Más de 30 años formando líderes desde el poder interior

LIDERAZGO Y SOSTENIBILIDAD

EDICIÓN 51/1 DE OCTUBRE DE 2024 | BOLETÍN DIGITAL DEL COLEGIO ALTOS ESTUDIOS DE QUIRAMA



OCTUBRE /2024

Recientemente, en su proyección como centro de pensamiento en liderazgo y sostenibilidad, se ha puesto en servicio el NUEVO blog de Quirama. Allí encontrará el lector escritos frecuentes sobre ambos temas, todos ellos originales. Será una tribuna abierta a contribuciones de todos, las cuales se pueden dirigir a direccion@colquirama.com. De antemano, agradecemos su lectura y contribuciones.
Puede acceder a su contenido y suscribirse gratuitamente, dando clic ACÁ.

NOTAS DEL EDITOR

>>> LOS NUEVOS CUADROS DE SUSTITUCIÓN

Un concepto muy importante en las organizaciones ha sido el de los cuadros de sustitución. Es la manera como las organizaciones gestionan el relevo generacional, y hace años usamos elaborados modelos para hacerlo. Todo esto parece que tiene los días contados, con el advenimiento de los próximos cuadros de sustitución: ¡bienvenidos los androides!

Proyecciones del centro de pensamiento RethinkX han aplicado a los androides su Marco de Disrupciones Tecnológicas (SDTF, Seba Disruptions Technology Framework), y concluyen que, hacia el año 2035, el costo/hora de labor de un androide se situará en US$ 1; que, comparado con los US$ 7,25 de salario mínimo actual en los EE. UU., o los US$ 3 de salario mínimo actual en Colombia (incluidos en esta cifra el auxilio de transporte y las prestaciones sociales), harán inviable económicamente el trabajo operativo en menos de una década.

"Para finales de la década de 2030, es probable que los robots realicen tanto trabajo total como los seres humanos", pronostica RethinkX. Ampliar información ACÁ. Una pequeña élite humana se encargará entonces de la coordinación y direccionamiento del sistema. ¡Bienvenidos a las organizaciones del futuro! Un mundo en el que el pensamiento humano podrá ser, ¡por fin!, central en la vida de las organizaciones.

>>> RAZONES PARA LA ESPERANZA

Así tituló Jane Goodall, la primatóloga británica que recorre el mundo como Mensajera de la Paz de Naciones Unidas, la conferencia que dictó en su reciente visita a Colombia y Medellín, invitada por Comfama. Los siguientes son extractos de sus diversas declaraciones durante su visita:

- **"…hay esperanza de que podremos salir de la crisis climática y ambiental que enfrenta el mundo".**
- **"No hay un día de tu vida que no hayas impactado de alguna forma a la gente y el ambiente a tu alrededor. Lo que tú hagas, hace toda la diferencia, por lo que tienes que decidir qué clase de diferencia quieres hacer".**
- "La lección que aprendimos de los chimpancés es que hemos sido demasiado arrogantes y que nos parecemos más a los chimpancés de lo que nadie pensaba. Eso nos enseñó que no estamos separados de la naturaleza, sino que formamos parte de ella".

Más información ACÁ

>>> LA POLÍTICA: ¿FACTOR DE ATRASO O DESARROLLO?

"**…el déficit en los bienes políticos (*), de los cuales el estudio Latinobarómetro da amplia cuenta, es el corazón de la problemática de la democracia en la región".**

(*) Por bienes políticos se entiende aquellos que hacen posible una convivencia pacífica y justa en sociedad. Su déficit se manifiesta en: baja calidad de sus élites, caudillismos, corrupción, permanencia abusiva en el poder, desplome del desempeño de los gobiernos, etc…

Latinobarómetro 2023
Informe completo ACÁ.

