

BRÚJULA DEL LIDERAZGO

CENTRO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO

NO. 05 / MAY-JUN

MARCANDO EL SENDERO

LA MEJOR DE VERSIÓN DE TU LIDERAZGO

MARIANGELA ROSSI

EL APRENDIZAJE CONTINUO, PIEDRA ANGULAR DEL LIDERAZGO

Artículo de Juana Pavez

MI PRINCIPAL PREOCUPACIÓ COMO LÍDER

MARCELO MUÑOZ

CONOCE MÁS

WWW.CIL-EDU.ORG

EL LADO OSCURO DEL LIDERAZGO

FELICIA DE MARÍN

CENTRO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO,
LA VERTICAL DE LIDERAZGO DE LA GLOBAL CONFEDERATION OF COACHING

CIL EDICION 5

CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Queridos miembros y colegas de la comunidad de coaching en Hispanoamérica, me dirijo a ustedes con gran entusiasmo y sentido de responsabilidad en mi **nuevo rol como presidente de la Global Confederation of Coaching (GCC).** Es un honor liderar esta organización en un momento tan crucial y lleno de oportunidades para el desarrollo y profesionalización del coaching en nuestra región.

El coaching es una disciplina transformadora que tiene el poder de cambiar vidas, organizaciones y comunidades. Sin embargo, para maximizar su impacto, es fundamental que avancemos hacia una **mayor profesionalización y estandarización en nuestro campo.** Este desafío no solo es necesario, sino que también es una oportunidad para elevar la calidad y credibilidad de nuestra práctica.

Nuestro primer paso es ser transparentes y claros en nuestros objetivos. Queremos establecer estándares rigurosos de formación, certificación y ética que se alineen con las mejores prácticas internacionales. Estos estándares no solo asegurarán la calidad de nuestros servicios, sino que también fortalecerán la confianza de nuestros clientes y la sociedad en general en el valor del coaching.

Reconozco el arduo trabajo y la dedicación que cada uno de ustedes coloca en su práctica diaria. **Entiendo los desafíos que enfrentan y la pasión que los impulsa.** Es por eso que, me comprometo a apoyar y reconocer su esfuerzo continuo, creando oportunidades de desarrollo profesional y fomentando una comunidad de aprendizaje y crecimiento mutuo.

CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Nuestra visión es clara: queremos ser la región líder en coaching profesional en el mundo hispanohablante. Esto implica no solo alcanzar los más altos estándares de calidad, sino también innovar en nuestras metodologías y enfoques. El coaching debe adaptarse y evolucionar para enfrentar los desafíos únicos de nuestra cultura y mercado.

Como presidente, quiero que sepan que mi puerta está siempre abierta. Estoy aquí para escuchar sus ideas, inquietudes y sugerencias junto a todo el equipo directivo, ya que nuestra organización **no está compuesta solo por mi persona como líder, sino que de un grupo de profesionales de primer nivel** que me acompañan en este desafío. La colaboración es clave para nuestro éxito, y valoro profundamente la perspectiva de cada miembro de nuestra comunidad.

Finalmente, los invito a unirse a nosotros en este viaje hacia la excelencia. Participen activamente en nuestras iniciativas de formación continua, certifíquense bajo nuestros nuevos estándares y sean embajadores del coaching profesional en sus comunidades. **Juntos, podemos marcar una diferencia significativa y duradera.**

Quiero agradecerles sinceramente por confiar en la profesionalización del coaching en Hispanoamérica. Su compromiso y fe en este proceso son fundamentales para nuestro éxito colectivo. Estoy seguro de que, trabajando juntos, lograremos llevar el coaching en nuestra región a nuevas alturas.

CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Agradezco de antemano su compromiso y pasión. Estoy seguro que, trabajando juntos, lograremos llevar el coaching en Hispanoamérica a nuevas alturas. **Sigamos transformando la experiencia el coaching**

Con gratitud y optimismo,
Dr. Marcelo Muñoz Rojas
Presidente Global Confederation of Coaching

CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

Estimado lector

En nombre de todo el equipo de edición y escritores, ¡¡es un placer saludarles!! Apreciamos su interés y agradecemos el que nos puedas leer. Es nuestro compromiso como equipo informar y dar a conocer en el ámbito del Liderazgo Organizacional las tendencias actuales. Así mismo en el ámbito del Coaching, destacar como esta disciplina puede impactar en cada persona.

"Brújula del Liderazgo" como revista busca estar alineada con el sentir actual y junto a un equipo multidisciplinario generar valor en cuanto a contenidos. Consideramos un gran privilegio el ser un medio informativo con temas atingentes que sale al mundo beneficiando de manera integral a cada lector



Jose Luis Tapia Molina
Líder Equipo
Revista Brújula del Liderazgo
+569 9937 48 62.



CENTRO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO

Índice

Mi mayor miedo como líder	07
Marca personal: El activo más valioso del Líder	14
La mejor versión de tu Liderazgo	18
El ikigai y su refuerzo mediante el Coaching	22
Retos para el 2024	27
El aprendizaje continuo: Piedra angular del liderazgo	33
El lado oscuro del liderazgo	37
Liderazgo generacional	44
7 Razones porque la estrategia de cambio fracasa	49
La influencia de la filosofía estóica	55
Liderazgo y empatía: El vínculo inquebrantable	62
Liderazgo femenino	66
No puedo, no tengo tiempo	70



Cómo Evitar Ser el Cuello de Botella en tu Negocio y/o organización

Desde hace un par de semanas, me he estado cuestionando muchísimo este tema ¿Cómo hago para no ser yo, el cuello de botella de mi equipo; ya que muchas veces, estoy de viaje en algún país, dando una conferencia, un entrenamiento o derechamente arriba de un avión y no puedo atender temas, es por ello que quise escribir esto, porque pensé ¿Si a mi me pasa? También debe pasarles a otros líderes.
Aquí les dejo, algunas de las cosas que trabajo fuertemente dentro de las empresas donde tengo equipos.

Delegación efectiva: Como líder, es esencial confiar en tu equipo y delegar tareas de manera efectiva. No intentes hacerlo todo tú mismo. Reconoce las fortalezas individuales de tu equipo y asigna responsabilidades en consecuencia. Esto no solo alivia tu carga de trabajo, sino que también empodera a tus empleados y fomenta un sentido de propiedad en sus roles.

Fomentar la autonomía: No micro gestiones. Permítele a tu equipo tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos. Proporciona orientación y apoyo, pero permite que tengan la libertad de manejar sus responsabilidades de la manera que consideren más adecuada. La autonomía aumenta la motivación y la creatividad, lo que lleva a mejores resultados en general.

Comunicación transparente: Establece canales de comunicación abiertos y transparentes dentro de tu equipo. Mantén a todos informados sobre los objetivos, estrategias y cambios en el negocio. La falta de comunicación puede generar confusión y retrasar el progreso. Al mantener a todos en la misma página, se promueve un flujo de trabajo más fluido y colaborativo.

Capacitación y desarrollo: Invierte en el desarrollo profesional de tu equipo. Proporciona oportunidades de capacitación y crecimiento que les permitan mejorar sus habilidades y asumir mayores responsabilidades.

Un equipo bien capacitado es más capaz de funcionar de manera independiente, lo que reduce la dependencia del liderazgo directo y evita que te conviertas en un cuello de botella.

Automatización y tecnología: Aprovecha las herramientas y la tecnología disponibles para automatizar procesos y aumentar la eficiencia operativa. Identifica áreas en las que puedas implementar sistemas automatizados para agilizar tareas repetitivas o que consumen mucho tiempo. Esto libera recursos y permite que tu equipo se enfoque en actividades de mayor valor agregado.

Mantén la flexibilidad: Aunque es importante establecer procesos y procedimientos, también es crucial mantener la flexibilidad. El entorno empresarial está en constante cambio, y es necesario adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y oportunidades. No te aferres a formas obsoletas de hacer las cosas. Esté dispuesto a ajustar y evolucionar según sea necesario.

Promover una cultura de colaboración: Fomenta un ambiente de trabajo en el que se valore la colaboración y el trabajo en equipo. Facilita la interacción entre los miembros del equipo y promueve el intercambio de ideas y conocimientos. Una cultura de colaboración fortalece la capacidad de tu equipo para trabajar de manera independiente y reduce la necesidad de supervisión directa.

Todo eso, no es de la noche a la mañana, sino que es un proceso “evolutivo-incremental”, y cada persona no va al mismo ritmo; a veces es un tema generacional, otras veces es de personalidad de cada miembro del equipo o líder, o en algunas es por la cultura que trae el líder anterior, todo esto es fundamental, porque me ha tocado, llegar con un estilo de liderazgo en donde la autonomía es

fundamental, y el equipo o los líderes intermedios que dejo a cargo no lo entiendes, antes pensaba que era un problema de ellos, jajaja malamente, ahora entiendo que en realidad es un problema mío, no puedo llegar a una organización e impulsar autonomía si nunca han trabajado así.

