de uno mismo, sino también acerca de las personas que lideramos. Por lo tanto, debemos buscar formas de

utilizar nuestras habilidades y pasiones para inspirar y apoyar a nuestro equipo.

Asimismo, aún cuando parezca egoísta, deben priorizar su desarrollo por sobre todas las cosas, incluso por sobre sus equipos, con el objetivo de mejorar constantemente como líderes y así sus equipos se vean beneficiados. Básicamente es apuntar a la mejora continua en el desarrollo de cada uno.

El liderazgo efectivo también implica comprender y conectar con las personas a nivel humano. ¿Cómo mantiene un equilibrio entre la gestión técnica y la empatía hacia los miembros de suequipo?

Creo que un líder debe equilibrar y asegurar ambos aspectos en los equipos, la gestión técnica y la empatía. En el lado técnico, me aseguro que estamos cumpliendo con los objetivos y entregando el mayor valor posible con resultados de calidad; sin embargo, no debemos olvidar que los proyectos son llevados a cabo por personas, no por máquinas (al menos hasta ahora, pero veamos cómo evoluciona la IA); por lo tanto, es crucial entender las necesidades, emociones y perspectivas de cada miembro del equipo, incluyendo las mías dado que también soy parte del equipo. Creo que si cada miembro del equipo se siente valorado y escuchado, proporcionando apoyo y orientación cuando se necesite, el equipo logrará los niveles de desempeño esperados.

Como líder en el ámbito de la transformación digital, ¿cómo ha logrado mantenerse actualizado y continuar aprendiendo para enfrentar los desafíos cambiantes que implica la tecnología en la gestión de proyectos?

Mantenerse al día no sólo con las tendencias y desarrollos en tecnología, sino con la metodologías y liderazgo en gestión de proyectos complejos es un desafío constante; para hacerlo, dedico bastante tiempo a actualizar mis conocimientos mediante la asistencia a cursos, conferencias y seminarios, así como el utilizar plataformas e-learning para actualizarme.

Creo que siempre hay algo nuevo que aprender, no importa cuánta experiencia tengamos. También fomento una cultura de aprendizaje dentro de mis equipos, porque todos tenemos algo que aprender y enseñar.

José Luis **Tapia**

Coach Profesional



Cómo vivir en
Tiempos de cambios

Como vivir en tiempos de cambio

“Las palmeras que se doblan resisten mejor la tormenta”.

Personalmente puedo dar fe de que esto es así. Déjame que te cuente como paso. Hace un par de años azotó una fuerte tormenta en Rapanui, isla situada en medio del océano pacífico a casi 4.000 kilómetros de distancia del continente. Y si, fui testigo de como unas palmeras azotadas por el viento y las fuertes lluvias se movían constantemente de lado a lado como si se tratara de una coreografía en una pieza de baile. De esta manera, fueron capaces de resistir los efectos adversos del clima y mantenerse en pie. Curiosamente no paso lo mismo con otros árboles incluso más robustos y grandes ya que por su rigidez no resistieron y acabaron destruidos en el suelo.

Esto me dejó una gran lección de vida. Hoy vivimos en un sistema cambiante, donde los tiempos son críticos, difíciles de manejar ya que a todos les llega algún mal momento y algún suceso imprevisto o inesperado. Al igual que las palmeras, debemos ser capaces de enfrentar de buena manera los cambios de condiciones y circunstancias, con una buena actitud, siendo flexibles y adaptables.

Siendo honesto, te digo que esto no es fácil, pero con determinación te aseguro que si se puede. La pregunta que surge es ¿que necesito para gestionar el cambio? Se requiere una actitud mental para salir de la inercia, de aquello que estamos acostumbrados a hacer y romper el “Status Quo”. En otras palabras, para gestionar el cambio en todo ámbito de cosas, se necesita dar pasos firmes y decididos que te llevaran a la acción.

Estudios actuales revelan que aproximadamente el 90% de la población vive en lo que se denomina la zona de confort y solo el 10% de la población supera las barreras y logra avanzar a otras zonas. Pero ¿qué es esta zona confortable? Podemos definir aquella zona como “aquel espacio personal que conocemos, lo manejamos y donde nos sabemos mover. Tiene que ver con nuestras actitudes, comportamientos, habilidades, conocimientos, rutinas y estrategias que utilizamos. Nos da seguridad por que la conocemos”.

Puede que te preguntes ¿Qué hace que nos mantengamos en Zona de confort? Permíteme decir que una de las razones principales es el miedo a lo desconocido.

Es por esta razón que cuando las circunstancias cambian o el escenario ya no es tan favorable para nosotros, cuando aparecen estos fuertes vientos y lluvias densas, la reacción común es oponerse o resistirse al cambio. Y ¿esto por qué? Queremos seguir en la comodidad de nuestras vidas sin alteraciones con una actitud rígida. ¿Pero te recuerdas con que frase iniciamos este artículo? ¿qué dijimos de las palmeras?

Me agrada mucho el poder compartir contigo algunas pautas que me han servido mucho tanto en el plano laboral como personal para dejar esta zona cómoda, gestionar el cambio y hacerle frente de buena manera. Estoy convencido que también tendrán en ti un efecto positivo. ¡Si me permites vamos por ello!

La principal estrategia para salir de la zona de confort es confiar en nosotros mismos y en nuestras capacidades.

- **Identifica tus zonas de confort:** Identifica las cosas, tareas, compromisos que evitas hacer por miedo, indecisión, desconocimiento, o inseguridad.
- **Se consciente de que es normal que sientas miedo o inseguridad:** Si no sintieras miedo ni inseguridad, lo más probable es que no estes saliendo de tu zona de confort. Conócete a tu mismo y piensa en tus recursos y convéncete que tienes lo necesario para iniciar ese proyecto o meta.

- **Elige un reto para empezar a trabajar y traza un plan: Segmenta tu proyecto en sencillas fases:** Los pequeños logros te motivan y te acercan al objetivo general.
- **Infórmate y prepárate:** Es fundamental que tengas todo el conocimiento posible sobre tu reto, te ayudará a salir adelante. Debes tener en cuenta que todas las metas retadoras, por lo general implican vencer el obstáculo del conocimiento y la habilidad.
- **Apóyate en tus fortalezas y tus recursos que ya tienes:** Apóyate en tus habilidades, talento, conocimiento, experiencia. Vence la procrastinación y decídete a empezar.

Salir de la zona de confort exige determinación

Todavía tengo grabado en mi mente aquel día, donde la creación me enseñó mediante unas palmeras que podemos anticiparnos a los hechos y prepararnos para enfrentar estos tiempos de cambio y resistir estando en pie. Necesitamos ampliar nuestra mente y salir de aquella zona cómoda. Podemos vencer los miedos y nuestras inseguridades. Recuerda que tenemos el potencial para hacerlo, solo depende de nosotros. La flexibilidad y el poder de adaptación son herramientas poderosas para gestionar tu propio cambio y también el mío.

