

Sistematización de Experiencias
Cumbre de Visionarios 2024: Colombia, un país sin límites

Erika De la Rue Cruz

Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás

Maestría en Gestión del Talento Humano

TUTOR

Dra. Norha Ismaelina Castillo castro

Septiembre de 2024

Contenido

Introducción	3
Objetivos:	4
Relevancia:	4
Segmento 1: Liderazgo	5
El liderazgo en la independencia de poderes – Fernando Castillo Cadena	6
Reflexión crítica:	7
Liderazgo para el desarrollo de las regiones – Juan Guillermo Zuluaga	8
Reflexión crítica:	9
Segmento 2: Transformación digital y liderazgo empresarial	10
"Transformación digital: Más que una moda, una necesidad" – Carolina Angarita	10
Reflexión crítica:	12
Segmento 3: Neurociencia y liderazgo	13
"Sé un líder 360: Claves para liderar en entornos desafiantes" – Jürgen Klaric	14
Reflexión crítica:	14
Segmento 4: Inteligencia Artificial y su impacto social	15
"Inteligencia artificial: Riesgos y oportunidades para todos" – Eske Montoya Martínez Van Egerschot	16
Reflexión crítica:	17
Segmento 5: Emprendimiento y equidad de género	18
"Emprendimiento para un futuro prometedor" – Andrés Felipe Posada	19
Reflexión crítica:	19
"Equidad de género, inclusión y diversidad" – María Isabel Acosta	22
Reflexión crítica:	23
Encuentradas: De la zapatilla de cristal a la sala de juntas – Paola Noreña y Paola Consuelo Ramos	25
Conclusión	27
Referencias:	28

Introducción

La Cumbre de Visionarios 2024, celebrada en Barranquilla bajo el lema “Colombia, un país sin límites”, resaltó el enorme potencial de crecimiento y transformación que el país posee frente a desafíos globales y locales. Este lema subraya la capacidad de Colombia para superar barreras tradicionales a través del liderazgo visionario, la adopción de nuevas tecnologías, el empoderamiento de líderes y la promoción de la equidad de género. Al integrar estas fortalezas, Colombia puede posicionarse no solo como líder en la región, sino como un referente global en sectores clave.

Durante la cumbre, se discutió ampliamente cómo la transformación digital tiene el potencial no solo de mejorar la competitividad de las empresas colombianas en el mercado global, sino también de democratizar el acceso a oportunidades, optimizar recursos y cerrar brechas socioeconómicas. Se subrayó que la equidad de género es un componente esencial en esta ecuación, ya que maximizar el talento de toda la población impulsa la innovación y el desarrollo social. El liderazgo transformacional, otro pilar clave, fue descrito como la fuerza impulsora que permitirá a Colombia navegar en un mundo dinámico y complejo, enfrentando retos como el cambio climático, la revolución tecnológica y las nuevas demandas sociales.

El lema “un país sin límites” adquiere especial relevancia cuando se consideran las soluciones disruptivas presentadas por expertos nacionales e internacionales, que abarcaron desde la inteligencia artificial hasta la colaboración intersectorial entre el gobierno y las empresas privadas. Para lograr un impacto real, se destacó la importancia de fortalecer un ecosistema de innovación y colaboración donde todos los sectores — público, privado, académico y social— trabajen juntos hacia objetivos comunes.

En resumen, la Cumbre de Visionarios 2024 no solo fue un espacio de intercambio de ideas, sino un punto de inflexión que consolidó la visión de una Colombia sin fronteras, preparada para liderar con innovación, progreso social y liderazgo transformacional. Los participantes reforzaron el compromiso con esta visión, destacando estrategias que conectan oportunidades globales con desafíos locales, reafirmando el papel de Colombia como un país en constante movimiento, listo para trascender sus limitaciones históricas.

Objetivos:

El objetivo principal del evento fue promover el liderazgo transformacional en áreas clave como la tecnología, la equidad de género y la inteligencia artificial. Además, se brindaron herramientas prácticas para enfrentar los desafíos actuales en el ámbito empresarial y social, fomentando la creación de un ecosistema de innovación y colaboración. Asimismo, el evento buscaba fortalecer redes estratégicas entre los asistentes, facilitando la conexión entre sectores industriales y académicos para intercambiar ideas y explorar oportunidades de crecimiento.

Relevancia:

La relevancia de la conferencia radica en abordar tendencias emergentes clave como el liderazgo efectivo, la transformación digital, el emprendimiento y la equidad de género, todos esenciales para el desarrollo sostenible. Los ponentes, como Jürgen Klaric y Juan Guillermo Zuluaga, subrayaron la importancia del liderazgo adaptativo y emocional (Goleman, 2006), que permite a los líderes gestionar equipos en entornos desafiantes. También se destacó el liderazgo regional y descentralizado como un motor clave del desarrollo, al comprender las necesidades locales para fomentar el crecimiento inclusivo.

En relación con la transformación digital, Carolina Angarita expuso cómo esta tendencia se ha convertido en una necesidad ineludible para las empresas que buscan mantenerse competitivas. La transformación digital implica no solo la adopción de nuevas tecnologías, sino también una reconfiguración completa de la cultura organizacional, alineándose con la teoría de la innovación disruptiva de Christensen (1997), que sostiene que las empresas que no innovan corren el riesgo de quedarse atrás.

En cuanto al emprendimiento, se destacó la importancia de la innovación abierta y el corporate venturing como estrategias clave para enfrentar un mercado global cada vez más competitivo. Esta colaboración entre empresas y startups permite generar nuevas oportunidades de crecimiento, alineándose con la teoría del capital humano de Becker (1964), que establece que la inversión en habilidades es crucial para el crecimiento económico sostenible.

Finalmente, el enfoque en la equidad de género fue abordado como una cuestión clave para romper los techos de cristal y generar entornos laborales más equitativos. Los

estudios de McKinsey & Company (2020) han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género tienden a ser más innovadoras y rentables, lo que refuerza la importancia de seguir fomentando políticas inclusivas en el entorno laboral.

Segmento 1: Liderazgo

La importancia del liderazgo en el ámbito público está profundamente vinculada a la independencia de los poderes del Estado, un principio fundamental que garantiza la transparencia, la imparcialidad y la confianza pública en las instituciones. Este concepto tiene sus raíces en la teoría clásica de la separación de poderes, formulada por Montesquieu en su obra *El espíritu de las leyes* (1748). Montesquieu argumentó que la concentración del poder en una sola entidad inevitablemente lleva a la corrupción y el abuso de autoridad, ya que el poder absoluto carece de mecanismos de control. Según su planteamiento, un gobierno equilibrado debe dividir el poder entre ramas independientes —legislativa, ejecutiva y judicial— que se controlen mutuamente, un concepto que ha influido en las democracias modernas y sigue siendo crucial para prevenir el autoritarismo y proteger los derechos ciudadanos.

En el caso colombiano, este principio está consagrado en la Constitución Política de 1991, específicamente en el Artículo 113, que establece la independencia y la autonomía de las tres ramas del poder público. Esta disposición busca evitar interferencias entre las distintas funciones del Estado y asegurar un equilibrio de poder que garantice el funcionamiento adecuado de la justicia y la gestión gubernamental. Además, el Artículo 249 otorga a la Fiscalía General de la Nación independencia administrativa y presupuestal, lo que le permite actuar sin influencias externas y basar sus decisiones únicamente en la ley y los hechos. Este tipo de autonomía es crucial para preservar la objetividad en el sistema judicial y protegerlo de intereses políticos o económicos que puedan comprometer su imparcialidad.