Espero que estos 7 puntos les ayude a evaluar en tu estilo de liderazgo y aplicarlos en su día a día, y recuerda algunos miembros de tu equipo, pueden ir más rápido y otros mas lento, lo importante siempre es tu apoyo.

Nos vemos en la próxima entrega
Marcelo Muñoz Rojas
Agitador de Líderes

¡Descubre más con mi libro
Hackeando el Cambio!
Clic para ir a Amazon



"Hackeando el cambio" ha sido desde toda perspectiva un desafío, la gestación de la idea, su desarrollo, su diseño e incluso el título, que nos impulsa a pensar en el concepto de "hacker o jáquer" que tiene diversos significados, más allá de aquel aplicado a la informática y que según el diccionario de los hackers "es todo individuo que se dedica a programar en forma entusiasta, o sea un experto entusiasta de cualquier tipo" que considera que poner la información al alcance de todos constituye un extraordinario bien.

MARMUNOZ
TEAM
MENTORING - COACHING - SPEAKER - INNOVACIÓN Y LIDERAZGO

Metodologías Ágiles

Charla Ágilmente empresarial:

Reimaginando los negocios en tiempo real



Speaker
Marcelo **Muñoz**

Agenda tu cita


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



Marca Personal: *El Activo Más Valioso del Líder*

Marca Personal: El Activo Más Valioso del Líder

En el ajetreado entorno empresarial, los líderes a menudo se sumergen en la gestión de equipos, estrategias y resultados financieros. Sin embargo, hay un recurso invaluable que a menudo pasa desapercibido: la marca personal.

¿Qué es la Marca Personal?

La marca personal es la percepción que los demás tienen de ti. Es la huella digital y presencial que dejas en las personas con las que interactúas. No se trata solo de tu currículum o logros profesionales, sino también de tus valores, autenticidad y cómo te presentas al mundo. Como dijo Jeff Bezos: “Marca es lo que las personas dicen de ti cuando no estás presente”

¿Cuáles son los beneficios de gestionar tu Marca Personal?

1. **Diferenciación:** En un mercado saturado, tu marca personal te distingue. Reflexiona: ¿Qué te hace único (a)? ¿Cuáles son tus fortalezas? Comunicar esto claramente puede contribuir a posicionarte como un líder auténtico.

2. **Influencia:** Una marca personal sólida te permite inspirar o influir en otras personas. Tus palabras y acciones tienen más peso cuando las respalda la congruencia y la coherencia, generando confianza. ¿Tus acciones hoy, inspiran a tu equipo y a otros a seguir tus pasos?

3. **Red de Contactos:** Una marca personal gestionada intencionalmente y con una estrategia bien diseñada contribuye a construir relaciones significativas. Ten presente que las conexiones genuinas pueden ayudar a abrir puertas a oportunidades que enriquezcan tu vida profesional.

4. **Crecimiento Profesional:** Las y los líderes que cuentan con una marca personal gestionada con un objetivo claro, tienen mayores posibilidades de ser elegibles para nuevas posiciones. Las organizaciones buscan líderes que no solo tengan habilidades técnicas, sino también una presencia que inspire a seguirles.

Acciones para gestionar tu Marca Personal

1. **Autoconocimiento**: Reconocer tus creencias limitantes y también tus fortalezas. Reconoce tus creencias limitantes y también tus fortalezas. Reflexiona sobre tus valores, pasiones y metas. ¿Qué te apasiona? ¿Cuáles son tus valores más importantes? ¿Cómo deseas ser percibido?

2. **Comunicación Auténtica**: Sé transparente y coherente en tus interacciones. Tu lenguaje y comportamiento deben reflejar tus valores, misión y visión. Analiza: ¿Cómo se comportaría, cómo hablaría, de qué hablaría la persona que deseas ser?

3. **Contenido de Valor**: Comparte conocimientos y experiencias a través de blogs, redes sociales o charlas presenciales en tu entorno laboral o social. Aporta valor a tu audiencia y construye tu reputación como experto en el tema de tu interés.

¿Estás listo para trabajar en tu marca personal? No esperes más. Comienza hoy mismo:

1. **Actualiza tu Perfil Profesional**: Optimiza tu perfil en LinkedIn y otras plataformas. Destaca tus logros y habilidades clave.

2. **Participa en Eventos:** Asiste a conferencias, webinars y eventos de networking. Conéctate con otros líderes y comparte tus ideas.

3. Sé Consistente: Proyecta tu marca personal en todas tus interacciones. Cada correo electrónico, reunión o publicación cuenta.

Recuerda: Tu marca personal es tu activo más valioso. ¡Haz que ese activo cuente!



La mejor versión de tu liderazgo

En días pasados fui invitada como panelista a un gran evento de Women In Tech, una ONG que está establecida en varios países y promueve el desarrollo y la formación de mujeres en carreras STEM.

El tema del evento se centraba en cómo ser tu mejor versión. Un tema que parece cliché, pero que si lo revisamos con detenimiento puede brindarnos grandes análisis y aprendizajes.

En el mundo del liderazgo empresarial, la búsqueda de la excelencia es una constante. Todos aspiramos a ser la mejor versión de nosotros mismos, pero ¿cómo lograrlo cuando se trata de liderar equipos?
Para esta edición de la revista me gustaría dejar algunas reflexiones que nos sirvan a desbloquear el potencial y liderar con confianza y eficacia.

Primero, hablemos de autoconocimiento. Antes de liderar a otros, debes conocerte a ti mismo. Frase trillada, pero no podemos comenzar por otro punto! ¿Cuáles son tus puntos fuertes? ¿Dónde residen tus debilidades? Tomarte el tiempo para una autoevaluación honesta es fundamental. Reconocer tus propias áreas de mejora nos permite abordarlas con determinación y humildad. Una de las panelistas nos contaba cómo ella había transformado el que le dijeran “mandona” (don de mando) en una gran fortaleza para liderar. Es muy interesante este punto, si sabemos realmente cuáles son esas fortalezas podemos usarlas a nuestro favor.

El aprendizaje continuo es otro pilar importante. Nunca dejemos de cultivar habilidades y conocimientos. Ya sea a través de la educación formal, la mentoría o la participación en programas de desarrollo profesional, siempre hay espacio para crecer y evolucionar como líder. Debemos mantenernos al día con las últimas tendencias y mejores prácticas en cada campo, y no dejarnos vencer por el miedo a explorar nuevas ideas y enfoques.

Aquí yo agregaría que el conocimiento es fundamental pero hay que agregarle Actitud y por supuesto Voluntad!

Para mi, la mejor versión es aquella que es compatible con todas nuestras actualizaciones anteriores. Estamos en constantes cambios y todos lo sabemos, la mejor versión del liderazgo hoy en día es poder influir de una manera cada vez más humana.
La comunicación efectiva es esencial en el liderazgo. No se trata solo de transmitir información, sino de conectar con el equipo de manera significativa. Por lo tanto toca aprender a escuchar (algo que no nos gusta mucho, pero que creemos que somos expertos) y a expresar las ideas con claridad, fomentando un ambiente donde todos se sientan valorados y comprendidos. La empatía y la autenticidad son clave aquí. Lo que no es auténtico no se sostiene en el tiempo!

De más de 9000 mujeres que se inscriben en las universidades en Panamá para estudiar carreras de ingeniería, ciencias y tecnología, tan solo 190 logran graduarse. Una cifra que nos quedó a todos los presentes en nuestra mente merodeando. Hay mucho trabajo por hacer a nivel de liderazgo, tanto en empresas, escuelas y universidades.

Esto es un trabajo de todos. Alcanzar a esa mejor versión debe incluir absolutamente todas las aristas! Podemos hablar de que también es necesaria Una visión inspiradora, es fundamental motivar a los equipos. Comunicar de manera clara y convincente los objetivos y valores de la organización, o de cualquier proyecto, demuestra compromiso con su realización. Inspirar a otros a alcanzar su máximo potencial y a contribuir al éxito colectivo: eso es liderar!!

Delegar y empoderar son habilidades esenciales para cualquier líder. Confiar en equipo y darle la autonomía necesaria para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de sus proyectos

Esto no solo nos regala un gran alivio a la carga de trabajo, sino que también le da un sentido de propiedad

a los miembros del equipo. Si hablamos de empoderamiento, no puedo dejar de decir que ya esto no es cuestión de romanticismo, los equipos diversos y “empoderados” son un 22% más productivos que el resto, ustedes me dirán si esto no es La Mejor Versión!

Pudiera seguir escribiendo sin parar de entre tantas cualidades que necesitamos seguir desarrollando si de la mejor versión hablamos. Pero para culminar, quiero citar La integridad. Aquí quiero destacar la Visión del colegio de mis hijos: Formar Líderes Íntegros! y la Misión: restaurar Cultura, a través de la cultura. Para mi esto fue amor a primera vista. No tuve que buscar más colegios. Si algo quiero que mis hijos aprendan es sobre valores fundamentales que todo líder debe defender. Mantener altos estándares de conducta y ética en todas las interacciones y decisiones, y ser ejemplos a seguir para los demás. La confianza se gana a través de acciones coherentes y honestas y eso no es negociable ni para la Mejor versión de uno mismo ni para liderizar!