>>> A PROPÓSITO DE LA MALDAD DE LAS PERSONAS

> "Nunca atribuyas a la maldad lo que se explica adecuadamente por la estupidez."
>
> **Robert. J. Hanlon y su conocido principio de Hanlon.**

A modo de aprendizaje: las crisis necesitan, quizás, un poco más de inteligencia y transformación cultural que de lucha contra las malas intenciones o los intereses torcidos.



ÍCONOS DE WWW.CANVA.COM

EL ROL DEL LÍDER EN LA GESTIÓN DE LA SALUD MENTAL

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar que se caracteriza por: ser consciente de las propias capacidades, poder afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y fructífera, contribuir a la comunidad.

Asimismo, señala que cada persona experimenta la salud mental de forma diferente, y que existen muchos factores que pueden influir en ella, como factores psicológicos y biológicos individuales, habilidades emocionales, genética.

Quiero, desde este espacio, compartir mi experiencia como líder de un programa que existe en la Gobernación del Valle del Cauca: la Línea de Orientación Psicosocial de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, dedicada a la prevención y el cuidado de la salud mental, donde el propósito central es escuchar y acompañar a la comunidad que manifiesta incertidumbre, angustia, depresión, ideación suicida y ansiedad, pérdida del sentido de la vida, y una incesante búsqueda de la espiritualidad.

Gracias a la líder departamental, una mujer visionaria, quien acogió oportunamente esta iniciativa, impulsando a un grupo de profesionales en pandemia, con diversidad de talentos y habilidades y con alto compromiso y vocación de servicio, que dieron vida a un proyecto que hoy sigue acompañando a los vallecaucanos y a personas en otras regiones, inclusive fuera del país; una estrategia de cuidado integral, acompañada de campañas de promoción y difusión, desde las TIC, ha permitido llegar a los rincones más remotos de la geografía, llevando herramientas a las personas y devolviendo la esperanza en tiempos de crisis.

Es así como podemos observar que la salud mental es también un reto para el liderazgo, si tomamos como ejemplo las organizaciones. Según el Center For Workplace Mental Health (CWMH), uno de cada cinco empleados tiene depresión y el 70% de ellos sufre un círculo vicioso de productividad reducida, deterioro de la salud física y, en el peor de los casos, autolesiones. A continuación, unas recomendaciones para los líderes, a la hora de gestionar adecuadamente la salud de los colaboradores:

- Tener claro que la salud se debe mirar de forma integral, en las dimensiones física, emocional y mental.
- El colaborador debe tener espacios de esparcimiento para el descanso y para abordar sus temas personales y familiares; de esta forma, se contribuye a incrementar la productividad, el compromiso y la pertenencia con la organización.
- Fomentar los acuerdos consigo mismo en el trabajo *(stakeholders)*, con la familia y amigos.
- Disponer recursos para la promoción de la calidad de vida, generando entornos saludables, que disminuirán los riesgos y fortalecerá el desarrollo empresarial.
- Acompañar al colaborador a desarrollar competencias, habilidades y capacidades hacia la adaptación a entornos y contextos cambiantes, desafíos profesionales y personales, resolución de conflictos y manejo de la frustración, a través de programas que le permitan confianza y bienestar; todo ello se traduce en reducción del ausentismo, disminución de incapacidades, aporte al mejoramiento del clima laboral, alto compromiso con la organización y aumento de la productividad.
- El líder tiene la tarea de conocer a cada una de las personas que componen sus equipos de trabajo: todas son diferentes y no requieren el mismo nivel de seguimiento ni necesitan el mismo tipo de trato.
- Tener el talento adecuado en el lugar adecuado.
- El colaborador debe tener claro su rol, sus funciones y su contribución al propósito de la organización.
- Fomentar la gestión adecuada de su agenda y respetarla.
- El descanso al final del día, el fin de semana y las vacaciones debe permitirle al colaborador desconectarse y liberarse de las presiones del trabajo, de tal manera que pueda recuperarse emocional y mentalmente y el tiempo destinado al trabajo sea más eficiente.
- Los cargos que requieren alto nivel de concentración no pueden estar saturados, porque pueden tener accidentes, entre otras consecuencias.