Hannah Arendt (1958), en su obra *La condición humana*, refuerza esta idea al subrayar que la autonomía de las instituciones es esencial para proteger la integridad del sistema judicial y asegurar el respeto por el Estado de derecho. Arendt sostiene que las instituciones independientes son la columna vertebral de una sociedad libre, ya que brindan un espacio donde las decisiones pueden tomarse de manera objetiva, basándose en principios legales y éticos, en lugar de en presiones políticas. De esta forma, el liderazgo en el ámbito público no solo implica la toma de decisiones estratégicas, sino

también la defensa y promoción de una estructura institucional que garantice la independencia de los poderes y la protección de los derechos ciudadanos.

Además, autores como Robert Dahl (1989) han argumentado que la democracia efectiva depende en gran medida de la independencia de las ramas del gobierno. Dahl sostiene que la falta de autonomía entre los poderes puede llevar a un debilitamiento de las instituciones democráticas y, en última instancia, a la erosión de las libertades civiles. En este contexto, un liderazgo público que valore y proteja la independencia de los poderes no solo promueve la eficiencia gubernamental, sino también la legitimidad y la estabilidad del sistema político en su conjunto.

En resumen, la independencia de los poderes es un pilar esencial para garantizar un liderazgo efectivo en el ámbito público, ya que permite que las instituciones funcionen de manera transparente y equitativa, protegiendo el Estado de derecho y fomentando la confianza pública. El liderazgo que defiende estos principios contribuye al fortalecimiento de las democracias y asegura que las decisiones se tomen en beneficio de la sociedad, libre de influencias indebidas y en consonancia con los valores democráticos fundamentales.

El liderazgo en la independencia de poderes – Fernando Castillo Cadena

Fernando Castillo Cadena, magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, presentó una reflexión sobre la importancia del liderazgo desde la perspectiva de la independencia de poderes en el Estado colombiano. Argumentó que la autonomía de las diferentes ramas del poder es esencial para garantizar transparencia, imparcialidad y confianza pública en las instituciones. Este concepto se fundamenta en la teoría de la separación de poderes de Montesquieu (1748), quien planteó que la concentración del poder en una sola entidad inevitablemente conduce a la corrupción y el abuso de autoridad. De acuerdo con Montesquieu, un gobierno equilibrado requiere que el poder legislativo, ejecutivo y judicial sean independientes, lo que permite que se controlen mutuamente, evitando excesos de cualquier rama.

En este contexto, Castillo resaltó la relevancia del Artículo 113 de la Constitución Política de Colombia, que establece los principios de independencia y autonomía de los poderes del Estado. Este artículo subraya la importancia de la separación de poderes para evitar interferencias en la administración de justicia y la gestión gubernamental. Además, mencionó el Artículo 249, que otorga a la Fiscalía General de la Nación independencia

administrativa y presupuestal, asegurando así su capacidad de actuar sin presiones externas, lo cual es fundamental para mantener la integridad del sistema judicial y la lucha contra la corrupción. Esta independencia permite que las decisiones judiciales se basen exclusivamente en la ley y los hechos, sin influencia de intereses políticos o económicos, fortaleciendo el Estado de derecho (Arendt, 1958).

En resumen, la independencia de poderes, tal como fue presentada por Castillo, es un pilar esencial para el liderazgo en el ámbito público, ya que asegura que los líderes puedan tomar decisiones éticas y justas, promoviendo la confianza en las instituciones y el bienestar general de la sociedad.

Reflexión crítica:

El liderazgo en el sector público requiere una independencia que permita a los líderes tomar decisiones justas y éticas, separadas de intereses políticos o económicos. Esta noción de independencia está profundamente enraizada en la teoría de la separación de poderes de Montesquieu (1748), quien, en su obra *El espíritu de las leyes*, argumentaba que la concentración de poder en una sola entidad puede llevar inevitablemente a la corrupción y la tiranía. Según Montesquieu, un sistema de gobierno justo y equilibrado debe dividir el poder en ramas separadas (ejecutiva, legislativa y judicial) que se controlen mutuamente para evitar el abuso de autoridad. Esta teoría fue fundamental para el desarrollo de las democracias modernas y sigue siendo relevante en la protección del Estado de derecho (Montesquieu, 1748/1989).

En este contexto, la independencia de los poderes es crucial para preservar la confianza del público en las instituciones y asegurar un liderazgo que promueva el bien común por encima de los intereses particulares. La idea de que 'el poder corrompe, y el poder absoluto corrompe absolutamente' está vinculada con la necesidad de separar las funciones gubernamentales para garantizar la justicia y la imparcialidad en la toma de decisiones, protegiendo así los derechos de los ciudadanos y manteniendo la integridad del sistema político.

El concepto de la separación de poderes es fundamental en el diseño de los sistemas democráticos y tiene como objetivo prevenir la concentración de poder en una sola entidad o persona, lo que podría derivar en abusos de autoridad. Montesquieu, en su obra *El espíritu de las leyes* (1748), desarrolló esta teoría, argumentando que un gobierno equilibrado y justo debe dividir el poder en tres ramas: legislativa, ejecutiva y judicial.

Cada una de estas ramas debe actuar de manera autónoma e independiente, para que puedan controlarse mutuamente y evitar excesos. Este concepto se relaciona directamente con el liderazgo en la independencia de poderes, ya que exige que los líderes públicos tomen decisiones libres de presiones externas y mantengan la ética en la administración de sus respectivas funciones.

En el contexto colombiano, la independencia de poderes está claramente establecida en la Constitución Política, particularmente en el Artículo 113, que garantiza la autonomía de las tres ramas del poder. Esta independencia es crucial para asegurar la imparcialidad y la transparencia en la gestión del Estado, especialmente en la administración de justicia. Según Arendt (1958), la autonomía de las instituciones es esencial para proteger la integridad del sistema judicial y asegurar que las decisiones se tomen con base en la ley y los hechos, sin influencias externas, lo cual refuerza la confianza pública en las instituciones y el Estado de derecho.

De este modo, la independencia de poderes no solo permite la toma de decisiones éticas y justas por parte de los líderes, sino que también fortalece la lucha contra la corrupción y asegura que el Estado opere en función del bienestar general. El liderazgo efectivo en este ámbito, por tanto, radica en garantizar que cada poder del Estado mantenga su autonomía, promoviendo así un entorno de transparencia y confianza.

Liderazgo para el desarrollo de las regiones – Juan Guillermo Zuluaga

Juan Guillermo Zuluaga, gobernador del Meta, habló sobre la importancia de un liderazgo efectivo para el desarrollo regional en Colombia. Un liderazgo efectivo, según Northouse (2018), se refiere a la capacidad de los líderes para influir en sus seguidores de manera que se logren los objetivos compartidos, con un enfoque en la adaptabilidad, la visión estratégica y la ética en la toma de decisiones. En este caso, Zuluaga subrayó que la clave para el crecimiento de las regiones radica en contar con líderes comprometidos, aquellos que no solo están alineados con los intereses de las comunidades, sino que también están dispuestos a dedicar su tiempo, energía y recursos para promover el bienestar social y económico de las mismas. Este concepto de líderes comprometidos incluye, además, a los jóvenes y estudiantes de las regiones que desean participar activamente en el desarrollo local y que aportan nuevas ideas, creatividad y energía para impulsar el crecimiento inclusivo.

