Quirama®
Colegio Altos Estudios

Más de 30 años formando líderes desde el poder interior

AGOSTO/2023



En la foto: Espacios Quirama, actualmente operado por Comfenalco Antioquia. Lugar que por años ha sido sede de nuestro Diplomado en Liderazgo: Formación Avanzada de Dirigentes - FAD que en este 2023 llega a su 26a cohorte.

LIDERAZGO Y SOSTENIBILIDAD

EDICIÓN 37/1 DE AGOSTO DE 2023/BOLETÍN DIGITAL DEL COLEGIO ALTOS ESTUDIOS DE QUIRAMA

NOTAS DEL EDITOR

¿UNA SOCIEDAD DESORIENTADA?

El 30 de marzo pasado, los periódicos narraban un episodio, aparentemente anodino; pero que, para mí, tuvo un profundo significado. Los hechos: en Guatemala, dos ladrones urbanos subieron a un bus a atracar a los pasajeros, pero se llevaron la sorpresa de que uno de estos estaba armado y disparó contra ellos. En el acto, murió uno de los ladrones y el otro, herido, fue retenido por la policía.

En sus declaraciones a la policía, ante quien la madre del occiso reclamaba justicia, afirmó: "mi hijo solo salió a asaltar, como siempre, y me lo mataron". Y agregó: "él no le hacía daño a nadie. No les disparaba, solo los asaltaba".

Sencillamente insólito. Cabe preguntarse: ¿hasta dónde ha corrido nuestra sociedad las fronteras de la ética?, ¿qué referentes vitales y, sobre todo, éticos guían las vidas y las conductas de grandes masas urbanas?, ¿qué ha sucedido con la educación que estas grandes masas de población reciben o deberían recibir?

NUEVA RED LATINOAMERICANA DE BIOECONOMÍA
Por: Biointropic

Se acaba de crear la Red Latinoamericana de Bioeconomía, con el fin de unir esfuerzos para impulsar la bioeconomía en los países de la región. La Red se lanzó en el marco del Encuentro Internacional en Bioeconomía Aplicada (ICABR 2023), celebrado la semana del 4 al 7 de julio en Buenos Aires, Argentina. Este es un importante evento que, en esta edición #27, se realizó por primera vez en un país latinoamericano.

En la creación de la Red participaron tomadores de decisiones de diversas instituciones, de países como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay y Uruguay, así como representantes de otras entidades que contribuyen al desarrollo de estrategias, proyectos y acciones en favor de la bioeconomía. Colombia estuvo representada por Biointropic, Biotec, Instituto Humboldt, SEI y Global Green Growth Institute-Colombia (GGGI).

En esta etapa, la Red se enfocará en seis líneas de trabajo: definición de métricas para medición de la bioeconomía; gobernanza; posicionamiento en espacios internacionales de negociación; comunicación sobre potencial y riesgos de la bioeconomía; aceleración y escalamiento de soluciones de la bioeconomía; y construcción de abordajes propios de la bioeconomía en países, territorios y cadenas.

FECHAS ESPECIALES AGOSTO

AGOSTO 1	Día Mundial de la Alegría
AGOSTO 9	Día Internacional de los Pueblos Indígenas
AGOSTO 15	Día Mundial de la Relajación
AGOSTO 30	Día Internacional de las Víctimas de Desaparición Forzada

Iconos gratuitos de https://www.flaticon.es/icono-gratis

UN PAÍS DE EXCLUIDOS

Naciones Unidas Colombia publicó, a fines de mayo pasado, el informe *Inclusión Productiva en Colombia. Mediciones y Marco de Política.* El Índice Multidimensional de Inclusión Productiva (IMIP) lo definen como "el proceso mediante el cual las personas superan la **pobreza monetaria** y acceden a puestos de **trabajo de calidad** o a **oportunidades económicas** que garantizan **fuentes de ingreso suficientes y sostenibles**" (subrayados nuestros).

Pues bien, en Colombia, y "de acuerdo con este indicador, para el año 2021, el 70,9% de la población mayor de 18 años estaba en exclusión productiva y los principales retos están en materia de inclusión laboral y protección social", concluye el informe.