Es así como cualquier programa, para que sea exitoso en una organización, necesita un compromiso de la alta dirección. En un cargo de liderazgo, se debe tener clara la estrategia del área, del equipo y de la empresa, lo cual permitirá priorizar los proyectos, tareas y actividades, dando mayor relevancia a aquellas que le apuntan directamente a dicha estrategia. Un líder conoce bien a su equipo, sabe cómo ayudarle a organizar su trabajo para alcanzar el logro de los objetivos. Si esto no ocurre, el líder utilizará estrategias equivocadas.

Se debe generar un cambio en el liderazgo, para que el líder demuestre empatía, sea capaz de ponerse en los zapatos del otro y entienda muy bien la realidad de cada uno para lo cual es necesario tener conversaciones francas y abiertas que fomenten el desarrollo de las personas.

La invitación es a cuidar a los funcionarios y colaboradores, porque ellos son la empresa, son la organización, son personas y, en mente sana y cuerpo sano, bienestar y prosperidad para todos. ¡Lideremos desde el SER!

Diana Ashe
Coordinadora Línea de Orientación Psicosocial
Gobernación del Valle del Cauca

Miembros de la Colegiatura -Junta Directiva-

Rodrigo Zuluaga, presidente
Adriana Alonso
Álvaro Jaramillo
Diana Ashe
Herman Jiménez
María del Pilar Restrepo
Mauricio Cardona
Ramiro Restrepo

Propósito Quirama
Somos una fundación cultural privada sin ánimo de lucro. Nuestra misión es la formación integral de líderes. Para ello, propiciamos una visión integral de la cultura y el encuentro del ser humano consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia. Nuestra filosofía se fundamenta en la democracia participativa, la ética del cuidado, el humanismo, la equidad, la justicia social y la solidaridad.

Comité Editorial
Amparo de Bedout
Mauricio Cardona
Paula Santamaría
Ramiro Restrepo

Dirección
Carrera 48 12 sur 148 | Oficina 301
Edificio El Crucero Torre 2
Celular +57 3202674215
Oficina +57 3244170491
comunicaciones@colquirama.com

Visítanos en
www.colquirama.com

Encuéntranos en

Suscríbete

TENDENCIAS

SECTORES CON ALTAS EMISIONES: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA LOS PROVEEDORES CON BAJAS EMISIONES DE CARBONO

Puedes descargar el informe que "ofrece un análisis desde las perspectivas de los proveedores sobre la cadena de valor, las vías de descarbonización, los desafíos y las oportunidades para ampliar las tecnologías de cero emisiones". Este informe está basado en las lecciones aprendidas de la First Movers Coalition (FMC) y del Primer Centro de Proveedores (First Suppliers Hub) que "fue lanzado en la reunión anual del Foro de Davos-Klosters en enero de 2024; es un repositorio global donde los proveedores brindan información sobre los proyectos de baja emisiones de carbono y se conectan con los miembros de la FMC".



Fuente: Foro Económico Mundial
Leer más

EL FUTURO DEL MEDIO AMBIENTE ES MÁS BRILLANTE DE LO QUE PIENSAS

Adam Dorr presenta en este texto, y también en videos, la tesis general del libro llamado: "Más brillante: optimismo, progreso y el futuro del ambientalismo". El autor sustenta que "nunca ha habido mayores motivos para el optimismo sobre el futuro del medio ambiente porque estamos a punto de experimentar disrupciones tecnológicas en cuatro sectores fundamentales: la energía, el transporte, la alimentación y el trabajo". Estas tecnologías limpias, permitirán resolver problemas ambientales, incluido el cambio climático.