Jorge Omar **Lies**

Coach Ejecutivo - Escritor

El hábito de ser
Líder Coach

El hábito de ser Líder Coach

El Líder Coach, fundamentalmente, se caracteriza por enfocarse en generar contextos en lo que los colaboradores se responsabilicen de conseguir los objetivos asignados y acordados. Que elijan responsabilizarse de la mejora de su desempeño.

Y por ello es que abandona el centro de la escena y da verdadero protagonismo a sus colaboradores, y elige estar cerca de ellos para servirles en forma individual y continua en su desarrollo para que logren resultados crecientes de manera sostenible y continua.

Tiene la sensibilidad para aprovechar todas las interacciones como una oportunidad para facilitar los recursos para que su colaborador maximice el desempeño.

Fomenta la responsabilidad y autonomía, a través del desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos (proceso de coaching). Se pone al servicio de sus Colaboradores, porque entiende que su principal función es servir.

En tal sentido, el éxito de su Gestión se mide por los resultados crecientes y sostenibles de sus colaboradores. No es él quien consigue resultados, son sus colaboradores.

Desde esta Orientación Desarrolladora, no se actúa directamente sobre el resultado (producto del Hacer), sino sobre la generación de las mejores condiciones para su logro (hacer que las cosas se hagan de la mejor manera).

El Líder Coach genera contexto para que se produzca el encuentro con una Identidad Renovada, y lo hace desde una genuina vocación por generar conversaciones orientadas a:

- **La Toma de Consciencia:** De su situación actual, de la realidad deseada, y de la distancia que separa ambas dimensiones.
- **Fomentar Responsabilidad sobre aquello que está en la zona de influencia y marca la diferencia en la construcción de sus resultados:** El Líder coach es consciente de que la responsabilidad no es algo que se da, sino algo que se toma.
- **Establecer Compromisos:** Hacer elecciones que den cuenta de la disposición a desplegarse desde una nueva actitud, lo que llamamos: Compromiso con el logro.
- **Desarrollar un repertorio renovado de acciones:** Acciones alineadas con lo que quiere alcanzar.

Tal como lo expresamos, cada conversación es una oportunidad para desarrollar a las personas, para generar compromisos poderosos, y para accionar desde una perspectiva renovada en la que los colaboradores son conscientes del valor que aportan y de a que le aportan valor.

Podemos afirmar que desde el paradigma del Coaching se genera un marco de referencia para la construcción de un estilo de liderazgo desarrollador.

Entonces el Liderazgo se manifiesta desde un entramado relacional, entre Líder y Colaboradores, orientado a mejorar el desempeño, disponer de más y mejores herramientas, habilidades, actitudes y conocimientos, que permitan acceder a nuevas oportunidades para el incremento continuo de su efectividad, y de esta manera, el alcanzar y superar los objetivos, surge como el resultado de algo que va más allá del hacer. Emerge una manera de ser ante las circunstancias.

Es importante distinguir que el Líder Coach no desarrolla a su colaborador, sino que facilita que él se desarrolle, es decir, que elija (quiera) desarrollarse. Tal como lo comparte Jim Selmán en su Libro “Competencias para Gestionar un Mundo en Tiempo Real”, en un entorno competitivo, signado por la incertidumbre, se revaloriza al

“Ser” como generador de contexto, y a sus maneras de relacionarse con las personas, las circunstancias y el tiempo, como clave de efectividad.

Así, el Líder Coach se convierte en un componente activo de los procesos de cambio y transformación, entendiendo que el cambio no es una opción sino una necesidad imperiosa para asegurar la supervivencia de la Organización, que no es otra cosa que los individuos que la conforman.

Desde el Coaching, el Cambio involucra aprendizaje para la Acción. Un aprendizaje adaptativo que es distinto a la acumulación de conocimientos. Es adquisición de conocimiento y puesta en práctica a diario.

Para convertirte en un Líder Coach lo primero es responder a la siguiente pregunta:

¿Te sentirías inspirado y seguirías a una persona como tú? Es decir, lo primero es mirarte, tomar conciencia sobre tu auto liderazgo. Y, fundamentalmente, hacerte disponible a encarnar los hábitos del Ser Coach: disfrutar de agregar valor a las personas, generar conversaciones para la toma de consciencia, inspirar responsabilidad, y establecer fuertes compromisos con la acción transformadora.

Marcelo Muñoz

Empresario - Escritor

Cómo cultivar el hambre
del Éxito

Cómo cultivar el hambre de éxito

Uno de mis mentores siempre me decía, la zona de confort es para débiles, como humanos, somos criaturas de hábitos, y tendemos a apegarnos a lo que sabemos y con lo que nos sentimos cómodos. Sin embargo, este enfoque puede llevar al estancamiento en nuestra vida personal y profesional. En este artículo, discutiremos la importancia de tener hambre de más y salir de su zona de confort para lograr sus objetivos.

La zona de confort: una trampa que nos ponemos a nosotros mismos

La zona de confort es el estado en el que nos sentimos más cómodos y en control. Es nuestro lugar seguro, donde podemos relajarnos y no preocuparnos por lo desconocido. Sin embargo, si bien puede sentirse cómodo, también es donde podemos estancarnos y complacernos. Permanecer en nuestra zona de confort puede evitar que experimentemos cosas nuevas y alcancemos nuestro máximo potencial. También puede hacer que perdamos oportunidades que podrían cambiar nuestras vidas.

La importancia del hambre y la ambición

El hambre y la ambición son cualidades esenciales para poseer si quieres alcanzar el éxito. El hambre es el impulso y la determinación para perseguir tus metas implacablemente. La ambición es el deseo de lograr más de lo que actualmente está a tu alcance. Sin estas cualidades, puede encontrarse atrapado en la misma posición durante años, sin ningún progreso o crecimiento. Ahora bien, para algunos, la palabra ambición puede volarle la cabeza, más sin ella nos conformamos y no queremos ir un poco más allá. Tengo un amigo, desde hace 4 a 5 años más menos que lo conocí, lo conocí dando clases en una Empresa en #Chile, él es empleado de una gran compañía y desde que nos conocimos dijo que se quería cambiar de trabajo, o hacer un poco de lo que yo hago en algunas organizaciones, ahora nos hablamos menos que antes solo por tiempo, y adivinen que me dice cuando hablamos.... Lo mismo, me quiero cambiar de trabajo, le dije el otro día, desde que te conozco que me dices eso, y me dice en realidad... tienes razón.

Los beneficios de salir de tu zona de confort

Salir de tu zona de confort puede ser aterrador, pero también es necesario si quieres alcanzar tus objetivos. Cuando tomas riesgos y pruebas cosas nuevas, te abres a nuevas oportunidades y experiencias.