Suficiente para comprender por qué aparecemos como el segundo país más inequitativo de América Latina y el más atrasado en América en el índice de paz global, y por qué ha sido y será difícil alcanzar unos niveles de convivencia pacífica razonables.

Mientras tanto, nuestros dirigentes se rasgan las vestiduras frente a un gobierno reformista (en salud, en lo electoral, lo laboral, lo pensional, lo tributario, etc.), independientemente de lo acertadas o mejorables de estas propuestas. Y olvidamos fácilmente que, según cifras recientes de la OCDE, la recaudación tributaria, como porcentaje del PIB, en Colombia, se sitúa en el 19,5%. Cifra que contrasta fuertemente con otras: a) promedio de la OCDE: 34,1%; Brasil: 33,5%; Uruguay: 26,5%; Costa Rica: 24,2%; Chile (22,2%), para solo citar algunas. Perdemos incluso frente a Bolivia (22,6%), El Salvador (23,3%), y muchos otros países llamados chicos.



ENTREVISTAS

ENTREVISTAS
EL LIDERAZGO ESPIRITUAL
Parte V

Mauricio Cardona, Coordinador Académico de Quirama, entrevista a Luis Fernando Montoya, Gerente General de Colhilados, sobre su visión y práctica del liderazgo espiritual.

Continuación…

MCE: ¿Tú crees que, en la cultura de la empresa, sigue siendo necesaria la figura de un gerente? Porque eso puede ser un asomo de respuesta a tu pregunta: ¿el día que yo no esté, que los dueños sean capaces de decirle a tu sucesor: "haga un equipo autodirigido"? Es más, Laloux lo dice: "si no son los dueños los que están en eso, olvídese que eso es posible", una empresa auto dirigida.

LFM: Claro, la clásica figura del gerente está desapareciendo. Por eso digo que mi actuar, cada vez más, es como dueño. No es un título, ellos tienen el título, pero la propiedad la tienen ustedes.

MCE: Sí. Y, con todo respeto, eso se ha dicho: actué como dueño, cuidé la cosa como si fuera propia.

LFM: Nosotros acabamos de tomar una decisión el 2 de enero de este año: y es que la organización empezó con turnos de 42 horas semanales, cuando la reciente ley aprobó que el país pase de 48 horas a 42, en 6 años.

MCE: ¿Pero se puede hacer que, de una vez, se pase a 42?

LFM: Nosotros ya arrancamos con 42. Nos anticipamos a cumplir la ley y no bajamos el salario. Eso, a la compañía, le cuesta un 12.5%. En otras palabras, contratamos un 12.5% más de personas. Y la gente está feliz. Si se suman los descansos, un operario descansa la mitad del año.

MCE: O se puede conseguir otro trabajo: una papelería, una lavandería, cualquier cosa…

LFM: Digamos que hay una apuesta muy fuerte: es decirles a las personas "¿qué es lo mejor que está en nuestras manos para ustedes?". Puede que todo lo que quieren no, pero esto sí. Esto cuesta más; pero, más allá de una métrica financiera la compañía va a generar más valor y se va a ver en la plata, aunque no tan linealmente como acostumbramos mirarlo. Yo creo que la apuesta es el resultado, que va a cubrir ese costo; yo creo en eso; pero es una conversación que tiene su objetivo, no es exclusivamente financiera.

MCE: No es que ese es el camino que está llevando la gerencia en general, pero quizás tu ejemplo le sirva a otro.

LFM: Pero, volviendo a la esperanza, creo que, con otro nivel de consciencia, eso se puede volver común. Por eso escribí lo de la mística de Karl Rahner: que un cristiano, si no tiene una experiencia, le va a resultar muy difícil ser cristiano. Lo que ha permitido que nosotros podamos hacer ese laboratorio de ideas en la empresa es la experiencia. La experiencia entendida como unos momentos de profundo amor; yo los llamo, con San Juan de la Cruz, "toques de amor", que es algo desde la fe.