Fuente: Rethinkx
Leer más

CUATRO PREGUNTAS SOBRE IA GENERATIVA QUE TODO CEO DEBERÍA HACERSE

La IA generativa, a diferencia de la IA tradicional, tiene la capacidad de crear contenido nuevo y original, teniendo el potencial de revolucionar industrias enteras, con la capacidad de automatizar tareas que antes requerían creatividad humana. Además, la IA tiene el potencial de democratizar la creatividad, facilitando el impulso de la innovación y del crecimiento económico para la sociedad en general; por lo tanto, aquellos directivos "que comprendan y aprovechen el poder de esta tecnología estarán mejor posicionados para liderar sus empresas hacia el futuro". Algunas preguntas estratégicas son fundamentales para la implementación de la IA de manera exitosa y ética.



Fuente: Harvard Deusto
Leer más

NO PATOLOGIZAR LA VIDA

En la consulta profesional, abundan las "quejas" que tiene que ver más con sentirse mal (vacíos, infelicidad) que con la propia enfermedad, lo que puede provenir de las exigencias sociales que están relacionadas con el uso excesivo de redes sociales, las expectativas ilimitadas, la ausencia de vínculos de calidad, "la tiranía de la positividad", entre otros; sin embargo, a los seres humanos les cuesta tolerar que es normal sentirse triste o frustrado y que las emociones negativas son reacciones a las vicisitudes de la vida cotidiana y no problemas mentales. "Es momento de reivindicar la utilidad del sufrimiento y que este se pueda afrontar de una manera más adaptativa".



Fuente: Ethic
Leer más

¿QUÉ TIPO DE LÍDERES NECESITAMOS?

El líder es quien tiene claro el "para qué", debido a que el cargo, más que un fin, es un medio para lograr un propósito. El líder debe tener capacidad de "escucha y observación" para facilitar la creación de vínculo con los otros, debe ser "disruptivo" para cambiar los resultados, haciendo cosas diferentes; debe ser "realista", aceptando lo que no puede cambiar y enfocándose en lo que sí puede transformar. Colombia requiere líderes "que no solo aspiren a ocupar un cargo, sino que, desde antes de llegar, tengan claro qué quieren transformar".



Fuente: El Tiempo
Leer más

ESTE ES EL MAPA MÁS DETALLADO DE CONEXIONES CEREBRALES JAMÁS REALIZADO

"Por primera vez en el mundo, biólogos de Harvard trabajaron con Google para diagramar un milímetro cúbico de corteza cerebral humana a nivel subcelular, allanando el camino para la próxima generación de ciencia del cerebro". Este diagrama busca "impulsar la investigación científica, desde la comprensión de los circuitos neuronales humanos hasta los posibles tratamientos para trastornos". También será posible "elaborar modelos que expliquen de manera mecánica cómo funciona el pensamiento o como se almacena la memoria".



Fuente: Wired / Foro Económico Mundial
Leer más

AGENDA

Del 1 al 3 de octubre de 2024



10ª CONFERENCIA EUROPEA SOBRE CIUDADES Y PUEBLOS SOSTENIBLES

Modalidad: presencial
Lugar: Aalborg, Dinamarca

Objetivo: esta emblemática serie de conferencias, que se celebra cada tres años, constituye un hito para el progreso y los logros en materia de desarrollo local sostenible en Europa. El evento reúne a más de 1000 participantes de gobiernos locales y regionales, organizaciones multilaterales, académicos, empresas y sociedad civil, para promover cambios sistémicos centrales y cambios políticos clave hacia una Europa más sostenible. Esto también representará la primera reacción de las ciudades y pueblos europeos a los resultados de las elecciones europeas de junio. En 2024, celebramos no solo la 10ª edición de la conferencia, sino también el 30º aniversario de la Carta de Aalborg (1994) y el 20º aniversario de los Compromisos de Aalborg (2004), ambos reconocidos como hitos locales de la sostenibilidad.

Más información ACÁ.