También te ayuda a desarrollar nuevas habilidades y fortalezas que nunca supiste que tenías. Salir de tu zona de confort puede conducir al crecimiento personal y profesional, lo que puede ayudarte a alcanzar tu máximo potencial.

Ahora bien, para los que nos gusta el riesgo, sabemos que no es solo “lanzarse” a salir de la zona de confort, también debemos tener nuestros resguardos, recuerdo en mi época de empleado, que por las noches daba clases en Universidades y centros de formación para empresas; llegué a ser Director de Carrera Vespertino en Informática en una Universidad; muchos de mis colegas de mi trabajo “de día”, me decían Marcelo, ¿Por qué trabajas tanto? Si acá ganamos muy bien, ¿deberías gastar mucha plata? Eran preguntas que siempre me hacían, más mi respuesta era no estoy trabajando para hoy, estoy trabajando para 2 0 3 años más, mi objetivo era independizarme y necesitaba “conocer el medio”, estar ahí en la calle (mi padre siempre me lo dijo, el éxito está en la experiencia, puedes tener muchos títulos, pero si no has hecho la #pega (decimos en Chile) #chamba #laburo #trabajo en otros países, es difícil que puedas escalar como tu quieres.

En que poner foco, para salir de tu zona de confort

Identifica tu zona de confort: El primer paso para salir de tu zona de confort es identificarla.

Una vez que sepa dónde se encuentra su zona de confort, puede comenzar a tomar medidas para desafiarse a sí mismo.

Da pequeños pasos: salir de tu zona de confort no tiene que ser un gran salto. Puedes comenzar poco a poco haciendo cosas que te hagan sentir un poco incómodo, y luego avanzar hacia desafíos más grandes.

Acepta el fracaso: El fracaso es una parte natural de salir de tu zona de confort. Está bien fallar; Así es como aprendemos y crecemos. No dejes que el fracaso te desanime de volver a intentarlo.

Rodéate de personas que te apoyen (mentores, coaches): rodearte de personas que te apoyen y te animen puede hacer que salir de tu zona de confort sea más fácil. Pueden ofrecer orientación y motivación cuando lo necesite.

Se que no es fácil, lo más probable es que te sientas identificado con este artículo, quise escribir este artículo, ya que el fin de semana ví la película El Gerente, la cual recomiendo, de Marcelo Romo

ExL

Liderazgo Exponencial®

LIDERA EXPONENCIALMENTE

Conoce nuestra
metodología
“Liderazgo
Exponencial” y
**potencia tu
organización.**



PARTICIPA





GCC & Leadership
Transformando la Experiencia

Transforma la experiencia junto a la
Global Confederation of Coaching

www.confederationofcoaching.com

Firmonht Pérez

Coach - Escritor

Descubriendo el liderazgo
que **transforma vidas**

Descubriendo el liderazgo que transforman vidas.

En un mundo cada vez más acelerado y exigente, el liderazgo se vuelve una cualidad esencial. Pero, ¿qué significa ser un líder en estos tiempos? ¿Cómo podemos desarrollar nuestro potencial y, al mismo tiempo, ayudar a otros a crecer?

El liderazgo, en su esencia, no debería ser solo acerca de la posición o el poder. Se trata de las personas y su desarrollo personal y profesional. Es sobre comprender que, al nutrir a otros, nos enriquecemos a nosotros mismos y creamos un impacto duradero en el mundo.

Permítanme contarles la historia de Ana, una líder innata que descubrió el verdadero significado de inspirar a aquellos que la rodeaban. Desde muy joven, Ana destacaba por su carisma y compasión. Siempre estaba dispuesta a ayudar y escuchar a los demás, pero no fue hasta que asumió un rol de liderazgo que su verdadero potencial emergió.

Ana entendió que liderar no se trata solo de dar órdenes, sino de empoderar a las personas y fomentar su crecimiento. Al darse cuenta de esto, creó un ambiente de trabajo donde cada individuo se sentía valorado y alentado a dar lo mejor de sí mismo.

En lugar de imponer metas poco realistas, Ana adoptó un enfoque de desarrollo basado en objetivos alcanzables, brindando el apoyo y los recursos necesarios para lograrlos.

La empatía y la escucha activa se convirtieron en las principales herramientas de Ana. No solo se preocupaba por los resultados, sino por el bienestar de su equipo. Comprendía que, detrás de cada empleado, había una historia personal y aspiraciones por cumplir. Por lo tanto, se tomaba el tiempo para conocer a cada miembro de su equipo, entender sus fortalezas y debilidades, y los desafíos que enfrentaban en su vida diaria.

Ana no solo se preocupaba por el progreso profesional de su equipo, sino también por su crecimiento personal. Implementó programas de capacitación y desarrollo, tanto a nivel técnico como emocional, para asegurarse de que cada persona se sintiera respaldada y motivada en su camino hacia el éxito. Se dio cuenta de que el liderazgo no solo se trata de habilidades técnicas, sino también de inteligencia emocional y bienestar integral.

En su búsqueda por un liderazgo de excelencia, Ana también aprendió a reconocer y celebrar los logros de su equipo. Instauró la cultura de la gratitud y el reconocimiento constante, lo que motivó a su equipo a superar sus propios límites y establecer nuevas metas. Se aseguraba de que cada contribución fuera apreciada y recompensada, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y compromiso de todos.

La historia de Ana es solo un ejemplo de cómo el liderazgo puede transformar vidas y organizaciones. Al adoptar una mentalidad humana y compasiva, los líderes pueden establecer un legado duradero, donde el crecimiento personal y profesional van de la mano. La clave está en reconocer que cada individuo tiene un potencial único y es responsabilidad del líder poder ayudarlo a alcanzarlo.

El liderazgo en estos tiempos debe enfocarse en las personas y su desarrollo. A través de una combinación de profesionalismo y humanidad, podemos inspirar a otros y motivarlos a alcanzar grandes alturas. Como Ana, debemos aprender a escuchar, empoderar y reconocer a aquellos que nos rodean. Solo así podremos construir un futuro donde la excelencia y la empatía se entrelacen, dejando un legado transformador para las generaciones venideras. ¿Estás listo para liderar con el corazón?



Academia de Coaching

**Súmate a una nueva generación de coaches
ontológicos profesionales y ayudemos a transformar
el mundo.**



**Respaldo
Internacional**



**Comodidad y
Compatibilidad**



Comunidad

@kellmaracademy



Información

+58 4241324517

+58 4126219672

info@kellmaracademy.com

BUSINESS TRAINING

**COACH PROFESIONAL,
CAPACITADOR EMPRESARIAL**

**EMPRENDEDOR, ESCRITOR,
CONFERENCISTA INTERNACIONAL**

FIRMONHT K. PÉREZ O.