José Luis **Tapia**

Coach Profesional



El Ikigai y su refuerzo mediante el Coaching

El Ikigai es un concepto japonés, que si bien es cierto no tiene una traducción literal, puede definirse como la razón de vivir o la razón de ser. Otras ideas sobre este concepto tienen que ver con aquello que nos motiva, el propósito de lo que nos apasiona hacer y lo que sabemos hacer mejor. La parte clave tiene que ver con el propósito y sentido de vida que todos podemos desarrollar.

Piensa por un momento en esto: ¿Por qué te levantas cada mañana? ¿Qué es lo que te mueve o impulsa a hacer lo que haces todos los días? ¿En otras palabras, por qué el ser humano está en constante movimiento hacia el alcance de un objetivo? La respuesta es muy sencilla es nada más por que encontramos un propósito por el cual vivir y eso le da felicidad y un verdadero sentido a nuestra vida.

Cuando hablamos de tener un propósito o un sentido de vida, en el fondo es saber dónde estamos, tenemos una consciencia plena y un autoconocimiento y por otro lado sabemos lo que queremos y por qué vamos hacia allá. Podríamos agregar que se está enfocado en una sola dirección. Así es más fácil conducirnos por la vida con un sentido definido.

¿Por qué el coaching puede reforzar el concepto japonés del Ikigai? Para quienes han vivido un proceso de coaching entienden muy bien lo que esto significa y lo que se logra en cuanto al alcance de objetivos. Mediante un proceso de coaching la persona identifica un punto actual inicial y va descubriendo hacia donde quiere llegar o en que quiere convertirse, como una situación deseada. Es por eso por lo que hablamos de ser la mejor versión de sí mismo.

Y en todo ese proceso sin duda que debe aferrarse a un propósito a algo que le da verdadero sentido para generar una motivación tal que resulte en alcanzar metas personales u objetivos propuestos.

Tomando esto en cuenta, podemos aplicar este concepto de Ikigai a otros aspectos de nuestra vida. Por ejemplo, pensemos en nuestra propia existencia. Mira te invito a pensar en las siguientes preguntas: ¿Por qué estamos aquí? ¿Hacia dónde vamos? ¿Cuál es el propósito de nuestra existencia? Hallar estas respuestas a estas preguntas inquietantes nos ayudan a no vivir en piloto automático o a vivir como vive la mayoría, así como por inercia, más bien, lo significativo de esto, es que nos ayuda a forjarnos un camino personal enfocado y bien dirigido, un camino que vamos co - construyendo diariamente con ciertas herramientas, recursos y nuestra propia experiencia personal. En el fondo fijamos un plan de acción especifico.

¿Te fijas que hablamos de un plan de acción? En un proceso de coaching personal la parte de cierre del proceso esta relacionado con que la persona elabore su propio plan de vida de acuerdo con la toma de consciencia y autoconocimiento y en base a lo que quiere conseguir. Es muy similar a un plan de ruta donde el piloto lo sigue fielmente. Es aquí donde vuelve a tomar protagonismo el concepto japonés de Ikigai y volvemos a ver la importancia que tiene un propósito o una razón de vida.

De todo lo que hemos citado, podemos decir que la clave para llevar una vida con sentido es teniendo un propósito, que exista una razón. Cada uno de nosotros puede construir su propio Ikigai.

Eso logrará un estado de felicidad pleno. Lamentablemente muchos hoy condicionan la felicidad y se le ve como una meta o un final, sabiendo que en realidad la felicidad está en el trayecto en el camino de vida que tenemos y como interpretamos cada una de las cosas que vamos viviendo.

Puede que alguien se esté preguntando ¿Cómo identificar el Ikigai? Hay cuatro aspectos básicos que considerar para la construcción de tu propio Ikigai: La pasión, la vocación, la misión y la profesión de cada persona. Hay cuatro preguntas que tendrás que hacerte para descubrir tu Ikigai:

¿Qué es lo que amas? Debes descubrir qué es aquello que te gustaría hacer siempre, esa será tu PASIÓN.

¿Qué crees que el mundo necesita de ti? Esa será tu MISIÓN.

¿Qué se te da bien y te es fácil de realizar? Esa será tu VOCACIÓN.

¿Por qué te pagarían otras personas? Esa será o debería ser tu PROFESIÓN.

Te invito a que descubras tu propio Ikigai a que puedas forjarte una vida con sentido con un propósito definido. De esa forma encontrarás verdadera felicidad. Cada día es una oportunidad que se nos presenta y cada uno de nosotros elige como construir ese día.

Esto me recuerda una frase muy común que decimos a diario o que colocamos al final de un correo o de un mensaje de texto: ¡¡Que tengas un bonito día!! Está claro que por sí solo esto no fluye. Depende de nosotros de lo que hacemos para lograrlo y eso tiene que ver con nuestra actitud, diaria, nuestra planificación, nuestro compromiso y responsabilidad.

¡¡Te invito entonces a vivir una vida con sentido y propósito!!

COACHING
& EFECTIVIDAD PERSONAL

life Coaching
el éxito es tuyo

- FORMACIÓN & DESARROLLO PERSONAL
- COACHING PERSONALIZADO
- CHARLAS MOTIVACIONALES
- SERVICIOS A EMPRESAS



COACH.JTAPIAM

JOSÉ LUIS TAPIA M.
LÍDER & COACH

jtapiam2007@gmail.com

+569 9937 4862



RETOS DEL COACHING PARA EL 2024: LA IMPORTANCIA DE LA ESPECIALIZACIÓN Y LA ACREDITACIÓN PROFESIONAL

El coaching se ha convertido en una herramienta imprescindible en el ámbito del desarrollo personal y profesional, tanto para individuos como para organizaciones, en la última década. Su popularidad ha experimentado un incremento significativo y se espera que esta tendencia continúe en los próximos años. No obstante, con este crecimiento surge la necesidad de abordar nuevos desafíos que los coaches deben superar para mantener su relevancia y eficacia en un entorno cada vez más competitivo.

En el año 2024, se vislumbran diversos retos para el coaching, entre los que destacan la necesidad de adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado laboral, la demanda de especialización en áreas específicas y la importancia de contar con una acreditación profesional que garantice la calidad y la ética en la práctica del coaching.

En este sentido, la especialización se presenta como un factor clave para diferenciarse en un mercado saturado de profesionales. Los coaches que se especialicen en nichos específicos, como el coaching ejecutivo, el coaching de equipos o el coaching ontológico, podrán atender mejor las necesidades de sus clientes y ofrecer un servicio más personalizado y efectivo.

Por otro lado, la acreditación profesional se posiciona como un sello de calidad que certifica la formación y la experiencia de los coaches, garantizando a los clientes que están recibiendo un servicio de confianza y profesionalismo. En un panorama donde la competencia es feroz, contar con una acreditación reconocida puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en la carrera de un coach.

En definitiva, el coaching enfrenta desafíos importantes en el horizonte del 2024, pero también ofrece grandes oportunidades de crecimiento y desarrollo para aquellos profesionales que estén dispuestos a adaptarse, especializarse y obtener la acreditación necesaria para destacar en un mercado cada vez más exigente y competitivo.

Retos del coaching para el 2024

Uno de los principales retos que enfrentan los coaches en la actualidad es la saturación del mercado. Cada vez son más las personas que deciden convertirse en coaches, lo que significa que la competencia es cada vez más feroz. Para destacar en un mercado saturado, los coaches deben encontrar maneras de diferenciarse y posicionarse como expertos en su campo.

Para lograr destacar en un mercado saturado, los coaches deben enfocarse en desarrollar su propio estilo y metodología única que los distinga del resto. Es importante que establezcan su propuesta de valor, comunicándola de manera clara y convincente a su audiencia. Además, es fundamental que mantengan una constante actualización y formación en su campo, para seguir siendo relevantes y aportando un valor diferenciador a sus clientes.

Otro aspecto clave para sobresalir en un mercado competitivo es establecer una fuerte presencia en línea y utilizar estrategias de marketing digital efectivas. Contar con un sitio web profesional, mantener una presencia activa en redes sociales y generar contenido de calidad que demuestre su expertise son tácticas que pueden ayudar a los coaches a destacarse y atraer a potenciales clientes.

Además, la creación de alianzas estratégicas con otros profesionales y la participación en eventos de networking y conferencias pueden ser herramientas poderosas para ampliar su alcance y diferenciarse en un mercado saturado.

En resumen, para sobresalir en un mercado cada vez más competitivo, los coaches deben enfocarse en desarrollar una propuesta única, destacar su expertis y utilizar estrategias efectivas de marketing y networking para posicionarse como líderes en su campo.