MCE: No desde la lógica, la experiencia y los argumentos racionales, sino desde la fe, que es confianza en que eso tiene sentido.

LFM: Desde ahí. Es como una fuerza que no depende de la persona, sino que pasa a través de la persona. Entonces ese liderazgo es ayudar a que descubramos el sentido de divinidad, del bien común como camino; es ver cómo la humanidad vuelve a salirse del ego, pero desde la experiencia, no desde la lógica ni del método.

MCE: En el escrito que me enviaste, hay una frase provocadora: "me abruma salir a la calle y darme cuenta de que lo que anhelo para mi camino, lo veo y sucede de manera natural en la gente de a pie… Tengo una inquietud muy fundamental: '¿por qué, si ellos no quieren, pueden y yo que quiero no puedo?'". ¿Para qué entonces hacemos desarrollo humano?

LFM: Lo que hay detrás de esa es que la ecología, la relación con el cosmos, la relación con los demás, con todo, entra en el equilibrio y el ser humano se hace uno con las leyes de la naturaleza. Y, desde ese lugar interior, una persona recupera su rol en la creación. Creo que eso es lo que veo en esas personas. Pero no hay por qué pelear con lo conceptual, ni con lo intelectual, es armonizar.

Continuará…

EL ÁGORA

¿Por qué es importante trabajar la igualdad de género en las organizaciones?

Ante esta pegunta, muchos líderes contestan que no es necesario, que en la organización que lideran no existe desigualdad. Que las mujeres y los hombres que trabajan allí tienen las mismas oportunidades y que es un tema que no está en la agenda estratégica de la organización. Sin embargo, cuando se analizan los diferentes procesos que se llevan a cabo, se observa de manera contundente que no hay igualdad.

La igualdad de género es un propósito mundial promulgado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dentro de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) 2030, especialmente el 5 y el 8, relacionados con la Igualdad de género en las empresas y el trabajo decente, mediante estrategias definidas para avanzar en la materialización de la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres, a partir de metas e indicadores de obligatorio cumplimiento.

> **“No solo es cambiar los procesos y procedimientos, sino que es necesario hacer una revisión, a nivel individual e institucional, de los llamados ‘sesgos inconscientes’.”**

De acuerdo con lo anterior, se esperaría que las brechas en el mercado laboral entre mujeres y hombres fueran disminuyendo, dado que las organizaciones están adoptando estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social, que apuntan a contribuir al avance los ODS promulgados por la ONU para el 2030. Sin embargo, revisando los datos, encontramos que el Índice Global de Brecha de Género, que proporciona una medida del avance de las brechas de género, sitúa para el año 2022 dicha brecha en Colombia en el 71%, aumentando frente al año anterior. Es decir, que alrededor del 29% de las mujeres colombianas se encuentran en desventaja en relación con sus pares hombres. En similar sentido, según el informe *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia,* publicado en conjunto por el DANE, ONU Mujeres y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, a principios del año 2022, la tasa de desempleo entre las mujeres (17,1%) era más alta que entre los hombres (10,4%), mientras que la tasa global de participación de las mujeres fue del 51,4% y la de los hombres de 76,5%, una brecha de 25 puntos porcentuales.

Lo anterior nos indica que las organizaciones deben ajustar las dinámicas, las metas y los retos para cerrar las brechas que históricamente han ubicado a las mujeres en desventaja en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. Las desigualdades de género en las organizaciones pueden evidenciarse de diversas formas: la segregación vertical, la cual hace referencia a la presencia reducida de mujeres en cargos de responsabilidad; y la segregación horizontal, relacionada con la existencia de cargos ocupados principalmente por el mismo sexo en diferentes funciones, además de las brechas salariales, horas de trabajo global, entre otras.

La incorporación de buenas prácticas de igualdad de género en las organizaciones, es decir, la gestión a todo nivel de la igualdad en el trato, las oportunidades y la participación entre hombres y mujeres, propiciando relaciones interpersonales que optimicen el clima laboral, la comunicación, la cooperación en el lugar de trabajo, y la competitividad contribuyen al aumento de su productividad y sostenibilidad y visibiliza su aporte a la transformación social de la comunidad donde opera.