**COACH
ACREDITADO**



**LÍDER COACH
ACREDITADO**



**LÍDER COACH
ACREDITADO**



**CONFERENCISTA
ACREDITADO**

INFORMACIÓN:

+58 4241324517

coachfirmonhtperez@gmail.com

CEO - FOUNDER DE KELLMAR ACADEMY.
DIRECTOR DE ACREDITACIÓN DEL CIL
CON MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA
COMO CONFERENCISTA Y CAPACITADOR
EMPRESARIAL.



@firmonhtperez

Juana Pavez

Coach - Escritora

Knowledge Management: **una brújula estratégica para líderes empresariales.**

Knowledge Management: una brújula estratégica para líderes empresariales.

El Knowledge management o Gestión del Conocimiento, implica el reconocimiento, la organización, el almacenamiento y la difusión de información dentro de una organización. Si la empresa no cuenta con un sencillo y oportuno acceso al conocimiento puede resultar extremadamente oneroso, ya que los equipos pierden un tiempo valioso en la búsqueda de información pertinente, en lugar de concentrarse en los resultados.

A muchos nos ha sucedido en nuestra vida personal, que aprendemos a hacer algo en un momento dado, pero con el tiempo, dejamos de practicarlo y olvidamos los detalles de cómo se realizaba. Este fenómeno también se reproduce en el ámbito empresarial, donde a menudo no logramos capitalizar el conocimiento adquirido.

En el cambiante paisaje empresarial actual, la gestión del conocimiento ha emergido como un componente esencial para el liderazgo efectivo. No se trata simplemente de acumular información, sino de comprender cómo maximizar el valor de los activos intelectuales de una organización. Los líderes que reconocen la importancia estratégica de la gestión del conocimiento están en una posición ventajosa para impulsar la innovación, la toma de decisiones informada y el crecimiento sostenible.

Por lo general se reconocen dos tipos de conocimiento: el explícito y el tácito. El explícito es el documentado y muchas veces es donde colocamos el foco: repositorios centralizados con manuales, procedimientos, definiciones, etc. etc. Pero el tácito es el que adquirimos con la experiencia día a día y que por lo general solo está en nuestro “cerebro” y es del que pocas veces nos preocupamos de compartir formalmente. Si bien el conocimiento explícito dentro de un sistema de gestión del conocimiento es importante, el tácito lo es mucho más, porque si las personas se van, se lo llevan. Por lo anterior debemos asegurarnos que ese conocimiento explícito sea compartido a través de distintas actividades como mesas redondas, work coffee, comunidades, etc.

Existen diversas herramientas diseñadas para facilitar la gestión del conocimiento en organizaciones. Estas herramientas van desde plataformas colaborativas hasta sistemas más especializados. A continuación, se presentan algunas de las herramientas comúnmente utilizadas para la gestión del conocimiento:

Plataformas de colaboración:

- Microsoft teams
- Slack
- Jira, Trello

Sistemas de documentación:

- Confluence
- Sharepoint

Bases de datos de conocimiento:

- MediaWiki
- Documentum

Sistemas de gestión del aprendizaje:

- Moodle
- Canvas
- Blackboard

Herramientas de captura de conocimiento:

- Evernote
- OneNote

Herramientas de Inteligencia empresarial:

- Tableau
- Power BI

Herramientas de Comunicación interna:

- Yammer
- Chatter
- JAM

La elección de herramientas específicas dependerá de los objetivos y necesidades particulares de la organización. La combinación de varias de estas y otras herramientas puede formar un sistema integral de gestión del conocimiento que fomente la colaboración, la captura de conocimiento y la toma de decisiones informada.

Una buena Gestión del Conocimiento en una organización puede ofrecer una serie de beneficios que contribuyen a mejorar el rendimiento, la innovación y la eficiencia. Algunos de estos beneficios incluyen:

- **Innovación y Adaptabilidad:** uno de los beneficios fundamentales de una sólida gestión del conocimiento es la capacidad de impulsar la innovación. Los líderes que fomentan una cultura donde el conocimiento se comparte y se nutre de manera proactiva permiten que las ideas brillantes florezcan. Además, la gestión eficaz del conocimiento facilita la adaptabilidad ante cambios, ya que las organizaciones pueden aprender de experiencias pasadas y aplicar ese aprendizaje a situaciones futuras.
- **Mejora de la Toma de Decisiones:** los líderes que cuentan con un sistema robusto de gestión del conocimiento están mejor equipados para tomar decisiones informadas y estratégicas. Al acceder fácilmente a información relevante y análisis detallados, los líderes pueden evaluar escenarios con mayor claridad y minimizar el riesgo.

La gestión del conocimiento se convierte así en la brújula que guía decisiones fundamentales.

- **Cultura de Colaboración y Aprendizaje Continuo:** en un entorno empresarial que valora la colaboración y el aprendizaje continuo, la gestión del conocimiento se erige como el facilitador principal. Los líderes que promueven una cultura donde el conocimiento se comparte de manera abierta y donde la formación continua es la norma, crean equipos ágiles y proactivos.

- **Competitividad y Sostenibilidad:** finalmente, la gestión del conocimiento se convierte en un factor diferenciador clave en la competitividad y sostenibilidad de una organización. Los líderes que priorizan la gestión efectiva del conocimiento no solo optimizan las operaciones internas, sino que también están mejor posicionados para adaptarse a los cambios del mercado y mantener una ventaja competitiva a largo plazo.

En conclusión, la gestión del conocimiento no es simplemente una tendencia empresarial, sino una necesidad estratégica para los líderes que buscan navegar con éxito por la complejidad del entorno empresarial actual. Al reconocer el valor del conocimiento y su gestión eficiente, los líderes están trazando un camino hacia la excelencia, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo.

ÚNETE



BENCH CLUB

La mayor red De ejecutivos RRHH

BenchClub es una Comunidad de Ejecutivos de Capital Humano que va más allá de una empresa, sector o industria



bench.club



Felicia de Marín

Coach - Escritora

Liderazgo remoto en
la Era Digital

Liderazgo remoto en la era digital.

“El trabajo ya no es un lugar al que vas. El trabajo consiste en hacer que las cosas sucedan donde tu estás”.

Es por todos sabido que la pandemia que irrumpió despiadadamente en el mundo entero en el año 2020, trajo consigo infinidad de cambios en todos los ámbitos. Trajo transformación en la vida de la gran mayoría y una de las mayores se dio en el campo laboral.

De pronto, las oficinas cerraron y sus integrantes pasaron a despachar desde sus hogares, sin tener la mirada inquisidora o perturbadora del jefe en cuestión. Esto ocurrió a nivel mundial, afectando sobremanera al mundo del liderazgo, acostumbrado a estar encima físicamente de sus equipos. Obviamente que también le ocurrió a las personas que conformaban dichos equipos de trabajo. Muchos fueron responsables de sus deberes sin necesidad del contacto anteriormente acostumbrado de siempre <quién podía imaginar un cambio tan abrupto y tan devastador > y pasar a laborar dentro de un espacio donde posiblemente habían niños, situaciones no presentadas nunca antes, el cerebro ya tenía registrado que el hogar era hogar y no oficina... en fin muchos cambios no planificados e insoslayables.

