

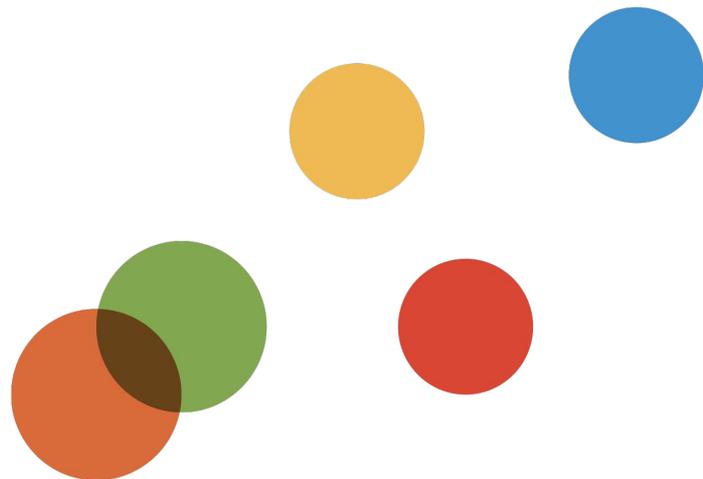
# LIDEROS- COPI

Perspectivas para impulsar a Colombia

reframe 

*Mamalai*

**EMERGENTE**



reframe 

*Mamafai*

**EMERGENTE**

# Estructura del informe:

## Introducción

## Los lentes que usamos

## El enfoque y la herramienta

## Los hallazgos: Las múltiples caras del liderazgo

1. ¿En dónde está el liderazgo?
2. Sí hay con quien: un país empoderado y con agencia.
3. ¿Por qué hay líderes? El concepto de liderazgo ha cambiado
4. Lo colectivo: Para construir un "todos" necesitamos reconocer a cada uno.
5. El nuevo horizonte de esperanza.
6. Un liderazgo emergente: no nace, se hace.
  
7. Desafíos de liderar en Colombia.
8. Ser y tener.
9. El liderazgo que necesitamos.
10. La desconexión del liderazgo político.



# En la búsqueda del liderazgo que necesitamos, encontramos el liderazgo que somos



¿Qué tipo de liderazgo necesita Colombia para enfrentar y subsanar sus problemas, prosperar y generar abundancia para todos? ¿Qué es lo que los colombianos entendemos hoy como “liderazgo”? ¿Cuáles son los ámbitos donde se ejerce ese liderazgo? y ¿Cuáles son las formas de liderazgo que reconocemos, admiramos, aceptamos, buscamos y ejercemos en nuestro país?

Para responder estas preguntas nació este estudio. Los resultados no pretenden de manera alguna ofrecer respuestas definitivas, ni verdades absolutas. En lugar de buscar conclusiones, **nuestro propósito es iluminar posibilidades** con las cuales puede Colombia aprovechar al máximo su potencial. Y este documento refleja **un país lleno de potencial**.

¿Estamos listos para re-enmarcar la mirada, ver el país con ojos frescos y crear juntos la realidad que todos los colombianos queremos?

**“Solo hay una forma de ver las cosas hasta que llega alguien y nos enseña a verlas con otros ojos”**



**Pablo Picasso**

# "Los Lentes" para ver y liderar en Colombia

La forma en que miramos, entendemos y lideramos, en cualquier situación, puede cambiar radicalmente cuando usamos diferentes "lentes" para observar.

Cada lente nos permite descubrir nuevas realidades, encontrar posibilidades donde antes veíamos problemas, y reconocer el potencial que antes estaba oculto.

Estos lentes nos permiten ver el país desde una perspectiva más rica y abundante, inclusiva y transformadora. A través de ellos, invitamos a todos a mirar con nosotros, a reinterpretar lo que ya existe y a **construir juntos** una visión compartida del futuro.