Estas buenas prácticas de igualdad de género implican la erradicación de los estereotipos de género y una revisión profunda de la cultura organizacional. No solo es cambiar los procesos y procedimientos, sino que es necesario hacer una revisión, a nivel individual e institucional, de los llamados ¨sesgos inconscientes¨. Un sesgo ocurre cuando dos grupos de personas actúan de manera idéntica, pero son tratados de manera diferente. Estos sesgos, que suceden automáticamente y que se desconocen, pero que suceden en los lugares de trabajo y en las sociedades, hay que identificarlos, medirlos y llevarlos al mundo consciente, para lograr cambiar la cultura e involucrar a hombres y mujeres en el proceso de cambio. Un ejemplo de estos sesgos inconscientes sucede en los procesos de selección, cuando en una entrevista de trabajo le preguntamos a la mujer quién le cuida los niños, mientras que al hombre no le hacemos esa pregunta porque suponemos que es la mujer la que los cuida.

Por esto el llamado es a incorporar las buenas prácticas de Igualdad de género, comenzando por los líderes de la organización, hombres y mujeres, haciendo consciencia de cuáles son sus creencias, prejuicios y sesgos, que puedan discriminar y que refuerzan los comportamientos que van en contra de la igualdad de género. Este es el primer gran reto que se tiene: contar con las personas del más alto nivel de dirección de la empresa, para la incorporación de buenas prácticas de igualdad de género.

Adriana María Alonso Rozo

Comité Editorial

Mauricio Cardona Escobar
Paula Santamaría Peña
Jorge Iván Osorio Restrepo
Ramiro Restrepo González

Dirección
Carrera 48 12 sur 148 oficina 301
Edificio El Crucero Torre 2
Celular +57 3202674215
Oficina +57 4 3140484

comunicaciones@colquirama.com

Visítanos en:
www.quirama.org

Encuéntranos en:

Suscríbete

TENDENCIAS



LAS TECNOLOGÍAS EMERGENTES NO SOLO RESULVEN GRANDES PROBLEMAS: REFORMAN LA POSIBILIDAD

Durante la Reunión Anual de los Nuevos Campeones del Foro Económico Mundial, se habló acerca de la Inteligencia Artificial IA y su accesibilidad a las economías y sociedades, resolviendo problemas y generando gran impacto. Sin embargo, su desafío importante tiene que ver con las cuestiones normativas y éticas.

Fuente: Foro Económico Mundial
Leer más

EL EXTRAÑO RESPLANDOR ESPACIAL QUE TRAE LA CRECIENTE FURIA DEL SOL

El fenómeno natural llamado *Resplandor Atmosférico,* "indica que nos acercamos a una fase de peligro, debido a que el sol se está aproximando rápidamente a su actividad extrema", lo que puede constituirse como una amenaza para la humanidad. Sin embargo, aún los gobiernos no adoptan medidas de mitigación o prevención para asumir este problema.

Fuente: El Confidencial
Leer más

¿QUÉ MODELO DE GOBERNANZA EMPRESARIAL NECESITAMOS?

Las organizaciones no solo deben prepararse para asumir el cambio climático, sino también el social. "Hay un cambio de paradigma en todos los niveles" y esto requiere un modelo de gobernanza que tenga en cuenta no solo a los accionistas, sino también a los grupos de interés para buscar el bien común.

Fuente: Ethic
Leer más

ESTE ES EL ESTADO DE LA ENERGÍA NUCLEAR EN TODO EL MUNDO, SEGÚN UN EXPERTO

La energía nuclear es uno de los temas que más generan debate en el campo de la producción energética, debido al manejo de asuntos como la seguridad y los desechos nucleares; sin embargo, esta es una energía que tiene el potencial de ser limpia y sostenible. "La energía nuclear representó alrededor del 10% de la generación mundial de electricidad en el 2020.