Liderar de esa manera, no estaba presente en ninguno de los eslabones que conforman el liderazgo en las organizaciones.

Los líderes se vieron obligados inesperadamente a cambiar posiblemente sus estilos y en forma rápida, para poder mantener la efectividad y asertividad en sus liderados. Como esto llegó para quedarse <la mayoría de las empresas escogió seguir funcionando así, ya que los gastos se redujeron considerablemente y las personas también lograron adaptarse y sin duda alguna, trabajar desde casa asumida la nueva situación, es un gran aliado> es una forma de mantener el foco en la productividad bien conducida.

Actualmente, ejercer el rol de líder a distancia física ha promovido diversidad de estilos, sin embargo podemos esbozar algunas líneas comunes para cualquier tipo de liderazgo.

Comparto con Uds algunos tips, deseando que les sean útiles. Digamos, que será una especie de Decálogo del liderazgo remoto:

Empecemos por mi fórmula ALMA, creada por mi para ser usada en diferentes ámbitos. En este caso sería:

A. Autoconocimiento

L. Liderar

M. Motivación

A. Atender

Comunicación clara y frecuente:

La comunicación es la columna vertebral del liderazgo remoto. Los líderes deben adoptar canales de comunicación efectivos y asegurarse de que la información fluya de manera clara y constante. Las reuniones virtuales, las herramientas de mensajería y las actualizaciones regulares son fundamentales para mantener a todos en sintonía.

Establecimiento de expectativas claras:

En un espacio remoto, es esencial que los líderes establezcan expectativas claras desde el principio. Definir roles, responsabilidades y metas, motiva a los miembros del equipo a comprender lo que se espera de ellos y contribuye a un sentido de propósito compartido.

Promover la confianza:

La confianza es determinante en cualquier equipo, pero aún más en un ambiente remoto donde la supervisión directa es limitada. Los líderes deben trabajar activamente en construir y mantener la confianza, fomentando la transparencia, la responsabilidad y la honestidad.

Flexibilidad y empatía:

Reconocer las diversas realidades y desafíos que enfrentan los miembros del equipo es esencial. Los líderes remotos exitosos muestran empatía y flexibilidad, adaptándose a las necesidades individuales y brindando el apoyo necesario para garantizar el bienestar de sus colaboradores.

Generar el apoyo virtual:

A pesar de la distancia física, los equipos remotos pueden prosperar mediante la colaboración virtual. Utilizar herramientas de colaboración en línea, promover proyectos conjuntos y fomentar un sentido de comunidad, de pertenencia, contribuyen a fortalecer los lazos dentro del equipo.

Desarrollo profesional remoto:

Los líderes deben continuar invirtiendo en el desarrollo profesional de sus equipos, incluso a distancia. Proporcionar oportunidades de formación en línea, mentoría virtual y recursos educativos contribuye al crecimiento individual y colectivo.

Utilizar la tecnología estratégicamente :

La tecnología desempeña un papel crucial en el liderazgo remoto. Los líderes deben aprovechar herramientas colaborativas, plataformas de gestión de proyectos y software de comunicación para optimizar la eficiencia y la conectividad del equipo.

Cuidado del bienestar emocional:

A mi juicio, esta es una de las más importantes. El liderazgo remoto no solo se trata de resultados laborales; también implica el cuidado del bienestar emocional de los miembros del equipo. Los líderes deben estar atentos a las señales de agotamiento, proporcionar apoyo emocional y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Promover la autonomía responsable:

Confiar en que los miembros del equipo realicen su trabajo de manera autónoma es clave en el liderazgo remoto. Sabemos que delegar es uno de los retos más grandes a enfrentar, sin embargo la operatividad remota lo demanda.

Deseo concluir con esta frase célebre:

“La excelencia de un líder, se mide por la capacidad para transformar los problemas en oportunidades”. Peter Drucker

Con afecto

Felicia de Marin

Neuro Coach. Master Coach



**FELICIA
DE MARÍN**

NEURO COACH
NEURO ENERGY COACH
PNL PRACTITIONER
MENTORA EN AUTOESTIMA
EMPRESARIA

DESBLOQUEA TU POTENCIAL

JUNTOS, SUPERAREMOS TUS BARRERAS Y
ALCANZAREMOS TUS METAS

INICIA TU CAMINO

CONTACTO



📍 @Conversandoconfelicia

Alejandro Bedini

Coach - Escritor



Business 360 morir en la
Crisis de la agilidad **O surfear la
ola**

Business 360 morir en la Crisis de la agilidad O surfear la ola

Te has dado cuenta que en todos los foros o en los últimos congresos se habla sobre la crisis de agilidad, donde las empresas han comenzado a prescindir de roles o áreas con focos hacia la agilidad por una desvalorización no solo de roles específicos sino de la agilidad en sí mismo.

Sin importar el origen o los supuestos o fuentes varias sobre esta situación, veamos primero qué es crisis. Según la Real academia española la crisis es un cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados.

Claramente, la apreciación sobre la agilidad ha cambiado en los últimos años y muy fuertemente desde 2023. Los puntos cruciales considero que son dos:

La expectativa de la agilidad eran muy altas versus la realidad, donde se ofrecía casi soluciones “rápidas” a todo.

Sin importar el marco o el método agile utilizado siempre indicaban que los ciclos de entrega deben ser lo más cortos posibles.

Business 360 morir en la Crisis de la agilidad O surfear la ola

Según Standish Group y a lo largo de los últimos 20 años la mejora en cumplimientos de proyecto con los nuevos marcos y prácticas no ha sido un aumento sustancial, para más de 500.000 proyectos que el 64% de las funciones entregadas a los clientes nunca o rara vez se utilizan. Entonces, sin una buena organización de orientación a las necesidades del cliente, del 70% de los proyectos que podrían ser útiles, desperdiciamos el 64% de nuestro personal en cosas que el cliente no usará.

Entonces, dado que aproximadamente 1/3 de las empresas que intentan practicar Agile fracasan y cierran, está claro que es necesario que haya una transformación de la capacitación y el coaching. El 47% de las transformaciones ágiles fallan y dado que el 77% de las transformaciones ágiles son transformaciones, la mayoría de estas fallas se deben a una mala implementación según la conferencia de agilidad de Scrum en India 2022.

Soy coach y creo en la agilidad, sobre todo en el mindset que debe existir hoy día en el trabajador de cualquier empresa, pero no comparto la sobre venta sobre la agilidad.

Cómo surfear la ola en la crisis. Comienza a medir.

He armado un conjunto de mediciones que me han permitido surfear la ola, lo llamo Business 360, solo por ser un título cautivante y siendo franco para que te motive a leer el artículo.