## "Los Lentes" para ver y liderar en Colombia

### 1. Conversar es crecer juntos

Este lente nos recuerda la importancia de escuchar. Conversar no es sólo intercambiar palabras, sino crecer juntos a través del diálogo. Al conversar, entendemos lo que está detrás de las palabras de los otros. De dónde vienen. Por qué están parados allí. Y así empezamos a comprender lo que quizás antes no podíamos ver. Este lente nos invita a practicar la Humildad y la Compasión. Una sólo persona no se las sabe todas, y cada cual está haciendo lo que mejor puede, con lo que sabe y con lo que tiene a mano en ese momento. Al conversar aprendemos, expandimos nuestros propios límites y hacemos más grandes nuestra posibilidades

### 2. Todos cabemos, todos aportamos

Ver a Colombia a través de este lente implica respetar, reconocer y aprovechar la diversidad que define al país, no como un obstáculo, sino como su mayor fortaleza. Cada región, cada persona, cada experiencia aporta una pieza única al mosaico nacional. Respetar, integrar y gestionar la diversidad significa encontrar puntos de convergencia entre las miradas diferentes, generando acuerdos y creando sinergias donde antes había separación. Solo al unir esas diferencias podremos construir una visión compartida que refleje todas las voces.

## "Los Lentes" para ver y liderar en Colombia

### 3. Juntos podemos más

A través del lente de la creación colectiva, comprendemos que ningún problema puede ser resuelto por una sola persona o una sola organización. El futuro de Colombia depende de la capacidad de co-crear, de trabajar juntos, de sumar miradas y talentos para construir algo mucho más grande de lo que cualquiera podría lograr sólo. Este lente nos invita a participar activamente, a sumar nuestras capacidades y a estar dispuestos a abrir espacio, adentro y afuera, para que surjan nuevas ideas.

### 4. Reconocer y facilitar las transformaciones

Este lente nos desafía a ver más allá de la situación actual y a reconocer las transformaciones que ya están ocurriendo. No se trata sólo de inventar algo nuevo, sino de reinterpretar lo que ya existe, de ver el valor en los cimientos que ya tenemos y construir sobre ellos. Significa crear las condiciones para que todos los actores clave puedan colaborar en la transformación del país, identificando lo que nos reta y lo que ya hemos logrado.

"Los Lentes" para ver y liderar en Colombia

## 5. Ampliar la Mirada

Ampliar la mirada significa dejar de ver las cosas de manera limitada o superficial y explorar en equipo lo que no podemos ver por separado. Este lente nos invita a mirar más allá de lo evidente, a buscar las conexiones entre lo viejo y lo nuevo, entre lo conocido y lo desconocido. Al ampliar nuestra perspectiva, encontramos nueva abundancia donde antes veíamos escasez. Esta visión expansiva nos permite ver el país en su totalidad y reconocer todas las posibilidades que nos rodean.



# Sensemaker®: el sentido entre muchas voces.

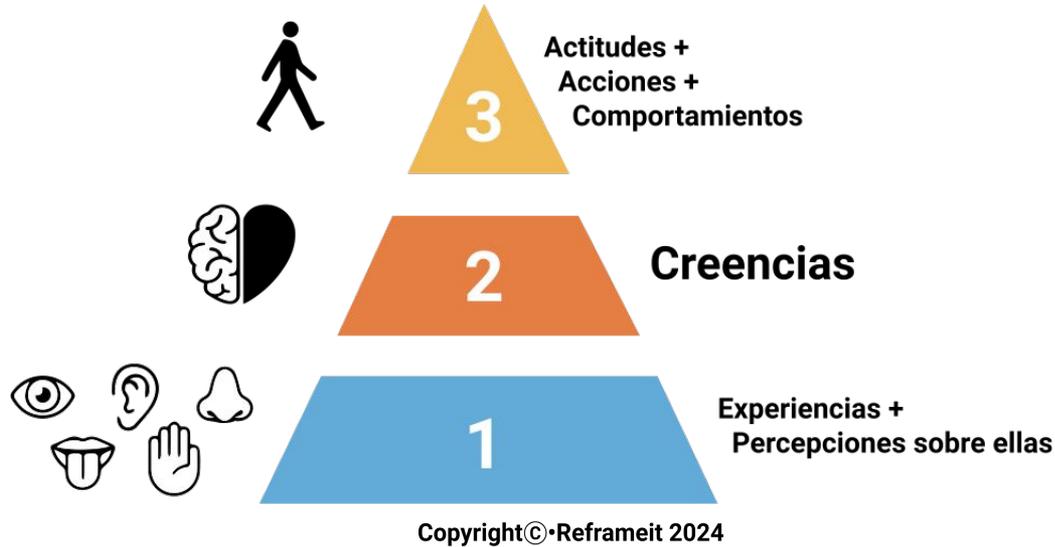
En nuestro esfuerzo por ampliar las voces y las perspectivas sobre el liderazgo en Colombia, decidimos escuchar las historias de 1,616 personas de todo el país, utilizando una herramienta innovadora que nos permite recopilar datos cualitativos de manera profunda y a gran escala. Esta tecnología no utiliza algoritmos tradicionales, lo que nos permite captar la riqueza y diversidad de opiniones sin los sesgos que muchas veces pueden introducir las plataformas digitales.