La importancia de la especialización y la acreditación profesional
Dada la creciente competencia en el mercado del coaching, la especialización se ha vuelto cada vez más importante para los coaches que desean destacar. Al enfocarse en un nicho específico o en un área temática particular, los coaches pueden posicionarse como expertos en su campo y atraer a clientes que buscan soluciones a problemas específicos. La especialización también les permite diferenciarse de la competencia y destacar entre la multitud de coaches genéricos que existen en el mercado.

Además, la acreditación profesional es fundamental para demostrar la calidad y la credibilidad de un coach. La acreditación garantiza que el coach ha recibido una formación adecuada y que cumple con los estándares éticos y de calidad establecidos por las organizaciones de coaching reconocidas a nivel internacional. Los clientes buscan cada vez más coaches acreditados, ya que esto les brinda la tranquilidad de que están trabajando con un profesional cualificado y competente.

Podemos concluir, entonces, que los retos del coaching para el año 2024 son significativos y requieren que los coaches se adapten y evolucionen para seguir siendo relevantes en un entorno altamente competitivo. La especialización y la acreditación profesional son dos elementos clave que pueden ayudar a los coaches a destacar en un mercado saturado y a demostrar su competencia y credibilidad a los clientes. Al invertir en su formación y en su desarrollo profesional, los coaches pueden superar los retos del futuro y seguir siendo líderes en su campo.



KELLMAR ACADEMY
Liderazgo & Renovación

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

Firmonht Pérez O.
Conferencista y Coach de Desarrollo Humano Integral

BUSINESS TRAINING



COACH PROFESIONAL,
CAPACITADOR EMPRESARIAL

EMPRENDEDOR, ESCRITOR,
CONFERENCISTA INTERNACIONAL

FIRMONHT K. PÉREZ O.

COACH
ACREDITADO

LÍDER COACH
ACREDITADO

LÍDER COACH
ACREDITADO

CONFERENCISTA
ACREDITADO

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

INFORMACIÓN:
+58 4241324517
coachfirmonhtperez@gmail.com

@firmonhtperez

Juana **Pavez**

Coach - Escritora



El Aprendizaje Continuo: *Piedra Angular del Liderazgo Moderno*

En el dinámico mundo actual, el liderazgo efectivo no solo requiere habilidades de gestión, sino también una mentalidad de aprendizaje continuo. El compromiso con el aprendizaje constante se ha convertido en un elemento esencial para los líderes modernos y es capaz de impactar positivamente en su éxito y el de sus equipos.

El aprendizaje continuo lo podemos definir como el proceso constante de adquisición de conocimientos, habilidades y experiencias a lo largo de la vida, tanto en lo personal como profesional. En mi opinión el aprendizaje continuo implica un compromiso activo y permanente de buscar nuevas oportunidades de aprendizaje, ya sea formal o informalmente, con el objetivo de mejorar y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Cuando hablamos de aprendizaje continuo no deberíamos limitarlo a un período específico de la vida, sino considerarlo una práctica vitalicia que impulsa el crecimiento, la adaptabilidad y el éxito a largo plazo.

El aprendizaje continuo desempeña un papel crucial en el desarrollo y éxito de los líderes en la actualidad. Aquí hay algunas razones clave que destacan su importancia:
Fomento de la Innovación: el aprendizaje continuo fomenta la creatividad y la innovación. Los líderes que están constantemente aprendiendo y explorando nuevas ideas son más propensos a encontrar soluciones innovadoras para los problemas y a liderar iniciativas exitosas de cambio y mejora dentro de sus organizaciones.

Adaptación al cambio: los líderes modernos deben ser capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos, culturales y económicos que presenta el mundo empresarial y además guiar a sus equipos de manera efectiva en medio de la incertidumbre. El aprendizaje continuo les permite mantenerse al día con las últimas tendencias y mejores prácticas, lo que les ayuda a tomar decisiones informadas y estratégicas en un mundo en constante cambio.

Desarrollo personal y profesional: a través del aprendizaje continuo, los líderes tienen la oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades de liderazgo, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, entre otras. Este desarrollo personal y profesional es esencial para liderar equipos de manera efectiva y alcanzar las metas organizacionales.

Competitividad: En un entorno empresarial cada vez más competitivo, el aprendizaje continuo puede ser un factor diferenciador clave para las organizaciones y sus líderes. Aquellos lideres que están comprometidos con el aprendizaje constante están mejor posicionados para adaptarse a los cambios del mercado, anticipar tendencias emergentes y mantenerse a la vanguardia de su industria. Aquellos que están constantemente adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades tienen una ventaja competitiva sobre aquellos que se estancan en sus formas y no buscan mejorar.

Motivación: los líderes que demuestran un compromiso con el aprendizaje continuo pueden inspirar a sus equipos a seguir su ejemplo y a buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esta cultura de aprendizaje puede impulsar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito general de la organización.

Yo me declaro fans del aprendizaje continuo, porque es esencial para el liderazgo moderno. En resumen, los líderes que estamos comprometidos con el aprendizaje constante somos más capaces de adaptarnos al cambio, fomentar la innovación, desarrollar habilidades y competencias, inspirar a otros y mantenernos competitivos en un mundo empresarial en constante evolución. Al hacer del aprendizaje continuo una prioridad, los líderes podemos sentar las bases para el éxito a largo plazo tanto en lo personal como para nuestros equipos y organizaciones.



ÚNETE

BENCH CLUB

La mayor red De ejecutivos RRHHz

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



EL LADO OSCURO DEL LIDERAZGO *COMO EVITARLO*

"El poder no se da, se toma.“

- AD

En muchas ocasiones me he preguntado, ¿existe el liderazgo “bueno o malo”? **¿O, si no es buen líder, entonces no merece llamarse líder?**
Confieso que para mi, si el líder no conduce al éxito por el sendero ético, entonces no podría llamarse líder.
Sin embargo, estoy consciente que es muy polémico este tema, es como preguntar ¿el líder nace o se hace?

A lo largo de la historia, hemos observado a personas que han liderado el mal con un “éxito” arrollador. En ninguna cabeza medianamente pensante, cabe la posibilidad de que como personas de esta calaña puedan conseguir tantos seguidores y sin embargo lo logran. Eso se llama el **lado oscuro del liderazgo,** que es el tema sobre el cual disertaremos.

El liderazgo es una responsabilidad que conlleva un gran poder. Un buen líder puede inspirar y motivar a su equipo para alcanzar grandes logros, mientras que un mal líder puede causar daños considerables.
Si bien muchos se enfocan en las cualidades positivas del liderazgo, existe un **lado oscuro** que no se puede ignorar. Las trampas del poder, la ambición desmedida y la falta de ética pueden corromper incluso a los mejores líderes, conduciéndolos a tomar decisiones que perjudican a su equipo, a su organización y a la sociedad en general.

Las trampas del poder = liderazgo oscuro

El abuso de poder: Algunos líderes utilizan su posición para obtener beneficios personales o para intimidar y controlar a los demás. Esta actitud crea un ambiente de miedo y desconfianza, y puede llevar a la pérdida de productividad y creatividad.

La megalomanía: Los líderes megalómanos se obsesionan con su propio poder y creen que son superiores a los demás. Esta actitud conduce a una toma de decisiones impulsiva y egocéntrica, ignorando las necesidades y opiniones del equipo.

El narcisismo: Los líderes narcisistas necesitan constantemente la admiración y el reconocimiento de los demás. Esta actitud los lleva a tomar decisiones que buscan aumentar su propia imagen, incluso si estas decisiones son perjudiciales para la organización.

La ambición desmedida: La búsqueda del éxito a toda costa: Algunos líderes están tan obsesionados con el éxito que no dudan en utilizar métodos cuestionables o incluso ilegales para alcanzar sus objetivos. Esta actitud puede generar una cultura de corrupción y falta de ética dentro de la organización.

La competencia desleal: Los líderes que buscan destacarse a costa de sus compañeros de equipo, pueden recurrir a tácticas como el sabotaje o la difamación. Esta actitud crea un ambiente de división y hostilidad, impidiendo el trabajo en equipo y el logro de objetivos comunes.

La obsesión por el reconocimiento: Algunos líderes buscan el reconocimiento individual por encima del éxito del equipo. Esta actitud puede llevarlos a atribuirse los méritos de los demás o a minimizar los logros de sus colaboradores.

La falta de ética, conlleva a la toma de decisiones deshonestas: Algunos líderes toman decisiones que saben que son incorrectas o que perjudican a otros.

Esta actitud erosiona la confianza y el respeto del equipo, y puede dañar la reputación de la organización.

La falta de transparencia: Los líderes que no son transparentes con su equipo generan un ambiente de incertidumbre y desconfianza. Esta actitud dificulta la comunicación y la colaboración, y puede llevar a la toma de decisiones erróneas.

La indiferencia ante las consecuencias: Algunos líderes no se preocupan por las consecuencias negativas de sus decisiones. Esta actitud puede llevar a la explotación de los trabajadores, al daño al medio ambiente o a la violación de las leyes.

¿Cómo mantener el foco en el liderazgo ético? Antídotos.