15 y 16 de octubre de 2024



JORNADAS DE SOSTENIBILIDAD 2024

Modalidad: presencial
Lugar: Auditorio Fundación Giner de los Ríos
P.º del Gral. Martínez Campos, 14, Madrid

Objetivo: fomentar la toma de decisiones con impacto, que conviertan la sostenibilidad en una realidad. En esta edición, debatiremos y descubriremos las claves para contribuir al desarrollo sostenible justo avanzando juntos hacia nuestro objetivo común.

Más información ACÁ.

Del 21 de octubre al 1ro de noviembre de 2024



CDB BIODIVERSIDAD COP16

Modalidad: presencial
Lugar: Cali, Colombia

Objetivo: establecer agendas, compromisos y marcos de acción para conservar la diversidad biológica y darle un uso sostenible, así como garantizar la participación justa y equitativa en los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos. La COP se celebra cada dos años. En 2024, por primera vez en la historia, Colombia hospedará la edición 16. En cada una de estas Conferencias se busca tomar medidas determinantes para la protección de la diversidad biológica. El lema, "Paz con la Naturaleza", es un llamado a la reflexión, para mejorar la relación que tenemos con el ambiente, repensar un modelo económico que no priorice la extracción, sobreexplotación y contaminación de la naturaleza.

Más información ACÁ.

Del 22 al 25 de octubre de 2024



CONGRESO DE LÍDERES: LIDERAZGO ARTIFICIAL, INTELIGENCIA SOSTENIBLE

Modalidad: virtual y presencial

Lugar y fechas: México (22 de octubre), Estados Unidos (23 de octubre), Perú (24 de octubre), Colombia (25 de octubre).

Objetivo: este congreso reúne a visionarios, emprendedores y expertos en liderazgo de todo el mundo. Explora estrategias innovadoras para liderar con éxito en un mundo en constante cambio. Además, tendrás acceso a conferencias, paneles y talleres de alto nivel, así como la oportunidad de inscribirte en *master classes* exclusivas. El congreso contará con charlas inspiradoras, paneles de discusión y talleres prácticos, que abarcarán una amplia gama de temas relacionados con el liderazgo, la cultura, la gestión del cambio y el desarrollo profesional.

Más información ACÁ.

30 y 31 de octubre de 2024



WORLD BUSINESS FORUM

Modalidad: presencial
Lugar: Teatro Mayor Julio Mario Santo Domingo
Bogotá, Colombia

Objetivo: organizado por WOBI en las principales ciudades del mundo, el World Business Forum reúne a miles de directivos para aprender de los líderes y expertos más influyentes en gestión empresarial. Se centra en los temas de *management* más relevantes para los directivos de hoy en día y los ayuda a enfrentarse a los retos de dirigir a sus equipos y organizaciones.

Más información ACÁ.

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



LECTURAS

LIDERAZGO PARA EL CAMBIO SOCIOCULTURAL

Es universalmente aceptado que las organizaciones se caracterizan por desarrollar una cultura particular. Esta es el resultado de patrones de relación que, con el tiempo, se convierten en hábitos, y reflejan valores y creencias que son traducidos en comportamientos visibles y predecibles. Todo ello dentro de un campo de posibilidades que está limitado por la cultura del entorno en que se mueven. Por razón de la manera como utilizan su poder personal, los jefes, en los diferentes niveles de dirección dentro de la arquitectura de una organización, juegan un papel clave en la configuración de su cultura. De ahí la importancia que adquiere el liderazgo en la creación de una cultura organizacional vital, sana, flexible, adaptativa y en aprendizaje continuo, en resumen, vigorosa. Si utilizan un poder emanado de su cultivo interior, que los va convirtiendo en personas más integradas, integrales, armónicas, serviciales, trascendentes, que actúan en pro del bien general, podemos decir que se cuenta con auténticos líderes que crean las condiciones para que emerja una cultura organizacional vigorosa. En tales circunstancias, se trascienden tendencias al conformismo y a la decadencia. El proceso de vigorizamiento cultural continuo, siempre asociado al ejercicio de una liderazgo auténtico (basado en el poder interior), implica una práctica de transformación continua (comúnmente denominado “cambio”, lo cual connota hacer lo mismo pero de manera diferente). De la misma manera, implica un proceso de construcción (o reconstrucción) social, que va garantizando tanto la evolución como la creación de entornos saludables. Lo característico de la vida en los ecosistemas es la transformación continua que configura la evolución de los sistemas. Ir en contra de esta dinámica natural de la vida atenta contra la supervivencia de las poblaciones afectadas. Por tal motivo, consideramos que, para ayudar a contar con líderes para la transformación continua, es importante que siempre estemos revisando la literatura que trata el tema, tal como lo hacen los libros que hoy reseñamos.