**La herramienta que utilizamos se llama SenseMaker®**, una solución que combina la profundidad cualitativa de los relatos personales con la escalabilidad y el análisis cuantitativo. A través de esta herramienta, recolectamos una gran cantidad de pequeñas historias, donde las personas compartieron sus experiencias relacionadas con el liderazgo, y luego, interpretaron sus propios relatos, ofreciendo capas muy profundas de información.

Esta combinación nos permitió ir más allá de los números y entender cómo se entrelazan las experiencias personales con los sistemas de creencias y valores que predominan en Colombia. Al analizar esta interrelación, pudimos identificar y comprender mejor los factores culturales que moldean el liderazgo en el país y cómo los colombianos perciben las dinámicas que influyen su capacidad de liderar. Este ejercicio nos da una imagen más completa de cómo se vive y se entiende el liderazgo en diferentes regiones y contextos de Colombia.

# Sensemaker:

## El sentido entre muchas voces

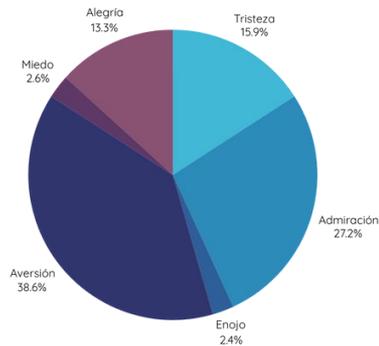


A partir de las **experiencias y las percepciones** de las personas **Sensemaker®** permite entender y mapear el **sistema de creencias y valores** que determinan el **comportamiento, las acciones y las decisiones** de un grupo de personas

# Social Listening

En paralelo al estudio realizado con SenseMaker®, llevamos a cabo un ejercicio de **Social Listening** entre el 1 de mayo y el 31 de julio de 2024, en el cual exploramos cómo los conceptos de liderazgo, poder, influencia y transformación son discutidos y comprendidos por las audiencias digitales en Colombia.

El análisis de los resultados de este ejercicio revela una marcada asociación negativa hacia la política y un sentimiento predominantemente negativo en las menciones sobre liderazgo en este ámbito. Esta percepción desfavorable resalta que, aunque el liderazgo político sigue siendo un tema de gran relevancia, la discusión está cargada de aversión y desconfianza.



144,663

MENCIONES



89,688

MENCIONES EN RRSS



9,945,695

INTERACCIONES EN RRSS



557,271,996

ALCANCE EN RRSS



546,668,758

ALCANCE NO SOCIAL



54,975

MENCIONES NO SOCIALES



100,887

CONTENIDOS  
GENERADOS POR  
USUARIOS



9,129,436

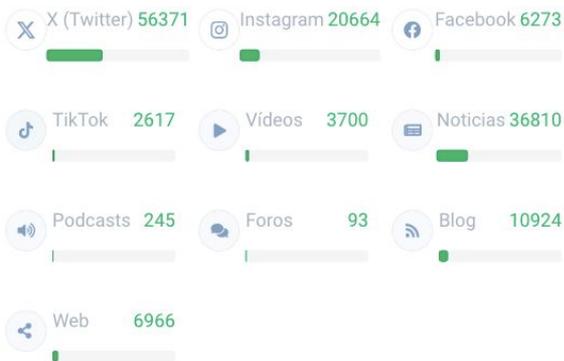
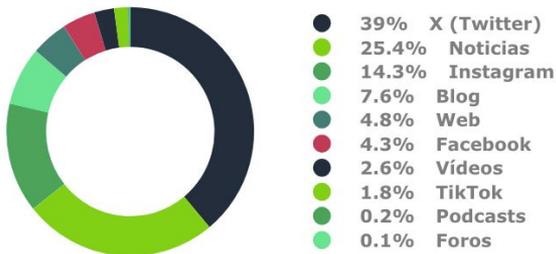
ME GUSTA  
EN RRSS