Zuluaga explicó que el liderazgo efectivo va más allá de la simple toma de decisiones, pues implica una visión estratégica que conecte las particularidades de cada región con las oportunidades de desarrollo sostenible. Además, resaltó que un buen líder debe ser empático y cercano a su gente, fomentando la participación ciudadana y creando espacios de diálogo donde se escuchen todas las voces. Un liderazgo que promueva la transparencia y la rendición de cuentas es crucial para generar confianza y garantizar que los proyectos de desarrollo se implementen con éxito (Kouzes & Posner, 2012).

Asimismo, enfatizó que un líder efectivo debe ser proactivo en la gestión de recursos, buscando alianzas estratégicas tanto a nivel nacional como internacional y aprovechando las oportunidades que ofrece la transformación digital y la innovación. Zuluaga destacó que el liderazgo efectivo en las regiones implica también fortalecer las capacidades locales a través de la educación y la formación continua, asegurando que las comunidades tengan las herramientas necesarias para ser partícipes de su propio desarrollo. En resumen, el gobernador enfatizó que el liderazgo efectivo es la base para impulsar políticas que generen impacto en la calidad de vida de los ciudadanos y potencien el crecimiento económico inclusivo en las regiones.

Reflexión crítica:

El liderazgo en el ámbito regional es clave para la descentralización y el empoderamiento de las comunidades locales, ya que permite que las decisiones se adapten a las particularidades de cada región. Burns (1978) subraya que el liderazgo transformacional debe centrarse en el desarrollo y empoderamiento de los seguidores, lo cual en este contexto se refiere a las comunidades locales. Además, la descentralización gubernamental, según Rondinelli (1983), es una estrategia eficaz para mejorar la eficiencia y promover el desarrollo local al transferir poder y recursos a los gobiernos regionales. Esto coincide con la visión de Stiglitz (2002), quien argumenta que el crecimiento inclusivo se logra cuando las políticas de desarrollo son participativas y ajustadas a las necesidades locales. Por lo tanto, los gobernantes deben priorizar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de las regiones, siguiendo los principios de liderazgo transformacional y de desarrollo inclusivo, para garantizar un crecimiento equitativo y sostenible.

Segmento 2: Transformación digital y liderazgo empresarial

El concepto de transformación digital se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones adoptan tecnologías digitales para transformar profundamente sus modelos de negocio, mejorar la eficiencia operativa y aumentar el valor que entregan a sus clientes. Este cambio no se limita únicamente a la implementación de nuevas herramientas tecnológicas, sino que implica una transformación integral de los procesos internos, la cultura organizacional y la estructura empresarial. Según Westerman, Bonnet, y McAfee (2014), este proceso es continuo y requiere una constante apertura a la innovación y la adaptabilidad en todos los niveles de la organización.

En términos de liderazgo, la transformación digital impulsa un cambio hacia modelos de liderazgo horizontal, en los que el poder se distribuye de manera equitativa entre todos los miembros de la organización. Este tipo de liderazgo, respaldado por Pearce y Conger (2003), fomenta la participación y la toma de decisiones compartida, permitiendo una mayor innovación y colaboración. A diferencia de los antiguos modelos jerárquicos, el liderazgo horizontal responde mejor a las demandas de un entorno digital en constante evolución.

Además, otros aspectos clave del liderazgo digital incluyen el enfoque en la obsesión por el cliente, orientado a mejorar la experiencia del usuario, como lo propone el Customer-Centric Leadership (Shah et al., 2006). Asimismo, la estrategia de innovación abierta, planteada por Chesbrough (2003), promueve la colaboración entre áreas y organizaciones para generar valor compartido. Por otro lado, la necesidad de asumir riesgos, según Schumpeter (1942), es igualmente importante, ya que la innovación requiere tolerancia al fracaso. Finalmente, la teoría del capital humano de Becker (1964) subraya la importancia de invertir en los empleados, destacando que el desarrollo y motivación del talento humano son esenciales para el crecimiento empresarial.

En resumen, la transformación digital no solo revoluciona los procesos internos de las empresas, sino que también redefine el liderazgo, promoviendo la innovación, la colaboración y la inversión en capital humano para asegurar la competitividad en un mercado dinámico.

"Transformación digital: Más que una moda, una necesidad" – Carolina Angarita

La conferencia de Carolina Angarita fue uno de los puntos más destacados del evento, ya que subrayó cómo la transformación digital se ha convertido en una necesidad ineludible

para las empresas que desean mantenerse competitivas en el mercado global. La transformación digital, según Angarita, implica no solo la adopción de nuevas tecnologías, sino una redefinición profunda de los procesos, la cultura organizacional y la estructura empresarial para integrar soluciones digitales en todas las áreas. Teóricamente, la transformación digital se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones utilizan tecnologías digitales para modificar sus modelos de negocio, mejorar la eficiencia y ofrecer mayor valor a los clientes (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014). Este proceso es continuo y requiere adaptabilidad y apertura a la innovación en cada nivel de la organización.

A lo largo de su intervención, Angarita presentó los siete pilares del liderazgo digital, en los cuales explicó que las organizaciones deben evolucionar hacia modelos de liderazgo horizontal, donde la innovación y la colaboración entre todos los empleados son fundamentales para el crecimiento. El liderazgo horizontal, según Pearce y Conger (2003), es un modelo en el que el poder se distribuye de manera equitativa entre los miembros de una organización, fomentando la participación y la toma de decisiones compartida. En este sentido, Angarita enfatizó que los antiguos modelos jerárquicos verticales ya no son efectivos en la era digital, y que es necesario fomentar la innovación constante, ofreciendo a los empleados oportunidades para proponer ideas, recibir reconocimientos y tener visibilidad dentro de la empresa.

Carolina Angarita destacó en su conferencia los siete pilares fundamentales del liderazgo digital, comenzando con el liderazgo horizontal, un modelo que fomenta la participación de todos los niveles de la organización, alineado con la teoría del liderazgo compartido de Pearce y Conger (2003), que promueve una distribución equitativa del poder para potenciar la innovación. El segundo pilar, la obsesión por el cliente, refleja la importancia de centrar las decisiones en mejorar la experiencia del usuario, un principio respaldado por el Customer-Centric Leadership (Shah et al., 2006). A continuación, Angarita explicó que las empresas deben enfocarse en su propio crecimiento e innovación, en lugar de obsesionarse con la competencia, una idea en línea con la estrategia del océano azul de Kim y Mauborgne (2005), que sugiere la creación de mercados inexplorados. El cuarto pilar enfatiza la necesidad de incentivar la innovación, lo que está teóricamente respaldado por Amabile (1997), quien destaca que las recompensas motivan la creatividad y el riesgo. Asimismo, la colaboración para la creación, el quinto pilar, sigue el enfoque de innovación abierta de Chesbrough (2003), que promueve la cooperación entre

áreas y organizaciones para co-crear valor. El sexto pilar, arriesgar para innovar, subraya la importancia de asumir riesgos, un concepto fundamentado en Schumpeter (1942), quien vinculó la innovación con la tolerancia al fracaso. Finalmente, Angarita resaltó que los colaboradores hacen la empresa, un principio que sigue la teoría del capital humano de Becker (1964), que argumenta que invertir en el desarrollo y motivación de los empleados es esencial para el crecimiento y la productividad.