AYUDAR A LA GENTE A CAMBIAR



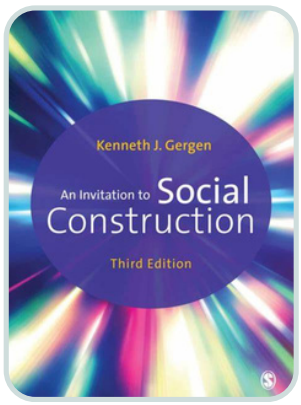
En este poderoso y práctico libro, el experto en inteligencia emocional Richard Boyatzis y los colegas de la Weatherhead School of Management, Melvin Smith y Ellen Van Oosten, presentan un mensaje claro y esperanzador. La manera de ayudar a alguien a aprender y cambiar, dicen [los autores], no puede enfocarse principalmente en arreglar problemas, sino que debe conectarse con la visión positiva que esa persona tiene de sí misma o con un sueño o una meta inspiradora que ha tenido por mucho tiempo.

Esto es lo que hacen los grandes entrenadores: saben que la gente saca energía de sus visiones y sueños, y que esa misma energía sostiene sus esfuerzos por cambiar, incluso en tiempos difíciles. Por el contrario, los enfoques centrados en el problema desencadenan respuestas fisiológicas que hacen que la persona esté a la defensiva y menos abierta a nuevas ideas.

Los autores utilizan historias reales, ricas y conmovedoras, así como décadas de investigación original, para mostrar cómo este modo tan positivo de *coaching* -lo que ellos llaman "*coaching* con compasión"- abre a la gente a pensar de manera creativa y les ayuda a aprender y crecer de manera significativa y sostenible. Lleno de preguntas de sondeo y ejercicios que fomentan la reflexión, "Ayudar a la gente a cambiar" alterará para siempre la forma en que todos nosotros pensamos y practicamos lo que hacemos cuando intentamos ayudar.

Tomado de este ENLACE.
Para más información, de clic ACÁ, ACÁ y ACÁ.

AN INVITATION TO SOCIAL CONSTRUCTION



Esta cuarta edición, totalmente actualizada, de *Una invitación a la construcción social,* de Gergen, presenta un movimiento teórico clave en la ciencia social contemporánea, a través de una amplia gama de ejemplos multidisciplinarios. La cuarta edición incluye:

- Una consideración más amplia de los desafíos globales contemporáneos.
- Mayor cobertura de los medios de comunicación, la cultura digital y los temas políticos relevantes.
- Ejemplos actualizados del mundo real de la teoría construccionista social en acción, en investigación, educación, terapia, organizaciones y construcción de paz.

Este libro reúne teorías complejas que informan y se basan críticamente en el construccionismo social, como la narratología, la deconstrucción, el dialogismo, el positivismo y el posestructuralismo, de una manera que es accesible, tanto para estudiantes como para investigadores. Es un recurso vital para aquellos que estudian psicología social y psicología social crítica, que buscan una guía completa de uno de los temas centrales en el campo.

Kenneth J. Gergen es profesor-investigador principal de psicología en el Swarthmore College y presidente del Instituto Taos.

Tomado de este ENLACE.
Para más información, de clic ACÁ, ACÁ y ACÁ.