Desarrollar la autoconciencia: Un líder consciente de sus propias debilidades y limitaciones es menos propenso a caer en las trampas del poder. La autocrítica y la apertura a la retroalimentación son herramientas esenciales para el desarrollo de la autoconciencia.

Fomentar la ética y la integridad: Un líder ético predica con el ejemplo y establece un código de conducta claro para toda la organización. La honestidad, la transparencia y la responsabilidad son valores fundamentales para un liderazgo ético.

Promovamos con coherencia , que nuestros hijos sean sus propios líderes inicialmente, sin coartarlos, iluminando su camino hacia un futuro más brillante y empático para su entorno; para luego formar parte importante del liderazgo ideal, que su futuro demande.

“Liderazgo y aprendizaje, son indispensables el uno para el otro”.

- John F Kennedy

Felicia de Marín

Neuro Coach.

Master Coach. Leader Coach

.

CENTRO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO

PODCAST

BRÚJULA DEL LIDERAZGO FEMENINO

BRÚJULA DEL LIDERAZGO FEMENINO

COMUNICACIÓN SIN DRAMA, SE LÍDER



FELICIA DE MARÍN
HOST



HAYDEE RUEDA
HOST



LUISA GONZALES
HOST



JUANA PAVEZ
HOST

¡Síguenos en nuestro podcast!

@brujulaliderazgofemenino


Felicia de Marín
Neuro 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

Nydia González

Coach - Escritora



Liderazgo generacional: *Desafiando las expectativas y aprovechando las fortalezas de cada generación en el lugar de trabajo*

Al considerar la redacción del presente artículo, no puedo evitar rememorar una película que dejó una huella perdurable en mi mente hace algunos años: "El Pasante de Moda". No solo resuena en mis recuerdos por la participación de dos de mis actores favoritos, Anne Hathaway y Robert De Niro, sino también por la fascinante representación visual de la interacción entre dos o tres generaciones en el entorno empresarial. Lo más notable es cómo esta película arroja luz sobre el cambio en nuestra percepción del liderazgo, desafiando la noción convencional de que la experiencia solo puede provenir de años acumulados.

Es innegable que cada generación se moldea con diferentes influencias tanto en su desarrollo profesional como personal. Hoy en día, la brecha generacional se torna especialmente evidente en el entorno organizacional, donde coexisten y colaboran prácticamente todas las generaciones. Este fenómeno no solo es un reflejo de la diversidad y la evolución continua de la sociedad, sino también una oportunidad invaluable para aprovechar la riqueza de perspectivas y habilidades que cada grupo etario aporta. En este contexto, reconocer el valor inherente en la experiencia acumulada a lo largo de los años, al igual que la frescura y la innovación que aportan las nuevas generaciones, se convierte en un activo crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el siglo XXI.

La identificación y comprensión de las distintas generaciones que coexisten en el entorno laboral contemporáneo es fundamental para el análisis de la dinámica del liderazgo. Al explorar las características y tendencias de cada una, desde los Baby Boomers hasta la Generación Z, se revela un panorama complejo y en constante evolución que influye en la percepción y práctica del liderazgo.

Los Baby Boomers, por ejemplo, surgieron en una época marcada por estructuras jerárquicas sólidas, donde la autoridad y la ejecución de tareas eran fundamentales. Para esta generación, el liderazgo se define por la verticalidad y la importancia del trabajo arduo, donde la lealtad y el logro de objetivos son pilares esenciales. Su enfoque se centra en la experiencia y la autoridad, con una valoración profunda de la estabilidad y la tradición en el ámbito laboral.

Por otro lado, los Millennials representan una generación que abraza la inclusión y el trabajo en equipo. Su perspectiva del liderazgo se distingue por la horizontalidad y la colaboración, alejándose de las estructuras jerárquicas rígidas. Para ellos, el liderazgo se construye a través del empoderamiento y la participación, donde la tecnología se convierte en una herramienta imprescindible para la comunicación y la innovación. La flexibilidad y la adaptabilidad son cualidades clave en su enfoque del liderazgo.

Finalmente, la Generación Z, aún en proceso de formación, se caracteriza por su búsqueda de transparencia y autenticidad en todas las facetas de la vida, incluido el liderazgo. Para ellos, la tecnología y las redes sociales son elementos naturales e indispensables, que utilizan hábilmente para expresar sus ideas y valores. Su liderazgo se fundamenta en la conexión y la comunicación abierta, donde la capacidad de generar confianza y generar un impacto significativo son prioridades.

Podemos ver que la diversidad generacional en el lugar de trabajo desafía las concepciones tradicionales del liderazgo, dando lugar a enfoques diversos y complementarios. Comprender estas diferencias y adaptarse a ellas es esencial para cultivar un entorno laboral inclusivo y dinámico, donde el liderazgo puede florecer en todas sus formas y manifestaciones.

Ante este reto, los lideres deben contar con ciertas herramientas para poder lograr la sinergia y la influencia en todos los que lo rodean, tomando en cuenta su generación, a continuación te propongo algunos elementos, que considero pueden ayudar en estos casos:

Comunicación intergeneracional: Examina los desafíos y oportunidades asociados con la comunicación entre diferentes generaciones en el lugar de trabajo y cómo los líderes pueden facilitar una comunicación efectiva y colaborativa.

Gestión de conflictos generacionales: Aborda los posibles conflictos o malentendidos que puedan surgir entre diferentes generaciones debido a diferencias en estilos de trabajo, expectativas o valores, y proporciona estrategias para gestionar estos conflictos de manera constructiva.

Reconocimiento de las fortalezas de cada generación: Destaca las fortalezas y habilidades únicas que cada generación puede aportar al lugar de trabajo, desde la experiencia y estabilidad de los Baby Boomers hasta la innovación y la adaptabilidad de la Generación Z.

Flexibilidad y adaptabilidad: Analiza la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad por parte de los líderes para gestionar equipos multigeneracionales de manera efectiva, reconociendo y respetando las diferentes formas en que cada generación prefiere trabajar.

Mentoría intergeneracional: Explora cómo los líderes pueden fomentar la mentoría y el intercambio de conocimientos entre diferentes generaciones en el lugar de trabajo para promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados.

Desarrollo de estrategias de liderazgo inclusivo: Proporciona consejos y técnicas para los líderes que deseen adoptar un enfoque inclusivo que valore las contribuciones de todas las generaciones y fomente un ambiente de trabajo equitativo y respetuoso.

Gestión del cambio generacional: Examina los desafíos asociados con la sucesión generacional en las organizaciones y cómo los líderes pueden prepararse y gestionar de manera efectiva la transición de liderazgo entre diferentes generaciones.

Promoción de la diversidad generacional: Destaca la importancia de la diversidad generacional en la creación de equipos y organizaciones fuertes y resilientes, y ofrece estrategias para promover y aprovechar esta diversidad de manera positiva.

Creación de una cultura organizacional inclusiva: Finalmente, explora cómo los líderes pueden trabajar para crear una cultura organizacional que celebre y valore las diferencias generacionales, promoviendo un sentido de pertenencia y colaboración entre todos los empleados.

En la dinámica del liderazgo generacional, se vislumbra una intersección única entre tradición y renovación, donde la sabiduría acumulada se fusiona con la frescura de nuevas perspectivas. Este fenómeno resalta la importancia crucial de la comunicación intergeneracional como piedra angular para el éxito organizacional. Reconocer y valorar las diversas experiencias y enfoques de cada generación no solo nutre un ambiente de colaboración y comprensión, sino que también impulsa la innovación y el progreso. En última instancia, el verdadero liderazgo generacional trasciende las barreras del tiempo y el espacio, cultivando un legado de aprendizaje continuo y crecimiento colectivo.

Viviana **Del Valle**

Conferencista - Speaker



7 razones porque la estrategia de gestión de cambio fracasa y como evitarlas

Las consecuencias de una transformación organizacional mal gestionada pueden ser devastadoras.

Hoy más que nunca, las organizaciones necesitan líderes con el conocimiento y las habilidades para planificar y gestionar el cambio con éxito. Según David A. Shore , instructor de dos programas de desarrollo profesional y ejecutivo de Harvard DCE centrados en estrategias para liderar el cambio , el liderazgo suele ser la clave para una iniciativa de cambio exitosa.

Cuando las iniciativas de cambio fracasan (y lo hacen la mayoría de las veces), rara vez fracasan en las habilidades técnicas (habilidades duras), sino en las habilidades interpersonales.

#1: Comenzar con una estrategia incompleta o mal definida

Al pensar en una transformación organizacional, los líderes suelen centrarse en qué es el cambio y por qué es necesario. Sin embargo, no dar la misma prioridad a cómo se producirá el cambio puede socavar cualquier esfuerzo de transformación.

Solución: invertir mucho tiempo y energía en crear una estrategia integral de gestión del cambio antes de iniciar cualquier iniciativa de cambio. Puede resultar útil elegir un modelo a seguir: el proceso de 8 pasos de Kotter , el modelo de gestión de cambios de Lewin o el modelo ADKAR ® de Prosci.