Fuente: Foro Económico Mundial
Leer más

DESEMPLEO EN COLOMBIA, SIN QUE LLEGUE LA CURA: POR CADA TRES TRABAJADORES DESPEDIDOS, EMPRESAS SOLO CONTRATAN 1, SEGÚN ESTUDIO DE ACOPI

Un estudio, realizado por Acopi, indica que la tasa de desocupación en Colombia sigue registrando una tendencia desfavorable, pese a que hubo recuperación de empleos luego de la pandemia. Sin embargo, aspectos políticos, climáticos, económicos, etc. se convierten en una amenaza para los empleadores.

Fuente: Semana
Leer más

UN MANUAL DE DISEÑO ORGANIZACIONAL REGENERATIVO

En este artículo, la autora hace una actualización de su manual de diseño organizacional elaborado en el 2020 y ofrece una lista de fuentes de consulta, que pueden ampliar la comprensión acerca del diseño organizacional desde una postura clara, ubicada en el *cómo* (práctica) y en el *porqué* (creencias), en lugar del *qué.*

Fuente: Medium
Leer más

LA SALUD MENTAL ADQUIERE UNA IMPORTANCIA FUNDAMENTAL EN LA ESTRATEGIA DE LAS EMPRESAS

En el marco del IV Foro Empresarial: Salud y Sostenibilidad, Forética presenta una guía de seis pasos para integrar la salud mental en el ecosistema de la empresa. "El valor salud y bienestar", debe ser un eje fundamental de la sostenibilidad de las empresas. Puede descargar, en este artículo, la guía llamada *Toolkit* para integrar la salud mental en la empresa.

Fuente: Forética
Leer más

EFECTOS DE LA MEDITACIÓN / STEVEN LAUREYS

En entrevista, el neurólogo belga Steven Laureys, quien hizo parte del equipo que midió la actividad cerebral del moje budista Matthieu Ricard mientras meditaba, afirmó que "el efecto de la meditación puede ser tan grande como el de la medicación". Aclara que la meditación no tiene efectos como los analgésicos o ansiolíticos, pero sí reduce el estrés, la causa principal del empeoramiento de los problemas.

Fuente: Enrique Martínez Lozano
Leer más



AGENDA

Definitivamente, este espacio se volvió imprescindible dentro de nuestro boletín, dado el marcado interés demostrado por nuestros amigos lectores.



1. Black Hat (Ciberseguridad)

Fechas: 5-10 de agosto 2023
Lugar: Centro de Convenciones Mandalay Bay en Las Vegas + Virtual
Objetivo: pretende tener cuatro días de entrenamientos especializados en ciberseguridad, con cursos para todos los niveles de habilidad. La conferencia principal de dos días (9 y 10 de agosto) contará con más de 100 sesiones informativas seleccionadas, docenas de demostraciones de herramientas de código abierto en Arsenal, un robusto Business Hall, redes y eventos sociales, y mucho más.

Más información **AQUÍ**



2. Feria Internacional de Seguridad ESS+

Fechas: 16-18 de agosto de 2023
Lugar: Corferias, Bogotá D.C.
Objetivo: se pretende generar nuevas oportunidades de negocio, la apertura de nuevos mercados y el liderazgo del sector, como eje fundamental para el desarrollo y bienestar de las naciones. **Sin seguridad no hay futuro.**

Más información **AQUÍ**



4. Transformación de TELCO LATAM. Fraude y Seguridad LATAM, 5G, Transformación de redes LATAM y Transformación Digital. IA, Big Data & Analytics LATAM

Fechas: 29-30 de agosto de 2023
Lugar: Hotel Windsor Barra, Rio de Janeiro. Presencial
Objetivo: La 5G es una realidad en América Latina, de la que surgen unos interrogantes: ¿5G cumple con las expectativas de la industria al comienzo de la adopción de tecnología? ¿Cuáles son las innovaciones que 5G trae hasta ahora? ¿Cuáles fueron las primeras aplicaciones habilitadas para 5G en el segmento B2B? Además de estos temas, también se abordará el impacto de las herramientas de IA, como ChatGPT, en la transformación digital de las empresas, así como las crecientes amenazas cibernéticas con las que las áreas de fraude y seguridad deben lidiar a diario. Telco Transformation LATAM reunirá a expertos del mercado, que discutirán nuevas tendencias de mercado, desafíos y amenazas de Transformación Digital, Big Data, IA, Gestión de Riesgos, Ciberseguridad, OpenRAN, Automatización de Redes, video, IoT, Cloud, Innovación, entre otros temas relevantes.