Cada medición implica un conjunto de kaizen o iniciativas de mejoras por equipos y compañía.



Business 360 morir en la Crisis de la agilidad O surfear la ola

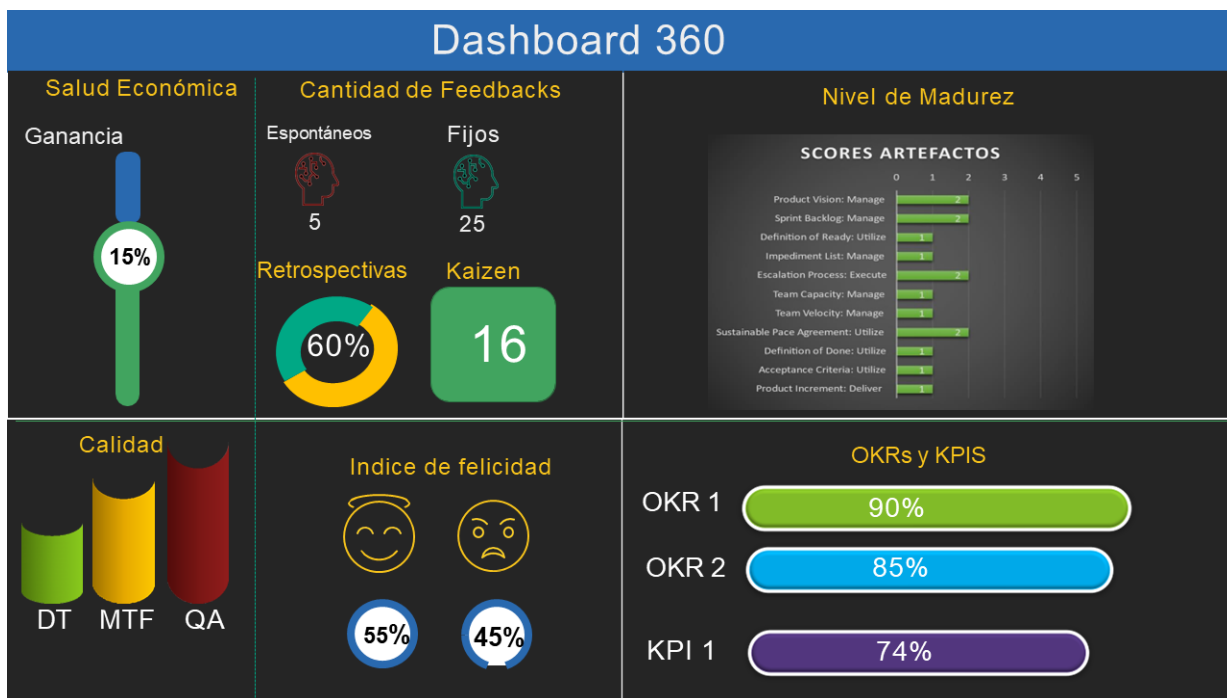
Salud económica revisar con equipos al menos un informe o aviso que indique la salud económica de la empresa, ejemplo un reporte de bajo punto equilibrio, igual a punto equilibrio, ganancias. Con esto se tiene la sensibilidad mensual o trimestral de la salud financiera de la compañía. Con esto se logra transferencia y foco hacia eficiencia +generar ganancias.

Retroalimentación (Retrospectivas+feedbacks):
Número kaizen(acciones de mejoras) de retrospectivas por áreas, equipo y compañía . Discutir las mejoras realizadas por compañía y beneficios visualizados.
Número de Kaizen por retroalimentación

Capital social: Medición de la salud emocional del equipo, número de iniciativas culturales. Revisión de los ciclos culturales,Número de feedbacks efectuados de manera espontánea y fijos.

Rendimiento (Throughput de output y outcome:
reporte mensual de funcionalidades o servicios o entregables entregadas por equipo que apuntan a ganancias y mantención operativa. Si tienes OKR y KPI informe con transparencia los avances. Nivel de madurez del framework de la empresa, calidad de entregables..

Business 360 morir en la Crisis de la agilidad O surfear la ola



Palabras finales

Las mediciones son cruciales para poder ser subjetivos con los efectos de las iniciativas que realiza la compañía, además que nos va a permitir focalizar lo que se necesita en un ciclo específico de tiempo no solo en cuanto a los outcomes sino más relevante al capital social.

No tener un horizonte claro y medible hacia dónde queremos ir como compañía genera un golpe emocional fuerte al colaborador. Ya que sin norte se genera una incertidumbre sumado a un conjunto de emociones que será particular para cada persona, sobre todo genera desmotivación.

Las personas son un organismo de emociones, y el tener algo que motive, genera emociones, las emociones genera movimiento, el movimiento, genera hábitos y los hábitos conlleva a constancia ante cualquier adversidad y surfear la adversidad te genera logros.

Te invito a surfear la ola de la crisis con estas mediciones, puedes dejar que la ola te lleve o empiezas a surfear el momento..como dicen también y que no cabe duda que la crisis se vive de dos formas o “nos ponemos a llorar o vendemos pañuelos”.

Daniel Obregón

Coach - Escritor

El reto de **Construir Talento**

Construyendo talento

El Reto de Construir Talento aborda la importancia de comprender las necesidades y habilidades del personal de tecnología como un desafío fundamental para el año 2024. Se destaca la necesidad de utilizar herramientas efectivas, empatía y conocimiento de las tendencias para ofrecer propuestas de valor efectivas.

En la región latinoamericana, existe un gran potencial en individuos que son auto gestionables, aprenden rápidamente y actúan de acuerdo con los resultados esperados. Sin embargo, para aprovechar este potencial, es esencial implementar un enfoque dinámico y atractivo que conecte con los propósitos personales de cada empleado y, al mismo tiempo, se alinee con la visión del negocio.

Este artículo presenta tres pasos que han demostrado ser efectivos para abordar el desafío y mantener un entorno de crecimiento y aprendizaje constante:

Cultura Inclusiva: Se promueve la implementación de horarios flexibles basados en resultados medibles para permitir que cada individuo se sienta dueño de su tiempo y pueda alcanzar su máximo potencial. Se enfatiza la transparencia en las reglas de juego y la adopción de metodologías ágiles de trabajo centradas en el cliente final y el trabajo en equipo multidisciplinario.

Construyendo talento

Planes de Capacitación: Se destaca la importancia de diseñar planes de crecimiento enfocados en el desarrollo individual de cada colaborador, fortaleciendo habilidades blandas y técnicas. Se enfoca en alinear los objetivos personales con los de la organización, promoviendo la colaboración y la resolución de problemas en equipo.