A medida que desarrolla su estrategia, identifique áreas de resistencia y problemas potenciales que crea que puede encontrar. El análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) puede ser una herramienta táctica útil para ayudar a desarrollar caminos alternativos para lograr

sus objetivos a largo plazo.

#2: Seguir una estrategia demasiado rígida e inflexible

Ser demasiado dogmático e inflexible al implementar ese plan puede ser igualmente perjudicial para el éxito a largo plazo.

No adaptar su estrategia a acontecimientos imprevistos o repentinos puede hacer que su estrategia a largo plazo sea ineficaz o, en el peor de los casos, irrelevante.

Solución: revise su plan estratégico con frecuencia, tanto antes como después de que ocurran acontecimientos inesperados.

Asegúrese de que su visión y sus objetivos a largo plazo sean claros, pero también de que su estrategia incluya objetivos a corto y mediano plazo que pueda revisar y realinear para tener en cuenta los cambios en el entorno que lo rodea.

#3: Falta de comunicaciones efectivas

Las estrategias de gestión del cambio a menudo fracasan cuando los líderes no se comunican lo suficiente después de que se anuncia la iniciativa.

Solución: cree una explicación breve y comprensible de su estrategia de cambio. Debe ser claro, consistente y constante. Esté preparado para repetir esa explicación con frecuencia, durante todo el proceso y con todas las personas que puedan verse afectadas, sin importar cuán remota sea.

Asegúrese de que cada acción que realice el equipo de liderazgo se alinee con su visión de cambio..

Cada interacción con su equipo, desde una reunión de personal hasta una evaluación de desempeño, es una oportunidad para educar a la organización sobre por qué este cambio es importante y el impacto positivo que cree que tendrá en la organización a largo plazo.

#4: No identificar y abordar la resistencia

A menos que se aborden sus preocupaciones específicas, la resistencia puede fácilmente descarrilar o socavar la iniciativa de cambio, ya sea de manera encubierta o abierta. Como señala Shore, "el trabajo de un agente de cambio es abordar esta fricción".

Solución:

Involucre activamente a sus empleados a lo largo de su estrategia de gestión del cambio. La escucha activa es la mejor manera de evitar malentendidos, garantizar que todas las partes tengan información completa y precisa y abordar el miedo, la ansiedad y la incomodidad que conlleva cualquier cambio.

#5: Desconexión entre estrategia y cultura

Las demandas para cambiar hábitos y comportamientos en el lugar de trabajo encontrarán desconfianza y resistencia si los empleados no confían en que la organización apoyará y recompensará esos cambios en el largo plazo.

Solución

Asegúrese de que tanto la alta dirección como los empleados de primera línea estén alineados con las prioridades y objetivos de la organización, así como con las estructuras de recompensa y la tolerancia al riesgo.

Un plan de comunicaciones eficaz debe incluir un enfoque en cómo su cambio respalda la visión compartida de su organización.

#6: Establecer expectativas poco realistas

La presión de hacer demasiado y demasiado rápido se presenta de varias formas diferentes:

El mercado : Es posible que sea necesario un cambio rápido para seguir siendo competitivo. Esperar demasiado para lanzar un nuevo producto, por ejemplo, podría dejar una oportunidad para sus competidores.

Alta dirección : los ejecutivos a menudo subestiman cuánto tiempo lleva el cambio y cuánto costará, y sobreestiman los resultados finales. El entusiasmo por el cambio puede desvanecerse rápidamente cuando lleva demasiado tiempo o los logros no se perciben como “suficientemente grandes”.

La necesidad de impulso : tanto las personas como las organizaciones tienen períodos de atención cortos. Puede resultar complicado mantener el entusiasmo por el cambio a largo plazo.

Solución: gestionar las expectativas (tanto positivas como negativas) durante una iniciativa de cambio es tan importante como gestionar el cambio en sí. Recuérdese a sí mismo y a sus partes interesadas clave que el verdadero cambio lleva tiempo.

#7: No crear (y celebrar) victorias a corto plazo

No mostrar un progreso positivo de manera oportuna puede ser perjudicial.

Los empleados y los equipos pueden perder fácilmente el impulso y el entusiasmo por un cambio si sienten que no están progresando.

Solución: Incluya resultados alcanzables que produzcan resultados visibles.

Y cuando su equipo logre esos resultados, asegúrese de publicitarlos como victorias y celebrarlos tan pronto como sucedan. Aprovechar el entusiasmo por una victoria a corto plazo ayudará a mantener el impulso durante más tiempo.

Actualmente estoy viviendo un proceso de cambio en la compañía y cada punto me hace mucho sentido y lo he vivido cada día…veremos como termina este capítulo de mi vida….

Haydee **Rueda**

Coach - Escritora



LA INFLUENCIA DE LA FILOSOFÍA ESTÓICA PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO

En un mundo cada vez más complejo e incierto, la búsqueda de modelos de liderazgo efectivos se vuelve más acuciante que nunca. Entre las diversas filosofías que pueden aportar valiosas lecciones al respecto, el estoicismo se presenta como una fuente de sabiduría milenaria con un potencial transformador en el ámbito del liderazgo.

El estoicismo, fundado por Zenón de Citio en la antigua Grecia, propone un enfoque de la vida basado en la virtud, la razón y la aceptación de lo que está fuera de nuestro control. Esta filosofía ha inspirado a grandes figuras a lo largo de la historia, desde emperadores romanos hasta pensadores y escritores. En la actualidad, sus principios pueden ser aplicados al liderazgo para desarrollar líderes virtuosos, resilientes y capaces de guiar a sus equipos hacia el éxito.

Quiero comenzar este artículo compartiéndote dos frases de la filosofía Estoica :

“No te quejes de las cartas que te tocaron, más bien juégalas de la mejor manera posible”

“No es lo que te ocurre, sino lo que tu haces con lo que ocurre”

Estas dos frases son dos formas diferentes de expresar lo que en el estoicismo se llama la dicotomía de control, que el filósofo Epicteto expresó de la siguiente forma:

«En cuanto a todas las cosas que existen en el mundo, unas dependen de nosotros, otras no dependen de nosotros. De nosotros dependen; nuestras opiniones, nuestros movimientos, nuestros deseos, nuestras inclinaciones, nuestras aversiones; en una palabra, todas nuestras acciones.

Las cosas que no dependen de nosotros son: el cuerpo, los bienes, la reputación, la honra; en una palabra, todo lo que no es nuestra propia acción. Las cosas que dependen de nosotros son por naturaleza libres, nada puede detenerlas, ni obstaculizarlas; las que no dependen de nosotros son débiles, esclavas, dependientes, sujetas a mil obstáculos y a mil inconvenientes, y enteramente ajenas. Recuerda pues que, si tú crees libres, a las cosas por naturaleza esclavas, y propias, a las que dependen de otro; encontrarás obstáculos a cada paso, estarás afligido, alterado, e increparas a Dios y a los Hombres. En cambio si tu tienes, a lo que te pertenece, como propio y, a lo ajeno como de otro; nunca, nadie, te forzará a hacer lo que no quieres ni te impedirá hacer lo que quieres. No increparás a nadie, ni acusarás a persona alguna; no harás ni la más pequeña cosa, que no desees; nadie, entonces, te hará mal alguno, y no tendrás enemigos, pues nada aceptarás que te sea perjudicial».
La dicotomía de control es uno de los muchos modelos mentales que promueve el estoicismo para vivir una vida mejor, más plena y satisfactoria, lo cual también puede aplicarse perfectamente en el ámbito del liderazgo, porque lo que le ocurre al líder claramente tendrá un impacto directo en los colaboradores.

“Uno de los modelos mentales de esta filosofía es saber diferenciar lo que está bajo nuestro control de lo que no lo está”
Cabe aclarar que algunos han tenido la falsa idea de que el estoico es una persona insensible, pero más bien, es alguien que es capaz de discernir que aquello malo que le sucede, si no se encuentra dentro de su control, no debe hacerle caer en el desánimo o la desesperación, lo cual no quiere decir que no le afecte, pero sin duda hace lo posible para que eso no le acabe hundiendo.
No en vano, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) define estoico en su primera acepción como “Fuerte, ecuánime ante la desgracia”. En la actualidad, ser estoico es sinónimo de ser “calmo” y “tener la cabeza fría”, es decir, ejercer una actitud de autocontrol y resistencia a las pasiones humanas.

Cuando decimos que alguien se tomó una mala noticia “con estoicismo”, queremos decir que reaccionó con entereza, sin entregarse al dolor.

Las virtudes del líder estoico

Un líder estoico se caracteriza por cultivar un conjunto de virtudes esenciales para el liderazgo efectivo. Entre las más importantes encontramos:

Sabiduría: La capacidad de discernir lo bueno de lo malo, lo verdadero de lo falso, y lo que está en nuestro poder de lo que no. Un líder sabio busca el conocimiento y la comprensión profunda de las situaciones antes de tomar decisiones.