Más información **AQUÍ**



3. eTail La Conferencia de Comercio Electrónico y Omnicanal.

Fechas: 21-24 de agosto de 2023
Lugar: El Sheraton, Boston
Objetivo: pretende que los asistentes estén listos para llevar su negocio al siguiente nivel; entonces no querrá perderse esta conferencia llena de acción, en la cual tendrá, durante cuatro días, la oportunidad de escuchar a algunos de los minoristas más exitosos de Estados Unidos y aprender cómo han aumentado sus ganancias con estrategias disruptivas e ideas innovadoras. Sin comerciales. Sin egos.

Más información **AQUÍ**

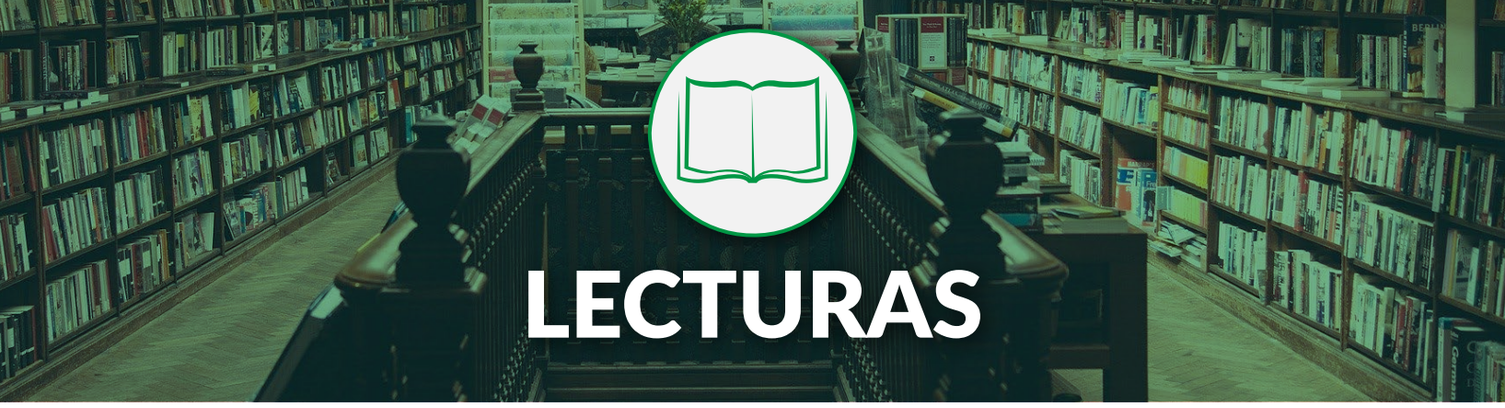
5. Feria de Tecnología e Innovación para la Educación

Fechas: 30, 31 de agosto y 1° de septiembre de 2023
Lugar: Corferias, Bogotá D.C.
Objetivo: reunirá soluciones en tecnología, infraestructura y servicios para los ecosistemas educativos. También servirá de centro de experiencia establecido como un escenario de exposición especializado, orientado al mercado latinoamericano. Además, encontrará en un sólo lugar a los actores más importantes del panorama educativo y de soluciones para el sector.

Más información **AQUÍ**



Nota: En cuanto al costo de los eventos, no en todos los casos la respectiva página web indica esta circunstancia. En consecuencia, invitamos a los interesados a consultar directamente las condiciones de inscripción y su modalidad.



LECTURAS

¿Qué liderazgo nos reclama el futuro?