Estos pilares, según Angarita, son fundamentales para que las organizaciones se adapten y prosperen en un entorno digital en constante cambio.

Reflexión crítica:

La transformación digital no se trata solo de adoptar nuevas tecnologías, sino también de cambiar profundamente la cultura organizacional y los procesos internos de la empresa. Este cambio implica un enfoque holístico en el que la digitalización atraviesa todas las áreas de la organización, desde la forma en que se gestionan los datos hasta la manera en que se interactúa con los empleados y clientes. Según Schumpeter (1942), la innovación es el motor principal del desarrollo económico, y las empresas que no innoven corren el riesgo de quedarse atrás en un entorno cada vez más competitivo. Esto se debe a que, en un contexto de transformación digital, las empresas no solo deben adoptar tecnologías emergentes, sino también fomentar un entorno que promueva la creatividad y la adaptabilidad para mantenerse relevantes.

Un componente clave de esta transformación es la creación de modelos de liderazgo horizontal, en los que el poder y la toma de decisiones se distribuyen de manera más equitativa en toda la organización. Este tipo de liderazgo es crucial en un entorno digital, ya que permite a las empresas ser más ágiles y flexibles, respondiendo rápidamente a los cambios del mercado y las innovaciones tecnológicas. Los modelos de liderazgo horizontal promovidos por Angarita reflejan la teoría del liderazgo adaptativo propuesta por Heifetz y Linsky (2002), que enfatiza la capacidad de los líderes para ajustar sus estrategias y comportamientos en función del contexto cambiante. En un mundo empresarial dinámico, los líderes deben ser capaces de gestionar la incertidumbre, delegar poder de manera efectiva y fomentar una cultura organizacional que valore la colaboración y la innovación.

Además, la transformación digital implica una reestructuración de la mentalidad empresarial, donde la innovación no es solo una meta, sino una parte integral del día a

día. Las empresas deben estar dispuestas a tomar riesgos calculados y aprender del fracaso, un aspecto central de la destrucción creativa que Schumpeter defendía. Esto significa que, para sobrevivir en la era digital, los líderes deben adoptar una mentalidad que promueva el cambio constante, la experimentación y la disposición a desafiar los modelos de negocio tradicionales. En este sentido, los líderes adaptativos no solo deben guiar a sus equipos a través de estos cambios, sino también crear un entorno donde la innovación sea incentivada y las barreras jerárquicas tradicionales sean desafiadas para permitir la colaboración transversal

Segmento 3: Neurociencia y liderazgo

El liderazgo efectivo en entornos complejos y cambiantes requiere una comprensión profunda del comportamiento humano, como lo plantea Jürgen Klaric, uno de los principales divulgadores de neurociencia aplicada al liderazgo. En este sentido, es fundamental reconocer cómo disciplinas como el neuromarketing, que une la neurociencia y el marketing para estudiar las respuestas cerebrales a estímulos publicitarios (Lee et al., 2007), y la psicología del comportamiento del consumidor, que analiza los factores psicológicos que influyen en las decisiones de compra, ofrecen a los líderes herramientas poderosas para influir positivamente tanto en sus equipos como en la experiencia de los clientes.

Asimismo, Klaric (2015) sostiene que las emociones juegan un papel decisivo en la toma de decisiones, tanto en el ámbito personal como en el empresarial, y que los líderes deben estar capacitados para gestionar estas emociones de manera eficaz. Esto está alineado con las investigaciones de Goleman (2006), quien destaca que la inteligencia emocional es un componente esencial para el liderazgo efectivo. Por lo tanto, el dominio de las emociones y su impacto en la motivación y el comportamiento permite a los líderes fomentar entornos de trabajo colaborativos y productivos, promoviendo un liderazgo basado en la inteligencia emocional, clave para enfrentar los retos del mundo actual.

Este enfoque, respaldado por teorías contemporáneas, refuerza la idea de que un liderazgo emocionalmente inteligente es crucial para gestionar tanto las dinámicas internas de los equipos como las relaciones con los consumidores, generando así resultados más efectivos y sostenibles.

"Sé un líder 360: Claves para liderar en entornos desafiantes" – Jürgen Klaric

Jürgen Klaric, uno de los divulgadores más influyentes en neurociencia aplicada al liderazgo, subrayó la importancia de comprender el comportamiento humano para ser un líder efectivo en un entorno complejo y cambiante. En su conferencia, explicó cómo el neuromarketing, una disciplina que combina neurociencia y marketing para estudiar cómo el cerebro responde a los estímulos publicitarios y de consumo (Lee et al., 2007), y la psicología del comportamiento del consumidor, que analiza los factores psicológicos que influyen en las decisiones de compra de las personas, pueden proporcionar a los líderes herramientas clave para influir positivamente en sus equipos y mejorar la experiencia de los clientes. Según Klaric (2015), las emociones juegan un papel crucial en la toma de decisiones, tanto a nivel personal como empresarial, y los líderes deben estar preparados para gestionar las emociones de sus equipos de manera efectiva. El conocimiento de cómo las emociones impactan la motivación y el comportamiento de las personas permite a los líderes generar entornos de trabajo más colaborativos y productivos, promoviendo un liderazgo emocionalmente inteligente, lo que está en línea con los estudios de Goleman (2006), quien argumenta que la inteligencia emocional es esencial para liderar de manera efectiva.

Reflexión crítica:

La conferencia de Jürgen Klaric ofrece una perspectiva crucial sobre el liderazgo en entornos empresariales modernos, destacando la relevancia de la neurociencia aplicada para mejorar la toma de decisiones y la interacción con los equipos de trabajo. Al profundizar en conceptos como el neuromarketing y la psicología del comportamiento del consumidor, Klaric (2015) no solo muestra cómo las emociones influyen en las decisiones de compra, sino también cómo estas emociones son un componente esencial en la dinámica del liderazgo efectivo. Este enfoque permite que los líderes comprendan mejor el comportamiento de sus empleados y clientes, lo que a su vez promueve entornos laborales más colaborativos y orientados al bienestar emocional.

Uno de los aprendizajes más valiosos de la intervención de Klaric es el papel central que juegan las emociones en la toma de decisiones. Esta idea refuerza la necesidad de que los líderes desarrollen habilidades de inteligencia emocional, tal como lo propuso Goleman (2006), para poder gestionar sus propios estados emocionales y los de sus equipos. Implementar este tipo de liderazgo emocional no solo aumenta la productividad,

sino que también crea un clima organizacional en el que los empleados se sienten valorados y motivados, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo.

La importancia de adoptar estos tips radica en la efectividad práctica que brindan a los líderes en un entorno empresarial en constante cambio. Incorporar el neuromarketing y la comprensión del comportamiento humano en las estrategias de liderazgo no solo mejora la relación con los clientes, sino que también optimiza la comunicación y la cohesión interna en las organizaciones. Al aplicar estos principios, los líderes pueden influir positivamente en la motivación de sus equipos, crear un ambiente de confianza y aumentar la capacidad de adaptación a los desafíos del mercado. En definitiva, el aprendizaje extraído de la conferencia de Klaric es un recordatorio claro de que, en la era moderna, los líderes no solo deben dominar las herramientas técnicas, sino también las emocionales y psicológicas para guiar a sus equipos hacia el éxito (Klaric, 2015; Goleman, 2006).