Justicia: Actuar con rectitud, imparcialidad y equidad, tratando a todos los miembros del equipo con respeto y dignidad. Un líder justo inspira confianza y crea un ambiente de trabajo armonioso.

Coraje: Enfrentar los desafíos con valentía y determinación, sin dejarse vencer por el miedo o la adversidad. Un líder valiente toma decisiones audaces y motiva a su equipo a superar obstáculos.

Templanza: Moderar los deseos y las emociones, manteniendo el equilibrio y la compostura en situaciones difíciles. Un líder templado evita los extremos y promueve la serenidad en el equipo.

Perseverancia: Mantener la constancia y el esfuerzo en la búsqueda de objetivos, sin rendirse ante las dificultades. Un líder perseverante inspira a su equipo a no desistir y a seguir adelante a pesar de los contratiempos.

Los principios del estoicismo pueden ser aplicados al liderazgo de diversas maneras. A continuación, se presentan algunas estrategias clave:

Enfocarse en lo que se puede controlar: Un líder estoico reconoce que no tiene control sobre todo lo que sucede a su alrededor, pero sí sobre sus propias acciones y reacciones. Por lo tanto, se concentra en aquello que puede influir y actúa con determinación en ese ámbito.

Aceptar lo que no se puede controlar: Ante situaciones inevitables o adversas, un líder estoico las acepta con serenidad y busca la mejor manera de afrontarlas. Esta actitud evita el desgaste emocional y permite enfocar la energía en soluciones constructivas.

Actuar con racionalidad: Las decisiones de un líder estoico se basan en el análisis objetivo de la información y la evaluación de las diferentes opciones. Las emociones no nublan su juicio y toman decisiones acertadas y estratégicas.

Desarrollar la resiliencia: Los líderes estoicos son capaces de sobreponerse a los obstáculos y contratiempos gracias a su fortaleza mental y emocional. Esta resiliencia les permite inspirar a su equipo y guiarlos hacia el éxito incluso en tiempos difíciles.

Promover el bienestar del equipo: Un líder estoico se preocupa por el bienestar físico y mental de los miembros de su equipo. Fomenta un ambiente de trabajo saludable, basado en el respeto, la comunicación abierta y el apoyo mutuo.

En conclusión, el liderazgo estoico ofrece un modelo de liderazgo virtuoso y efectivo, basado en la sabiduría, la razón, la aceptación y la acción. Al cultivar las virtudes estoicas y aplicar sus principios en la práctica, los líderes pueden desarrollar la capacidad de guiar a sus equipos hacia el éxito, incluso en un mundo incierto y cambiante.

El estoicismo es toda una filosofía de vida que nos brinda la posibilidad de vivir vidas plenas liderando en organizaciones, pero también en nuestros entornos personales, viviendo así una vida en congruencia, completa, y más placentera.

Con gusto puedo apoyarte a desarrollar y fortalecer los modelos de pensamiento de la filosofía estoica en el liderazgo en tu organización a través de talleres y capacitación.

Master Coach Haydee Rueda – Leader Coach

Haydee Rueda

Coach Organizacional y Ejecutivo

LIDERAZGO
Centrado en las Personas



- Talleres
- Programas
- Certificaciones
- Conferencias
- Capacitación

Transforma, Potencia y Empodera a tus colaboradores

+52 552322-1459 www.haydeerueda.com Haydee Rueda



Liderazgo y Empatía: *El Vínculo Inquebrantable*

"La empatía nos conecta con los demás de una manera profunda y significativa, creando lazos que perduran más allá de las dificultades."

Como coach de vida y docente universitario de clases de liderazgo, he descubierto que la empatía y el positivismo son dos de las características más importantes que pueden abrir puertas a nuevas oportunidades y generar confianza en cualquier entorno, ya sea profesional o personal. La empatía, en particular, se ha convertido en un pilar esencial en mi carrera y ha sido un factor clave en mi éxito como coach y líder.

La empatía es mucho más que simplemente comprender las emociones de los demás; implica sentir lo que sienten, lo que nos permite establecer conexiones genuinas y significativas. Esta habilidad ha sido fundamental para mí, no solo en mi desarrollo profesional, sino también en mi vida cotidiana. La capacidad de ponerme en el lugar de los demás me ha permitido construir relaciones sólidas y confiables.

Las estadísticas respaldan la importancia de la empatía en el mundo empresarial. Según una encuesta realizada por la Universidad de California, el 92% de los empleados y líderes empresariales consideran que la empatía es una habilidad esencial para liderar equipos de trabajo de manera efectiva. Este dato no hace más que confirmar lo que ya sabemos: la empatía no solo es un aspecto deseable en un líder, sino que también es crucial para el éxito de una empresa.

Un líder empático no solo comprende las necesidades y preocupaciones de su equipo, sino que también es capaz de actuar en consecuencia, ofreciendo el apoyo y la orientación necesarios. Esta conexión emocional crea un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sienten valorados y motivados a dar lo mejor de sí mismos.

Recuerdo una situación en la que mi habilidad para empatizar marcó una diferencia significativa en el desempeño de mi equipo, un equipo que estaba separado y resentido por el liderazgo que tuvieron antes de que yo tomara el puesto. Durante un período de cambios organizativos, muchos de mis colegas (incluyendo mi equipo) estaban experimentando altos niveles de estrés y ansiedad. En lugar de simplemente ignorar esta situación, decidí tomarme el tiempo para escuchar sus preocupaciones y ofrecer mi apoyo. Este gesto no solo ayudó a aliviar el estrés, sino que también fortaleció la confianza y la cohesión dentro del equipo.

En conclusión, la empatía no solo es una cualidad deseable en un líder, sino que es un factor esencial para el éxito en el mundo empresarial. Al cultivar la empatía, podemos establecer conexiones significativas, construir equipos sólidos y crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

Cultivar la empatía no solo beneficia al líder, sino que también impacta positivamente en el equipo y en el entorno laboral en general. Te invito a desarrollar y fortalecer tu empatía, practicando la escucha activa, poniéndote en el lugar del otro y mostrando comprensión y apoyo. Juntos, podemos crear un entorno laboral más humano, donde la empatía sea el fundamento de un liderazgo efectivo y exitoso.

Luisa Gonzales

MBA, Maxwell Leadership Certified Coach, Experta en Negocios y dueña de la marca que lleva su nombre **Luisa Gonzales Life Coach**, con ella ayuda a empoderar a las mujeres.

Consultora y Asesora especializada en transformar y mejorar el mundo de los negocios con mas de 20 años de experiencia en Retail, trabajando con y para empresas Globales en Perú, México y Estados Unidos.

LUISA GONZALES
BUSINESS COACH



- Coaching personal y empresarial.
- Capacitaciones en soft skills.
- Charlas y cursos de liderazgo corporativo.
- Consultoría en apertura y desarrollo de negocios, store planning & supply chain.
- Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.
- Asesoría en transformación Retail con enfoque en procesos, operaciones, comercial y marketing digital.

+1 754-301-1249

www.luisagonzaleslifecoach.com

Ingrid Soto

Escritora - Speaker



Liderazgo Femenino en Ascenso: *Un Análisis de los Cambios en los Directorios Empresariales de Latinoamérica en las Dos Últimas Décadas*

Durante las últimas dos décadas, Latinoamérica ha sido testigo de un crecimiento significativo en la presencia de mujeres en los directorios empresariales, marcando un cambio notable en la dinámica de liderazgo en la región. Este ascenso refleja no solo un movimiento hacia la equidad de género, sino también una evolución en la percepción del papel de las mujeres en el mundo empresarial.

El aumento de la representación femenina en los directorios no es simplemente una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente. Las empresas con una mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienden a ser más innovadoras y rentables. Los estudios muestran que la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo conlleva una toma de decisiones más amplia y completa, lo que a su vez se traduce en un mayor rendimiento financiero y una mejor gestión del riesgo.

A pesar de estos avances, aún persisten desafíos significativos para las mujeres en los directorios empresariales de Latinoamérica. El sesgo de género, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la resistencia cultural son solo algunos de los obstáculos que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia el liderazgo. Además, las barreras estructurales, como la falta de redes de apoyo y los estereotipos arraigados, continúan limitando el progreso hacia una representación más equitativa en los puestos de toma de decisiones.

Para abordar estos desafíos, es fundamental implementar políticas y programas que fomenten la diversidad de género y el desarrollo de liderazgo femenino en las empresas latinoamericanas. Esto incluye la creación de programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres

así como la adopción de prácticas de contratación y promoción más inclusivas.

Además, es necesario fomentar un cambio cultural que reconozca y valore las contribuciones de las mujeres en el ámbito empresarial. Esto implica desafiar los estereotipos de género arraigados y promover una cultura organizacional que celebre la diversidad y fomente un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

En resumen, el ascenso del liderazgo femenino en los directorios empresariales de Latinoamérica en las últimas dos décadas es un indicador alentador de progreso hacia la equidad de género en el mundo empresarial. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para superar los desafíos restantes y crear un entorno verdaderamente igualitario donde todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial sin importar su género.

reactive® Consultores



Conoce a Reactive Consultores

Historia de la empresa

Fundada en 2013, nuestra organización ha asistido a diversas empresas de distintos sectores a mejorar su retención de talentos, aumentar la moral y compromiso de los colaboradores y mejorar la reputación de marca.