6,317

VIDEOS INCLUYENDO  
TIKTOK

# Social Listening



En contraste, el liderazgo vinculado al **emprendimiento** ha ganado una connotación muy positiva, situando a Colombia como un referente en este campo a nivel latinoamericano. Los términos "emprendimiento" y "emprendedores" emergen con fuerza en las menciones positivas, destacando una narrativa de crecimiento, superación y gestión que los colombianos asocian más con el éxito que con la política tradicional.

Además, diversos factores, entre ellos la pandemia, han impulsado una tendencia hacia la introspección y el interés en la **salud mental y en el desarrollo de habilidades socio emocionales**, que también ha influido en la manera en que se percibe el liderazgo. Los discursos motivacionales y de automotivación, así como los contenidos relacionados con la superación personal, se han convertido en temas recurrentes en espacios como los **podcasts**, que han cobrado relevancia en la formación y el desarrollo de nuevas perspectivas de liderazgo más centradas en el crecimiento individual y la resiliencia.

Este análisis nos permite entender cómo los cambios sociales y tecnológicos, así como la creciente digitalización, han modificado las dinámicas de poder y liderazgo, creando nuevos retos para quienes buscan hacerse escuchar en medio del "ruido" digital. Hoy, el desafío no está tanto en elevar el volumen del mensaje, sino en captar la atención de una audiencia que tiene más canales y más voces que nunca antes.

# Social Listening

## Podcast más escuchados en Colombia

1. **Vos podés:** historias de mujeres poderosas.

2. **Tu desarrollo personal:** desarrollo personal, espiritualidad, emprendimiento y liderazgo.

3. **365 con Dios:** espiritualidad, religión.

4. **Aleja y la grúa:** anécdotas, experiencias, entrevistas.

5. **El podcast de Marian Rojas Estapé:** salud física, mental y emocional.

6. **Estoicismo para ganadores:** motivación, superación personal, perseverancia.

7. **Farid Dieck, relatos y reflexiones:** historias, películas, psicología.

8. **La verdad del ser:** espiritualidad, religión, filosofía, metafísica, crecimiento personal.

9. **Geniales y mayores que yo:** entrevistas con mujeres, crecimiento personal, historias de vida.

10. **Chisme corporativo:** éxitos y controversias del mundo empresarial.



# Los hallazgos

# Abrir la conversación

A lo largo del informe se encuentra este cuadro de diálogo con el propósito de abrir la conversación alrededor de los hallazgos. Así podremos reflexionar juntos y comenzar, de una u otra forma, a transformar la manera en que miramos el mundo que nos rodea!

## ¿Conversamos?



¿Qué te llama la atención?

---

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

---

¿Cómo cambió tu perspectiva?

---

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?



Los hallazgos de este estudio evidencian a un grupo de personas

## **FEROZMENTE INDEPENDIENTES, Y ORGULLOSAMENTE DIVERSAS,** que

buscan líderes que sean capaces de aprovechar esta diversidad y gestionarla manera eficiente y efectiva sin complicaciones, peleas o dramas innecesarios, de forma que les ayude a resolver problemas y crear un futuro mejor ellos mismos, juntos.



# 1

## ¿En dónde está el liderazgo?

Un 22% de las historias que compartieron los participantes están relacionadas con el liderazgo en los emprendimientos, los negocios y las empresas, un 21% de las historias provienen de contextos sociales, un 16% de ejemplos de liderazgo en las comunidades y un 11% de experiencias en el ámbito educativo, mientras que un 7% surge de experiencias familiares. Llama la atención que solamente el 5% de las historias se refieren al liderazgo político. Ante la escasa representación del liderazgo político en los relatos, surge una pregunta: ¿la percepción de una crisis de liderazgo afecta a todos los sectores, o es en el ámbito político donde se siente con mayor intensidad?