Segmento 4: Inteligencia Artificial y su impacto social

El impacto de la inteligencia artificial (IA) en la sociedad se ha convertido en un tema de gran relevancia en la actualidad, debido a su potencial para transformar múltiples sectores. Entre las oportunidades que ofrece la IA se encuentran la optimización de procesos y la mejora en la toma de decisiones, tal como lo señalan Brynjolfsson y McAfee (2017), quienes argumentan que la IA tiene el poder de aumentar la productividad en diversas industrias. Asimismo, Chui, Manyika y Miremadi (2016) sostienen que la automatización mediante IA puede incrementar significativamente la eficiencia operativa, reduciendo errores humanos y optimizando recursos.

No obstante, existen riesgos considerables asociados al uso de la IA. Uno de los principales desafíos es la posible pérdida de empleos, una preocupación resaltada por Autor (2015), quien advierte que la automatización y la inteligencia artificial podrían desplazar a millones de trabajadores en tareas rutinarias y repetitivas. En esta misma línea, Frey y Osborne (2017) afirman que hasta el 47% de los empleos en los Estados Unidos están en riesgo de automatización en las próximas décadas, lo que plantea un reto económico y social significativo.

Otro riesgo señalado es el uso indebido de la IA para manipular la opinión pública, una amenaza que se ha vuelto más evidente con la proliferación de algoritmos diseñados para influir en el comportamiento de los usuarios en redes sociales, tal como lo señala Zuboff

(2019) en su análisis sobre el capitalismo de vigilancia. Este tipo de manipulación plantea preocupaciones sobre la integridad de los procesos democráticos y la privacidad de los ciudadanos.

Ante estos desafíos, se ha hecho cada vez más evidente la necesidad de una regulación ética robusta que garantice el uso responsable de la IA. Floridi y Cowls (2019) proponen que la transparencia en los algoritmos y la responsabilidad algorítmica son esenciales para prevenir abusos y garantizar que la IA se utilice para el bien común. Del mismo modo, Binns (2018) señala que la rendición de cuentas y la equidad deben ser principios fundamentales en el diseño y aplicación de la IA, para evitar discriminación y sesgos injustos.

En este contexto, es fundamental que tanto las organizaciones como los gobiernos asuman la responsabilidad de establecer marcos regulatorios sólidos que minimicen los riesgos de la IA sin frenar su potencial de desarrollo. Según Wirtz et al. (2019), la regulación de la IA debe equilibrar el fomento de la innovación tecnológica con la protección de los derechos humanos y la equidad social. Así, un enfoque ético y responsable del desarrollo de la IA es crucial para asegurar que sus avances contribuyan a mejorar la calidad de vida sin generar efectos negativos imprevistos.

En conclusión, el progreso tecnológico debe ir acompañado de una reflexión ética que garantice que los beneficios de la IA se distribuyan equitativamente y que sus riesgos se gestionen de manera eficaz. De esta manera, la inteligencia artificial puede convertirse en una fuerza transformadora que impulse el bienestar social y económico a nivel global.

"Inteligencia artificial: Riesgos y oportunidades para todos" – Eske Montoya Martínez Van Egerschot

Eske Montoya abordó uno de los temas más relevantes de la actualidad: el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la sociedad. En su intervención, Montoya subrayó tanto las oportunidades que ofrece la IA, como la optimización de procesos y la mejora en la toma de decisiones (Brynjolfsson & McAfee, 2017), pero también alertó sobre los riesgos inherentes, incluyendo la pérdida de empleos (Autor, 2015) y el uso indebido de esta tecnología para manipular la opinión pública. Asimismo, Montoya destacó la necesidad de que el desarrollo de la IA esté acompañado de una regulación ética que garantice su uso responsable, en línea con las preocupaciones expresadas por Floridi y Cowls (2019) sobre la responsabilidad algorítmica y la transparencia. De esta forma, argumentó que

tanto las organizaciones como los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer marcos regulatorios sólidos para evitar los efectos negativos de la IA y, al mismo tiempo, fomentar su desarrollo en beneficio de la sociedad.

Reflexión crítica:

La inteligencia artificial (IA) representa uno de los avances tecnológicos más transformadores del siglo XXI, con un impacto profundo en múltiples sectores, desde la medicina hasta la educación y el comercio. Sin embargo, su implementación no está exenta de desafíos, y debe estar guiada por principios éticos claros que aseguren su uso responsable y justo. Según Floridi y Cowls (2019), dos principios esenciales en este ámbito son la responsabilidad algorítmica y la transparencia. La responsabilidad algorítmica se refiere a la necesidad de que quienes desarrollan y despliegan sistemas de IA asuman la responsabilidad de las decisiones y acciones que estos sistemas toman, especialmente en situaciones donde los algoritmos pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas, como en la contratación de empleados, la concesión de préstamos o la toma de decisiones judiciales. La transparencia es igualmente crucial, ya que permite que las personas comprendan cómo y por qué un sistema de IA toma determinadas decisiones, lo que es fundamental para prevenir sesgos injustos y discriminación.

En este sentido, la discusión sobre la ética de la IA no es solo técnica, sino que tiene profundas implicaciones para los derechos humanos y la justicia social. En países en desarrollo como Colombia, donde las desigualdades sociales y económicas son pronunciadas, la implementación de la IA puede tanto amplificar estas disparidades como ayudar a mitigarlas, dependiendo de cómo se utilice. Por ejemplo, un uso irresponsable de la IA podría exacerbar la exclusión social si se utiliza para tomar decisiones automatizadas que perpetúan los sesgos existentes en los datos. Esto es particularmente preocupante en contextos donde el acceso a la tecnología es desigual, y donde los sectores vulnerables de la población podrían ser afectados negativamente por decisiones tomadas sin supervisión humana adecuada.

Por otro lado, si se implementa correctamente, la IA tiene el potencial de mejorar la equidad social y reducir las desigualdades. Por ejemplo, puede optimizar la distribución de recursos en áreas como la salud y la educación, mejorando el acceso de las poblaciones marginadas a servicios esenciales. Sin embargo, para que este potencial se realice, es imperativo que las políticas públicas y los marcos regulatorios sean diseñados

cuidadosamente, asegurando que la IA se utilice para promover el bien común y no como una herramienta de explotación o control.

Además, la ética de la IA también debe incluir una perspectiva de sostenibilidad y equidad en su desarrollo, asegurando que las soluciones tecnológicas no solo favorezcan a las grandes corporaciones, sino que también beneficien a las comunidades locales y promuevan la inclusión digital. En este contexto, la IA tiene el potencial de contribuir al desarrollo económico y social, pero solo si se implementa con un enfoque ético que considere las particularidades de cada región y promueva la justicia social.