Nuestros Servicios

- **Selección de personas y Head Hunting**
- **Consultoría en Desarrollo Organizacional**
- **Gestión Documental interna y Externa**
- **Consultoría en Diversidad e Inclusión**

Contáctanos

Alonso de Cordova 5870, oficina 413
Las Condes, Chile

(569-50102840
isoto@reactiveconsultores.com

www.reactiveconsultores.com
@reactiveconsultores



No puedo, no tengo tiempo

Se ha preguntado ¿cuánto tendríamos ahorrado, si obtuviéramos US$ 1.- por cada vez que hemos escuchado esta frase, o bien la hemos usado?. En un mundo tan cambiante, con altas exigencias de actualización, competitivo y en donde pareciera que necesitamos días de 48 horas para todo lo que debemos hacer, pareciera a lo menos desafiante encontrar una forma de incrementar nuestro tiempo para diversas actividades.

Si bien la tecnología a lo largo de los años ha permitido seamos más productivos, con acceso a grandes cantidades de información y mejorar de manera notable la comunicación instantánea entre personas alrededor del planeta, la necesidad de contar con mayor cantidad de tiempo no parece llegar a buen puerto.

En este escenario que pareciera negativo, nuestros “Coachees” han logrado enormes avances en ser más eficientes con su tiempo, agregando entre 10 a 20 horas disponibles semanales conforme el siguiente ejercicio:

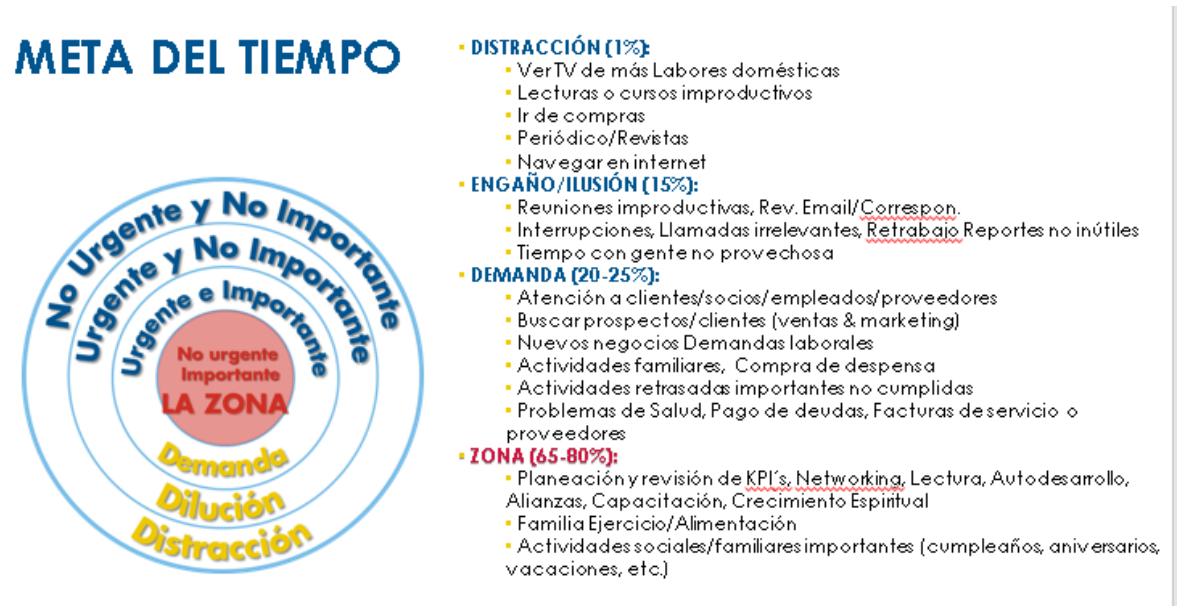
Dominio de sí mismo.



Elabora un listado de los pendientes semanales y clasifica en un ranking de importancia A, B, y C dichos pendientes. Utiliza tus objetivos S.M.A.R.T. previamente definidos (específico, medibles, alcanzables, resultados relevantes y plazo definido)

para alinear lo que es “importante” y que debe ser “target” principal de tus actividades diarias.

Es normal que nuestro tiempo se distribuya de una manera en que le damos mayor dedicación a actividades “Urgentes y No Importantes” (entre 50 y 60%). El desafío es concentrar nuestro tiempo en la categoría “No urgente e Importante”, con una dedicación entre el 65 al 80% de nuestro tiempo.



Delegación de Tareas.

El paso fundamental para alcanzar el movimiento anterior es aprender no sólo a concentrarse en actividades importantes y no urgentes (planificación), sino entender la importancia en poder delegar muchas tareas que podrían ser realizadas por otra persona interna o externa a la organización. El problema principal radica en que, al realizar dicha delegación, solemos caer en una acción mas bien de “recados”, es decir “haz esto…”, “haz aquello” y no procedemos a generar una real oportunidad de aprendizaje a quien recibe la responsabilidad. De lo anterior, recomiendo seguir la siguiente secuencia:

1. Sé ESPECÍFICO acerca de la tarea

2. Dales el ENTRENAMIENTO adecuado

3. Dales la AUTORIDAD de tomar acción

4. Dales un marco de TIEMPO

5. Dales una CLARA imagen del resultado esperado

6. Da mucha RETROALIMENTACIÓN

7. Mantente en CONTROL. ¡Delega, no abdiques!

Y NO… bajo NINGUNA circunstancia…

¡Permitas que la tarea regrese a TU ESCRITORIO!

Darío Poblete

Coach de Negocio

Profesor Facultad Ingeniería Univ. Adolfo Ibáñez

LIDERAZGO EN **DÚO**

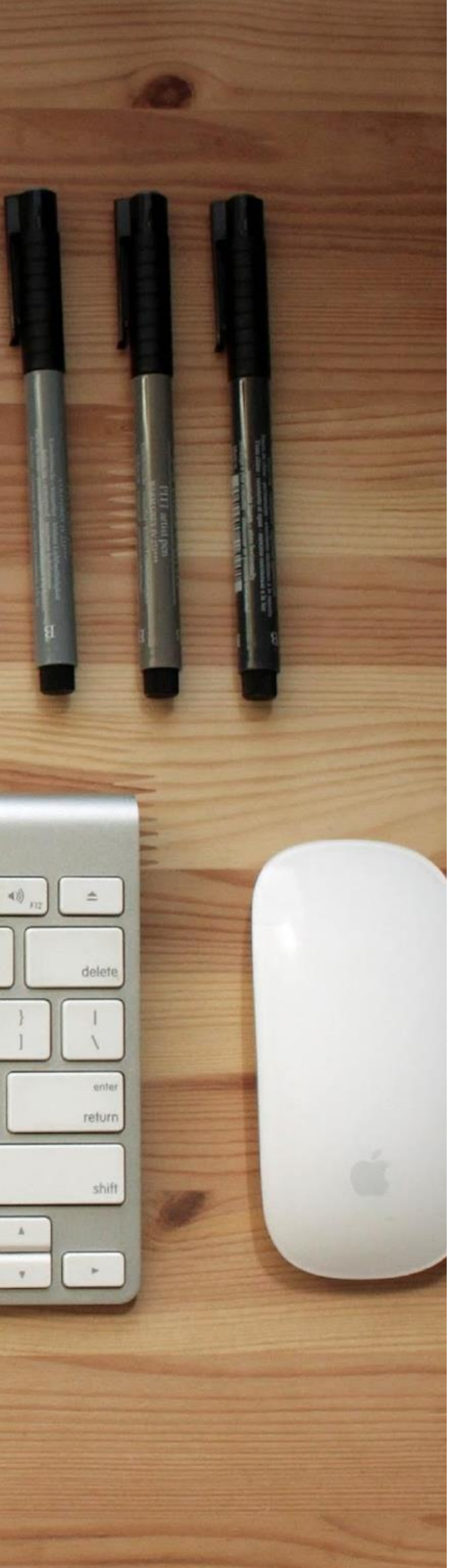
DOS LÍDERES, UNA MIRADA



COMUNICACIÓN ABIERTA

ÚNETE

LIDERAZGO EN DUO



CENTRO INTERNACIONAL
DE LIDERAZGO

REDACCIÓN

- *Marcelo Muñoz*
- *Esperanza Hernández*
- *Mariangela Rossi*
- *José Luis Tapia*
- *Firmonth Pérez*
- *Juana Pavez*
- *Felicia de Marín*
- *Nydia González*
- *Viviana Del Valle*
- *Haydee Rueda*
- *Luisa Gonzales*
- *Ingrid Soto*
- *Darío Poblete*

EDICIÓN

- *Kevin Gamboa*

PUBLICIDAD Y CONTRATACIÓN

Equipo CIL