Bienestar Emocional: Se resalta la necesidad de mantener un ambiente de confianza y tranquilidad, permitiendo que cada cual asuma sus equivocaciones con responsabilidad y búsqueda de soluciones. La comunicación abierta y la empatía se consideran esenciales para fortalecer la camaradería y el trabajo en equipo.

El desafío de construir talento en el mundo de la tecnología no es tarea sencilla, pero es esencial para el éxito de las organizaciones. Para abordarlo de manera efectiva, es crucial adoptar una cultura inclusiva que permita a cada individuo alcanzar su máximo potencial a través de la flexibilidad y el enfoque en resultados.

Además, la implementación de planes de capacitación centrados en el desarrollo individual y la promoción de un ambiente de bienestar emocional, son piedras angulares para construir equipos de alto rendimiento.

Construyendo talento

En este camino hacia la excelencia en el talento tecnológico, recordemos que el éxito no solo se trata de conocimientos técnicos, sino también de relaciones de confianza, colaboración y apoyo mutuo. Al aplicar estos principios, podemos construir un futuro en el que los profesionales de tecnología alcancen sus metas personales mientras contribuyen al éxito de sus organizaciones. El potencial está ahí, solo necesitamos aprovecharlo y avanzar juntos hacia un horizonte de logros aún más grandes.

Luis Hermo

Coach - Escritor

El Neuroliderazgo como recurso para el **crecimiento en las organizaciones** empresas e instituciones

El Neuro Liderazgo

Venimos del mundo de jefaturas al mundo de liderazgo, en el mundo actual y el venidero, necesitamos trabajar la comunicación, la percepción de los colaboradores, y el fortalecimiento de los primeros anillos en las organizaciones, alinear una misión, visión, estrategia y comunicación de arriba (quienes toman decisiones) a abajo (mandos medios y personal operativo).

“LA UNICA MANERA DE INFLUIR EN LOS ENTORNOS ES TRABAJAR EN SU FORMA DE PENSAR”

Para trabajar en la manera de pensar, hay que conocer más como funciona el “cerebro humano”, como se toman las decisiones y se generan nuevos hábitos. No existe el cambio o la transformación sin que exista también un cambio en las conexiones neuronales alineadas a la toma de decisiones, y el cambio en los comportamientos, La “Neuroplasticidad” es la capacidad del cerebro para reorganizarse y adaptarse al cambio en el transcurso de la vida. Esto implica la formación de nuevas conexiones neuronales, y la modificación de las que ya existen, como consecuencia de experiencias previas, el aprendizaje y las nuevas experiencias.

El Neuro Liderazgo

De la mano de estos procesos neuronales, es que cambiamos comportamientos, pasando por la modificación de la toma de decisiones, la percepción de los sucesos, y el convencimiento personal de la importancia del cambio, esto último es vital, ya que “para el cerebro todo es real”, si una persona trata de generar un cambio, pero no piensa acorde a ese cambio, no está de acuerdo y piensa diferente, el cambio real de comportamiento pasa a segundo plano, y simplemente “obedece” a sus jefes, sin generar una transformación real desde el lugar que ocupa en la organización o empresa, esto no implica una transformación, implica una acción que no siempre tiene el efecto deseado en los entornos laborales.

Si bien todavía los científicos siguen investigando en los laboratorios, cómo funciona el cerebro en la toma de decisiones, se conoce un proceso que involucra diferentes “redes neuronales”, en tal sentido se puede expresar lo siguiente:

Percepción y evaluación.

El cerebro recibe información por medio de los sentidos, donde evalúa automáticamente el entorno y la situación del momento.

El Neuro Liderazgo

Proceso Cognitivo. La información recibida se procesa en diferentes áreas del cerebro, como la “Corteza Prefrontal” que es donde se toman las decisiones en el cerebro entre otras acciones.

Evaluación de opciones. En base a la memoria de sucesos anteriores y experiencias previas, se genera una tendencia a decidir de determinada forma.

Emoción y Motivación. Es muy significativo cómo influyen las emociones y de qué manera nos motivamos, las “amígdalas” del cerebro y otras regiones influyen o actúan continuamente, entre suceso y suceso, nuestra percepción de los sucesos es vital en dichos procesos.

Toma de decisión. En base a lo expuesto se decide todo el tiempo, en ocasiones las decisiones son automáticas, (el libre albedrío no interviene), entonces se automatizan los comportamientos de manera inconsciente.

Acción. Una vez tomada la decisión, el sistema nervioso envía señales que llevan a la acción.

“LA PLASTICIDAD CEREBRAL”

Es la capacidad del cerebro para cambiar, basados en las experiencias vividas, esto lleva a la adaptabilidad y el aprendizaje, generando nuevas conexiones sinápticas entre las neuronas.

Como vemos todo sucede en el cerebro, cuando un líder trabaja en la manera de pensar de sus equipos de trabajo, tiene mayor posibilidad de obtener el logro deseado en las diferentes áreas de trabajo en las organizaciones o empresas.

Liderar en el mundo actual es más complejo que en épocas anteriores, existe mayor distancia entre las generaciones que actúan en un entorno, la comunicación es mucho más rápida, y además más compleja, aunque es más ágil, no siempre tiene el resultado deseado, dependiendo del público al que se lidera. El otro desafío es que las nuevas generaciones le dan mayor importancia a la coherencia en las acciones que al discurso, ellos se potencian cuando ven que el líder toma acción, y esa acción y el discurso o el mensaje son similares. Todo se pierde cuando el mensaje y la acción son muy diferentes.

“LA PLASTICIDAD CEREBRAL”

Les invito a tomar conciencia de la importancia de liderar y conocer más sobre el neuroliderazgo, es mucho más profundo de lo que expresamos aquí, el presente artículo pretende ser un detonante, o que el lector se ponga a pensar en la importancia de influir.

Coach y Conferencista Internacional Luis Hermo Mazzochi (Uruguay) Experto en inteligencia emocional, escritor, consultor y asesor institucional y empresarial.

Presidente de la Global Confederation of Coaching

Nydia Gonzalez

Coach - Escritora

**El Arte de Liderar: Explorando la
Influencia de las Emociones en
Hombres y Mujeres**

Las emociones humanas son una parte integral de la experiencia humana y juegan un papel crucial en el liderazgo efectivo. Entender y manejar las emociones, tanto propias como las de los demás, es fundamental para inspirar, motivar y liderar equipos de manera efectiva. Aquí hay una amplia exploración sobre cómo las emociones pueden ser utilizadas de manera efectiva en el liderazgo:

Inteligencia Emocional: El concepto de inteligencia emocional, popularizado por Daniel Goleman, destaca la importancia de comprender y manejar nuestras propias emociones, así como las de los demás. Un líder con alta inteligencia emocional es capaz de reconocer y regular sus propias emociones, lo que le permite mantener la calma en situaciones estresantes y tomar decisiones racionales. Además, puede empatizar con los miembros del equipo, comprendiendo sus emociones y perspectivas.