Segmento 5: Emprendimiento y equidad de género

El emprendimiento se ha consolidado como un motor esencial para el desarrollo económico, especialmente cuando se integra con enfoques innovadores como la innovación abierta y el corporate venturing. Estos conceptos destacan la relevancia de la colaboración entre empresas establecidas y startups, lo que abre nuevas oportunidades de crecimiento y adaptación a los cambios del entorno. Chesbrough (2003) introduce la noción de innovación abierta, que permite a las organizaciones acceder a recursos externos para complementar sus capacidades internas, maximizando su capacidad de innovar de manera más eficiente. Este enfoque es respaldado por West y Gallagher (2006), quienes argumentan que la innovación abierta no solo mejora la creatividad y flexibilidad organizacional, sino que también permite una mejor gestión de los riesgos y la incertidumbre.

En un entorno cada vez más competitivo, es imprescindible que los emprendedores desarrollen habilidades que les permitan adaptarse a las exigencias del mercado, una idea planteada inicialmente por Drucker (1985), quien subrayó la importancia de la adaptabilidad como un elemento clave del éxito empresarial. Según Ries (2011), la capacidad de los emprendedores para iterar rápidamente sus modelos de negocio y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado es fundamental para mantener la relevancia en el entorno actual.

Asimismo, promover una cultura de intraemprendimiento dentro de las organizaciones resulta fundamental para asegurar la innovación continua y la competitividad. Pinchot (1985) fue uno de los pioneros en introducir el concepto de intraemprendimiento, enfatizando que fomentar el espíritu emprendedor dentro de las empresas impulsa la creatividad interna y la generación de nuevos productos y servicios. Más recientemente,

Gapp y Fisher (2007) refuerzan esta noción al argumentar que las empresas que promueven una cultura de innovación interna están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del mercado global, y pueden reaccionar de manera más rápida y efectiva ante los cambios.

En definitiva, la combinación de innovación abierta, desarrollo de habilidades adaptativas y una cultura de intraemprendimiento constituye una estrategia robusta para que tanto empresas como emprendedores mantengan su competitividad. Este enfoque, respaldado por autores como Chesbrough (2003), Drucker (1985), y Pinchot (1985), proporciona las herramientas necesarias para impulsar el crecimiento económico sostenible en un entorno de constante transformación.

"Emprendimiento para un futuro prometedor" – Andrés Felipe Posada

Andrés Felipe Posada destacó la importancia del emprendimiento como motor del desarrollo económico. En particular, su enfoque en la innovación abierta y el corporate venturing muestra cómo las empresas y startups pueden colaborar para generar nuevas oportunidades de crecimiento, una idea respaldada por Chesbrough (2003), quien propuso que la innovación abierta permite a las organizaciones aprovechar recursos externos para complementar sus capacidades internas. Además, Posada subrayó que, en un entorno tan competitivo como el actual, es esencial que los emprendedores desarrollen habilidades que les permitan adaptarse a las exigencias del mercado (Drucker, 1985), y por lo tanto, fomentar una cultura de intraemprendimiento dentro de las organizaciones, lo que puede ayudar a mantener la competitividad y fomentar la innovación interna (Pinchot, 1985).

Reflexión crítica:

El emprendimiento, tal como lo describe Posada, se alinea con la teoría del capital humano de Becker (1964), que argumenta que la inversión en habilidades y educación es clave para el crecimiento económico. Becker subraya que el conocimiento y las capacidades adquiridas a través de la educación y la formación son elementos fundamentales para aumentar la productividad y, en última instancia, mejorar el bienestar económico de las personas y las sociedades. En el contexto del emprendimiento, la inversión en capital humano es esencial, ya que los emprendedores no solo generan innovación y nuevas ideas, sino que también necesitan desarrollar habilidades críticas para navegar mercados competitivos y en constante evolución. En este sentido, el

emprendimiento no solo es un motor de innovación, sino también un gestor de nuevos empleos.

El intraemprendimiento y la innovación abierta, como señala Posada, se han convertido en estrategias clave para que tanto las startups como las grandes empresas puedan adaptarse a los cambios del mercado. Estas estrategias permiten a las organizaciones colaborar y aprovechar recursos internos y externos para generar nuevas oportunidades de negocio. En un entorno donde los ciclos de innovación son cada vez más rápidos, la capacidad de colaborar y adaptarse es crucial para la supervivencia empresarial. Empresas que fomentan una cultura de intraemprendimiento, en la que los empleados son incentivados a ser creativos y proponer nuevas ideas dentro de la organización, no solo logran mantenerse competitivas, sino que también motivan el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Asimismo, el emprendimiento es un factor clave para la generación de empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), las pequeñas y medianas empresas (PYMES) creadas por emprendedores representan la mayor fuente de nuevos empleos a nivel mundial. Los emprendedores tienen la capacidad de identificar nichos de mercado, innovar en productos o servicios, y crear nuevas empresas que no solo satisfacen la demanda de los consumidores, sino que también proporcionan empleos. En economías emergentes, el emprendimiento juega un papel fundamental en la reducción del desempleo y en el impulso del crecimiento económico local.

Además, el emprendimiento es también un catalizador para el crecimiento profesional. Al fomentar un entorno donde las personas pueden aplicar sus habilidades, desarrollar nuevas competencias y asumir riesgos calculados, el emprendimiento abre oportunidades para el avance personal y profesional. Este proceso no solo enriquece a los individuos, sino que contribuye al desarrollo de una fuerza laboral más preparada y dinámica, capaz de enfrentar los desafíos futuros del mercado global.

En resumen, el emprendimiento, intraemprendimiento e innovación abierta no solo son cruciales para enfrentar los retos del mercado actual, sino que también actúan como motores de creación de empleo y crecimiento profesional, potenciando tanto a las empresas como a los individuos en un ciclo virtuoso de desarrollo económico y social.

En lo que respecta a la equidad de género, la inclusión y la diversidad en el ámbito empresarial, es fundamental reconocer su creciente importancia como motores de

transformación organizacional. La equidad de género requiere la implementación de políticas inclusivas diseñadas para crear entornos más diversos y equitativos, respondiendo a la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los niveles de la empresa. Esto incluye superar obstáculos como el "techo de cristal", una barrera invisible que limita el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, a pesar de sus capacidades y logros (ONU Mujeres, 2010). Esta barrera no solo restringe el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también priva a las empresas de aprovechar plenamente el talento y la capacidad de liderazgo femenino.

Además, romper el techo de cristal no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente que puede aumentar la innovación y mejorar el rendimiento. Estudios de McKinsey & Company (2020) muestran que las empresas con mayor diversidad de género tienen un 25% más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rentabilidad. Esto se debe a que la diversidad introduce diferentes perspectivas que enriquecen el proceso de toma de decisiones y fomentan la creatividad, lo cual resulta en una mayor capacidad de innovación.

Asimismo, la adopción de marcos como los Principios de Empoderamiento de la Mujer de la ONU, que orientan a las empresas en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, es una señal de un compromiso sólido con la inclusión. Entre los principios clave se encuentran la garantía de un liderazgo corporativo inclusivo, el respeto por los derechos humanos y la promoción de la no discriminación, así como la seguridad y bienestar de las trabajadoras. Este tipo de acciones van más allá del mero cumplimiento normativo, y según estudios recientes (UN Global Compact & ONU Mujeres, 2021), contribuyen a que las empresas sean percibidas como líderes responsables, lo que refuerza la confianza de empleados, clientes y socios.