Como muchos otros conceptos, la teoría del liderazgo está hoy en plena metamorfosis. De un liderazgo centrado en la personalidad de quien era llamado líder, se está llegando a una concepción de un liderazgo centrado en el contexto en el cual se lidera, o en la capacidad de crear sentido en medio la ambigüedad y la incertidumbre de un mundo en transformación continua. Desde la época de las teorías de liderazgo del siglo XX, en mucho estimuladas por Peter Drucker, en forma premonitoria se promulgaba un liderazgo que era capaz de manejar eficientemente la incertidumbre y la ambigüedad propias del siglo XXI. Lo paradójico de la situación de aquel entonces era que, al mismo tiempo se procuraba dotar al líder de todas las herramientas posibles que contrarrestaran las condiciones externas de volatilidad, en vez de las necesarias para que fueran capaces de producir adaptación interna frente a un mundo que continuaría en el estado de transformación continua. De ahí que se acabó exigiendo del líder una manera de ser y de actuar que para muchos parecía la de un superhéroe, condición muy difícil de cumplir. Hoy en día eso empieza a ser cosa del pasado y más bien se enfatiza en el liderazgo la capacidad de comprender lo que significa poner la propia vida, y la de la organización, al servicio de la causa humana en el concierto de la vida en la Tierra. Lo que esto exige de un dirigente líder es completamente distinto. Se exige que sea humano, completamente humano, y que, como tal, que sea frágil, vulnerable, en medio de la propia ambigüedad, pero que comprenda por qué y para qué existe y trabaja en un contexto ecosistémico y de largo plazo.

Liderazgo imperfecto

El liderazgo no tiene nada que ver con todo lo que te han contado hasta ahora. ¿Y si te cuento que todas las teorías del liderazgo se pueden resumir en cuatro elementos comunes? ¿Y si te demuestro que, además, el liderazgo no tiene tanto que ver con la persona, sino más bien con la causa que esa persona representa? El propósito de este libro es invitarte a reflexionar acerca de las muchas y trasnochadas teorías, viejos paradigmas y falsos mitos sobre líderes casi divinos que, en lugar de permitirnos entender mejor en qué consiste liderar, nos generan una imagen distorsionada y frustrante de la realidad.

Para Jordi Alemany, a lo largo de la historia, los líderes han evolucionado desde un modelo protector y autocrático a otro empático, participativo y que ejerce su posición mediante una influencia positiva. En su libro *Liderazgo imperfecto. Educando a los líderes del futuro,* sostiene que los errores más comunes tienen que ver, principalmente, con la falta de consciencia de lo que realmente significa liderar y anima a entender que una persona no se vuelve influyente por la posesión de un título, una posición o por su poder, sino que se le admira por cómo hace sentir y ayuda a acercarnos a nuestros propósitos. En definitiva, el día que entendamos esto, "es el día que comenzaremos a liderar".

Tomado de este **ENLACE**
Más información **AQUÍ**

The Coaching Habit

El libro sobre *coaching* más vendido de la historia en Estados Unidos, escrito por «el pensador más influyente del mundo» en este ámbito, según la prestigiosa institución Thinkers50. El liderazgo de equipos y organizaciones está en plena transformación. Muchos de nosotros no queremos ni mandar ni que nos manden; preferimos trabajar en equipo, empatizar con los demás, enseñarles lo que mejor sabemos hacer y ayudarles a crecer, y esperamos que ellos hagan algo parecido con nosotros. El *coaching* es una aptitud fundamental para impulsar esta transformación. El éxito fulminante que han obtenido Stanier y su libro radica en la eficacia —y en la aparente sencillez— de su propuesta: aprender a utilizar siete preguntas clave para hablar un poco menos, escuchar un poco más y conseguir así que las personas que nos rodean obtengan mejores resultados y trabajen más a gusto.

«No nos encontramos solo ante un libro; es una voz en nuestra cabeza, el ángel postrado en nuestro hombro guiándonos hacia la grandeza. Ser un gran *coach* es mucho más que habilidad; es una mentalidad, una forma de ser. Michael transmite con maestría ese mensaje por medio de una narración ingeniosa, ejemplos prácticos y técnicas de eficacia probada. Un libro imprescindible para cualquier *coach* que de verdad quiera ser diferente».
Sinéad Condon, responsable de Rendimiento *Global* en *CA Technologies.*

Tomado de este **ENLACE**