Conexión y Empatía: Los líderes efectivos desarrollan relaciones sólidas con sus equipos a través de la empatía y la conexión emocional. Mostrar interés genuino en el bienestar de los empleados y entender sus preocupaciones y desafíos contribuye a construir un ambiente de confianza y colaboración.

Inspiración y Motivación: Las emociones pueden ser poderosas herramientas para inspirar y motivar a los demás. Un líder carismático es capaz de transmitir entusiasmo y pasión por la visión y los objetivos de la organización, lo que motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. La habilidad de comunicar una narrativa convincente y emocionalmente resonante puede impulsar el compromiso y la dedicación del equipo hacia el logro de metas ambiciosas.

Manejo de Conflictos: En cualquier entorno de trabajo, es inevitable que surjan conflictos y tensiones. Un líder hábil en el manejo de emociones puede abordar estos conflictos de manera constructiva, fomentando la resolución de problemas y el trabajo en equipo. La capacidad de mantener la calma bajo presión y facilitar la comunicación abierta y honesta puede ayudar a resolver conflictos de manera eficaz, evitando que escalen y afecten el desempeño del equipo.

Feedback y Reconocimiento: Las emociones también desempeñan un papel importante en la forma en que se entrega el feedback y el reconocimiento. Un líder efectivo sabe cómo brindar retroalimentación de manera constructiva, reconociendo los logros y proporcionando orientación para el crecimiento y el desarrollo profesional.

Resiliencia y Adaptabilidad: En un mundo empresarial en constante cambio, la resiliencia emocional y la capacidad de adaptación son habilidades esenciales para los líderes. Saber cómo manejar el estrés, la incertidumbre y la adversidad de manera efectiva no solo ayuda al líder a mantenerse enfocado y productivo, sino que también establece un ejemplo poderoso para el equipo. La capacidad de mantener una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos puede inspirar confianza y motivar a otros a seguir adelante.

En resumen, las emociones son herramientas poderosas que pueden ser utilizadas de manera efectiva en el liderazgo para inspirar, motivar y guiar a los demás hacia el éxito. Un líder emocionalmente inteligente es capaz de entender y manejar las emociones propias y de los demás, estableciendo relaciones sólidas, fomentando la colaboración y facilitando un entorno de trabajo positivo y productivo.

El liderazgo en las mujeres, al igual que en los hombres, es un fenómeno complejo que puede ser explicado a través de diversos enfoques, incluyendo aspectos biológicos y científicos, así como sociales y culturales. Aquí hay algunas perspectivas relevantes:

Biología y neurociencia: Desde el punto de vista biológico, se ha encontrado que existen diferencias en la estructura y funcionamiento del cerebro entre hombres y mujeres. Por ejemplo, algunas investigaciones sugieren que las mujeres tienden a tener una mayor conectividad entre los hemisferios cerebrales, lo que podría influir en su capacidad para integrar diferentes tipos de información y tomar decisiones de manera más holística. Además, se ha observado que ciertas regiones del cerebro relacionadas con la empatía y la comunicación interpersonal pueden ser más activas en las mujeres, lo que podría contribuir a su estilo de liderazgo centrado en relaciones y colaboración.

Hormonas y emociones: Las hormonas también desempeñan un papel importante en el comportamiento humano y podrían influir en el estilo de liderazgo. Por ejemplo, los niveles fluctuantes de hormonas como el estrógeno y la progesterona a lo largo del ciclo menstrual pueden afectar el estado de ánimo y las emociones de las mujeres, lo que a su vez podría influir en su estilo de liderazgo en diferentes momentos del mes.

Socialización y roles de género: Por otro lado, es importante tener en cuenta que el comportamiento humano está moldeado no solo por factores biológicos, sino también por factores sociales y culturales. Desde una edad temprana, a las niñas se les enseña y se les refuerza ciertos roles y comportamientos considerados "femeninos", lo que puede influir en su estilo de liderazgo más adelante en la vida. Esto puede incluir la valoración de cualidades como la empatía, la colaboración y la comunicación, que son características comúnmente asociadas con el liderazgo femenino.

EL LIDERAZGO EN EL GENERO MASCULINO

El liderazgo en los hombres también puede ser entendido a través de múltiples perspectivas biológicas y científicas, incluyendo aspectos relacionados con las emociones intrínsecas de este género. Aquí hay algunas explicaciones relevantes:

Biología y neurociencia: Se han identificado algunas diferencias biológicas en el cerebro de los hombres que podrían influir en su estilo de liderazgo. Por ejemplo, se ha observado que los hombres tienden a tener una mayor lateralización cerebral, lo que significa que sus hemisferios cerebrales están más especializados en funciones específicas.

Hormonas y emociones: Las hormonas también desempeñan un papel importante en el comportamiento y las emociones de los hombres. Por ejemplo, se sabe que la testosterona, una hormona predominantemente masculina, está asociada con comportamientos agresivos y dominantes, características que a menudo se asocian con el liderazgo. Sin embargo, también se ha demostrado que los niveles de testosterona pueden fluctuar en respuesta a situaciones sociales y desafíos competitivos, lo que sugiere que las emociones pueden influir en la expresión de características de liderazgo en los hombres.

Socialización y roles de género: Al igual que en el caso de las mujeres, los hombres también están influenciados por factores sociales y culturales que moldean su comportamiento y percepción del liderazgo. Desde una edad temprana, a los niños se les enseña y se les refuerza ciertos roles de género y comportamientos considerados "masculinos", como la competitividad, la independencia y la asertividad, que son características a menudo asociadas con el liderazgo. Estos roles de género internalizados pueden influir en la forma en que los hombres buscan y ejercen el liderazgo en contextos profesionales y sociales.

En resumen, el liderazgo en las mujeres y en hombres puede ser influenciado por una combinación de factores biológicos, incluyendo diferencias en la estructura y funcionamiento del cerebro, así como fluctuaciones hormonales que afectan las emociones. Sin embargo, también es importante considerar el impacto de la socialización y los roles de género en la forma en que las mujeres y hombres perciben su propio liderazgo y son percibidos por los demás en contextos profesionales y sociales.

Y como bien dice un dicho “Las fortalezas están en nuestras diferencias, no en nuestras similitudes” Stephen Covey, siempre tomémoslo en cuenta.

Nydia Gonzalez

Guatemala

Mercadologa, Life and Líder coach, conferecista



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

REDACCIÓN

- Viviana Del Valle
- Rodrigo Holmberg
- José Luis Tapia
- Jorge Omar Lies
- Marcelo Muñoz
- Firmonht Pérez
- Juana Pavez
- Felicia de Marín
- Alejandro Bedini
- Daniel Ortegón
- Luis Hermo
- Nydia Gonzalez

EDICIÓN

- Kevin Gamboa

PUBLICIDAD Y CONTRATACIÓN

Equipo CIL