El compromiso con la equidad de género no debe verse como un esfuerzo superficial o simplemente de cumplimiento legal, sino como una prioridad estratégica para aquellas empresas que buscan mantenerse competitivas en un mercado global cada vez más diverso. La implementación de políticas inclusivas no solo aumenta el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, sino que también fomenta una cultura organizacional más abierta y receptiva a nuevas ideas y enfoques. Esto está respaldado por investigaciones como las de Ely y Thomas (2020), quienes sostienen que una verdadera

diversidad e inclusión dentro de las organizaciones mejora la satisfacción de los empleados y aumenta la capacidad de atraer y retener talento diverso.

En definitiva, la equidad de género, la inclusión y la diversidad no solo son esenciales para crear un entorno de trabajo más justo, sino también para aumentar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones. Implementar políticas inclusivas es una decisión tanto ética como estratégica, que tiene el potencial de generar beneficios significativos a nivel organizacional, financiero y social.

"Equidad de género, inclusión y diversidad" – María Isabel Acosta

María Isabel Acosta, directora de equidad de género en Bancolombia, ofreció una mirada profunda a las políticas de inclusión implementadas en su organización, subrayando cómo estas políticas buscan crear un entorno más diverso y equitativo. Durante su conferencia, Acosta enfatizó la importancia de promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los niveles de la empresa. Uno de los mayores desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito corporativo es el techo de cristal, una barrera invisible que limita su ascenso a posiciones de liderazgo, a pesar de sus capacidades y logros (ONU Mujeres, 2010). Acosta argumentó que romper con este techo no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia inteligente para aumentar la innovación y la rentabilidad empresarial, ya que numerosos estudios, como los de McKinsey & Company (2020), han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género son más competitivas y productivas.

Además, Acosta destacó que Bancolombia ha adoptado los Principios de Empoderamiento de la Mujer de la ONU, un marco que guía a las empresas en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Estos principios incluyen acciones clave como garantizar un liderazgo corporativo inclusivo y con perspectiva de género, respetar los derechos humanos y la no discriminación, y asegurar la salud, seguridad y bienestar de las trabajadoras. La adhesión a estos principios refleja el sólido compromiso de Bancolombia con la equidad de género, no solo dentro de su estructura organizativa, sino también en la forma en que interactúa con sus comunidades y socios.

Acosta también resaltó que el compromiso con la equidad de género no debe ser un esfuerzo superficial o de cumplimiento legal, sino una prioridad estratégica para las empresas que buscan prosperar en un mercado global competitivo. La implementación de

políticas inclusivas no solo mejora el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, sino que también ayuda a crear una cultura organizacional más abierta y receptiva a nuevas ideas y enfoques, lo que a su vez puede aumentar la innovación y la satisfacción de los empleados

Reflexión crítica:

El avance de la equidad de género es un desafío global que requiere esfuerzos coordinados tanto a nivel gubernamental como organizacional. En el contexto colombiano, este desafío adquiere una relevancia particular debido a las persistentes desigualdades en la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo, tanto en el sector privado como en el público. A pesar de los avances en la participación femenina en la educación superior y el mercado laboral, las mujeres continúan enfrentándose a barreras estructurales, como el techo de cristal, que limita su acceso a posiciones de toma de decisiones.

Estudios como los de McKinsey & Company (2020) han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género no solo son más innovadoras, sino que también logran mejores resultados financieros y organizacionales. Este hallazgo subraya que la equidad de género no es simplemente una cuestión de justicia social o cumplimiento normativo, sino también una estrategia de negocio inteligente. Empresas que promueven una mayor diversidad e inclusión tienden a ser más ágiles en la toma de decisiones, más receptivas a las necesidades de un mercado cada vez más globalizado y diverso, y más capaces de adaptarse a los cambios disruptivos. La diversidad de perspectivas impulsa la creatividad, lo que a su vez genera soluciones innovadoras que permiten a las organizaciones diferenciarse de sus competidores.

Además, la promoción de la equidad de género está vinculada a la retención del talento. Las organizaciones que ofrecen igualdad de oportunidades y que promueven una cultura inclusiva son percibidas como más atractivas por los empleados, especialmente por las nuevas generaciones que valoran la diversidad y la inclusión como aspectos centrales en su desarrollo profesional. En este sentido, la equidad de género se convierte en una ventaja competitiva en términos de reclutamiento y retención de talento, ya que los entornos laborales que promueven la inclusión fomentan un mayor compromiso y satisfacción laboral.

En el contexto colombiano, donde las desigualdades de género en el liderazgo corporativo siguen siendo significativas, es crucial que las empresas implementen políticas de inclusión efectivas que vayan más allá del discurso. Esto implica no solo crear mecanismos para el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, sino también fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad en todos los niveles jerárquicos. Además, las políticas de conciliación laboral y familiar, el desarrollo de programas de mentorías para mujeres, y la creación de redes de apoyo dentro de las organizaciones pueden ser claves para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional.

En resumen, la equidad de género es tanto un imperativo moral como una herramienta estratégica para el éxito empresarial. Las empresas que se comprometen con la igualdad de género y que promueven la diversidad en sus estructuras no solo estarán contribuyendo a la creación de una sociedad más justa, sino que también estarán fortaleciendo su capacidad de competir y crecer en un mercado global en constante transformación. Por lo tanto, la equidad de género debe ser vista como una inversión estratégica, que no solo beneficia a las mujeres, sino a toda la organización y, en última instancia, a la sociedad en su conjunto.

En cuanto a los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, es importante destacar algunos fenómenos que influyen profundamente en su desarrollo profesional. Entre estos obstáculos se encuentra la llamada "triada interior", que abarca el síndrome de la impostora, el autosabotaje y el fenómeno de la reina abeja. El síndrome de la impostora, tal como ha sido definido en la literatura psicológica, se refiere a una sensación de inseguridad persistente que muchas mujeres experimentan, incluso a pesar de sus logros. Este fenómeno, descrito por Clance y Imes (1978), lleva a que las mujeres sientan que no merecen su éxito y que en cualquier momento serán "descubiertas" como un fraude, lo que reduce su confianza y afecta su desempeño profesional. Este síndrome es un ejemplo claro de cómo los sesgos de género internalizados pueden tener un impacto negativo en la autoeficacia de las mujeres en el lugar de trabajo.

El autosabotaje, por otro lado, se refiere a las acciones inconscientes que las mujeres pueden realizar para evitar su propio éxito. Estas acciones incluyen subestimarse, no postularse a nuevas oportunidades o no buscar promociones por miedo al fracaso o la creencia de no estar suficientemente preparadas, como lo plantea Valian (1998) en su investigación sobre la percepción de las mujeres en contextos laborales competitivos.

Este tipo de autosabotaje perpetúa las desigualdades de género, ya que las mujeres tienden a limitar sus propias oportunidades de crecimiento profesional.

Además, está el fenómeno de la reina abeja, un comportamiento donde algunas mujeres en posiciones de poder, en lugar de apoyar a otras mujeres, adoptan actitudes competitivas o incluso bloquean el avance de sus colegas femeninas. Según Staines, Tavis y Jayaratne (1973), este fenómeno perpetúa dinámicas de exclusión y refuerza la cultura organizacional dominada por hombres, limitando así el acceso de más mujeres a roles de liderazgo.

Otro obstáculo significativo es el fenómeno conocido como mansplaining, que ocurre cuando los hombres explican temas a las mujeres de manera condescendiente, asumiendo que ellas no tienen el conocimiento suficiente, incluso en áreas donde son expertas. Este tipo de comportamiento no solo socava la confianza de las mujeres en sus capacidades, sino que también refuerza los estereotipos de género en el ámbito laboral, lo que genera un entorno de trabajo menos equitativo y colaborativo. Investigaciones como las de Solnit (2008) han puesto de relieve cómo estas actitudes contribuyen a la marginalización de las mujeres y perpetúan estructuras de poder desiguales en las organizaciones.

En resumen, la triada interior (el síndrome de la impostora, el autosabotaje y la reina abeja) y fenómenos externos como el mansplaining representan barreras significativas que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral. Abordar y superar estos obstáculos requiere un esfuerzo consciente tanto de las mujeres como de las organizaciones para crear un entorno más equitativo, donde se promueva la confianza, la colaboración y el crecimiento profesional sin sesgos de género.

Encuentradas: De la zapatilla de cristal a la sala de juntas – Paola Noreña y Paola Consuelo Ramos

Paola Noreña y Paola Consuelo Ramos ofrecieron una reflexión sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, destacando la triada interior: la impostora, el autosabotaje y la reina abeja. Explicaron que el síndrome de la impostora se refiere a una sensación de inseguridad que muchas mujeres experimentan, donde a pesar de sus logros, sienten que no merecen el éxito alcanzado y temen ser "descubiertas" como un fraude. Este sentimiento disminuye su confianza y afecta su desempeño profesional. En cuanto al autosabotaje, se trata de las acciones inconscientes que las mujeres llevan a

cabo para evitar su propio éxito, como subestimarse o no postularse a nuevas oportunidades por miedo al fracaso o a no estar suficientemente preparadas.

Además, las ponentes hablaron sobre el fenómeno de la reina abeja, donde algunas mujeres en posiciones de poder, en lugar de apoyar a otras mujeres, adoptan comportamientos competitivos o bloquean su avance, perpetuando así dinámicas de exclusión en entornos laborales dominados por hombres.

Las ponentes también discutieron sobre el fenómeno del mansplaining, en el cual los hombres explican cosas a las mujeres de manera condescendiente, asumiendo que ellas no tienen el conocimiento suficiente, incluso en temas donde son expertas. Este tipo de actitudes socava la confianza de las mujeres en sus capacidades y refuerza los estereotipos de género en el ámbito profesional, generando un entorno laboral menos equitativo y colaborativo.

Conclusión

La Cumbre de Visionarios 2024 destacó la importancia de la adaptación al cambio como una habilidad esencial para los líderes en un entorno en constante transformación. Los participantes interpretaron que el liderazgo transformacional es clave para guiar organizaciones y comunidades hacia el futuro, enfrentando desafíos tecnológicos y sociales con estrategias innovadoras y efectivas.

Uno de los mensajes más poderosos de la cumbre fue que la innovación requiere valentía. Solo los líderes y organizaciones que se atrevan a tomar riesgos calculados, salir de su zona de confort y cuestionar los modelos establecidos, podrán generar un crecimiento sostenible a largo plazo. El evento subrayó la importancia de fomentar una cultura organizacional que apoye el pensamiento creativo y disruptivo.

La IA presentó un tema central durante la cumbre, mostrando cómo esta tecnología puede optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. No obstante, se hizo énfasis en la necesidad de una implementación ética y responsable, para mitigar riesgos como la pérdida de empleos y la manipulación de la opinión pública. Los líderes deben garantizar que la IA se utilice para el bienestar social y el crecimiento económico sostenible.

La equidad de género se presentó como un tema fundamental para el éxito de las organizaciones modernas. Se demostró que la diversidad y la inclusión son factores clave para impulsar la innovación, mejorar la competitividad y fortalecer el liderazgo inclusivo en todos los niveles. La cumbre enfatizó que las empresas que promueven la equidad son más adaptables y productivas.

La Cumbre de Visionarios 2024 fue un espacio invaluable para el intercambio de ideas y el crecimiento personal y profesional de los asistentes. Además de ampliar conocimientos, la cumbre brindó herramientas prácticas que los participantes podrán aplicar en sus respectivas áreas de trabajo, fomentando un ecosistema de colaboración y liderazgo ético, necesario para enfrentar los retos futuros.

Referencias:

- Montesquieu (1748): Montesquieu, C. de. (1748). El espíritu de las leyes. París: Garnier-Flammarion.
- Arendt (1958): Arendt, H. (1958). La condición humana. Editorial Seix Barral.
- Dahl (1989): Dahl, R. A. (1989). Democracy and its critics. Yale University Press.
- Northouse (2018): Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Sage Publications.
- Kouzes & Posner (2012): Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations (5th ed.). Jossey-Bass.
- Burns (1978): Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Rondinelli (1983): Rondinelli, D. A. (1983). Development Projects as Policy Experiments: An Adaptive Approach to Development Administration. Methuen.
- Stiglitz (2002): Stiglitz, J. E. (2002). Globalization and its discontents. W. W. Norton & Company.
- Westerman, Bonnet, & McAfee (2014): Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Review Press.
- Pearce & Conger (2003): Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. Sage Publications.
- Shah et al. (2006): Shah, D., Rust, R. T., Parasuraman, A., Staelin, R., & Day, G. S. (2006). The path to customer centricity. *Journal of Service Research*, 9(2), 113-124.
- Chesbrough (2003): Chesbrough, H. (2003). Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Harvard Business School Press.
- Schumpeter (1942): Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism, and Democracy. Harper & Brothers.

Becker (1964): Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press.

Amabile (1997): Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.

Kim & Mauborgne (2005): Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make Competition Irrelevant. Harvard Business School Press.

Goleman (2006): Goleman, D. (2006). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.

Klaric (2015): Klaric, J. (2015). Véndele a la mente, no a la gente: Neuroventas aplicado a los negocios. Grupo Planeta.

Brynjolfsson & McAfee (2017): Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.

Autor (2015): Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.

Frey & Osborne (2017): Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.

Floridi & Cowls (2019): Floridi, L., & Cowls, J. (2019). The Ethics of AI: An Introduction. Cambridge University Press.

Binns (2018): Binns, R. (2018). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 149-159.

Zuboff (2019): Zuboff, S. (2019). The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. PublicAffairs.

Wirtz et al. (2019): Wirtz, B. W., Weyerer, J. C., & Geyer, C. (2019). Artificial intelligence and the public sector—Applications and challenges. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 596-615.

Clance & Imes (1978): Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247.

Valian (1998): Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. MIT Press.

Staines, Tavis & Jayaratne (1973): Staines, G. L., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1973). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55-60.

Solnit (2008): Solnit, R. (2008). *Men Explain Things to Me*. Haymarket Books.

ONU Mujeres (2010): ONU Mujeres. (2010). *Principios de Empoderamiento de la Mujer*. Naciones Unidas.

McKinsey & Company (2020): McKinsey & Company. (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. McKinsey & Company.

UN Global Compact & ONU Mujeres (2021): UN Global Compact & ONU Mujeres. (2021). *Women's Empowerment Principles: Equality Means Business*.

Ely & Thomas (2020): Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2020). Getting serious about diversity: Enough already with the business case. *Harvard Business Review*, 98(3), 114-121.