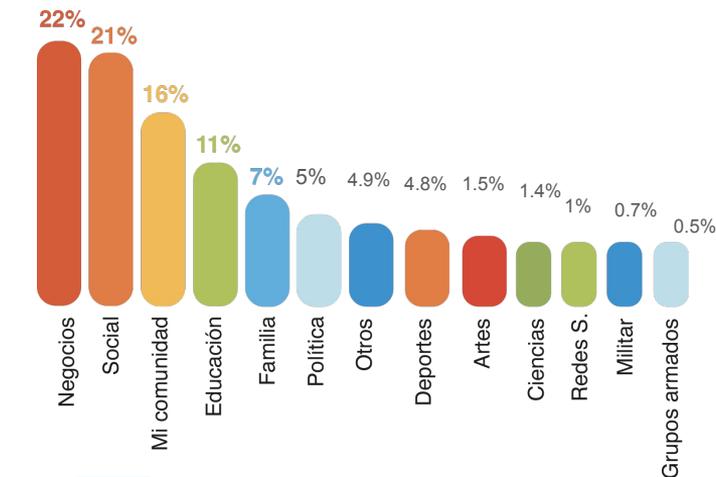


# 1. ¿En dónde está el liderazgo?

El hecho de que la mayor parte de los relatos sobre liderazgo provenga del ámbito empresarial subraya que **los empresarios y emprendedores tienen un papel fundamental en las transformaciones que el país necesita. Su liderazgo va más allá del impacto económico; puede convertirse en un motor de cambio político y social**, contribuyendo a la construcción de una Colombia más equitativa, próspera y preparada para enfrentar los desafíos del futuro. Este rol proactivo puede inspirar a otros sectores y reflejar una visión de liderazgo cercana y tangible, que las personas sienten más relevante y significativa en sus vidas cotidianas.

Por otro lado, **el liderazgo social, comunitario y educativo también se destaca como una fuente de inspiración y guía para la sociedad**, lo cual sugiere que estas formas de liderazgo están cumpliendo algunas de las funciones que tradicionalmente se asociaban con el liderazgo político.

Mi ejemplo trata sobre el liderazgo en...



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

# Historias



*Liderazgo es motivar, buscar soluciones, ser justo y equitativo, sin preferencias ni orgullo. Un mal líder culpa a sus empleados si algo sale mal.*



*“El tipo de liderazgo que avanza es aquel que permite que cada persona aporte. En mi caso como jefe de personal de una dependencia, tuve a cargo 28 personas, fue armonizar todas las ideas, independientemente del rango o grado del cargo, y llegar a conclusiones y soluciones en conjunto, pues no todos los profesionales se las saben todas, ni todos los técnicos o bachilleres por el hecho de estar en esa condición académica, no pueden aportar desde su propia vivencia y experiencia”*



*Compromiso Valle es una iniciativa colectiva de transformación ciudadana, que parte de la construcción de confianza entre empresarios y comunidades; bajo unas premisas de co responsabilidad y colaboración.,,Resalto de esta iniciativa el liderazgo del sector empresarial y su capacidad para unirse para abordar un desafío, el papel de los líderes comunitarios que se atrevieron a confiar, y el liderazgo de Pro Pacífico.*

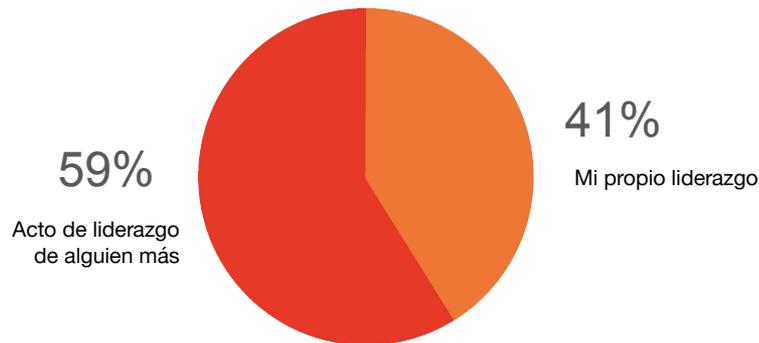


# 2

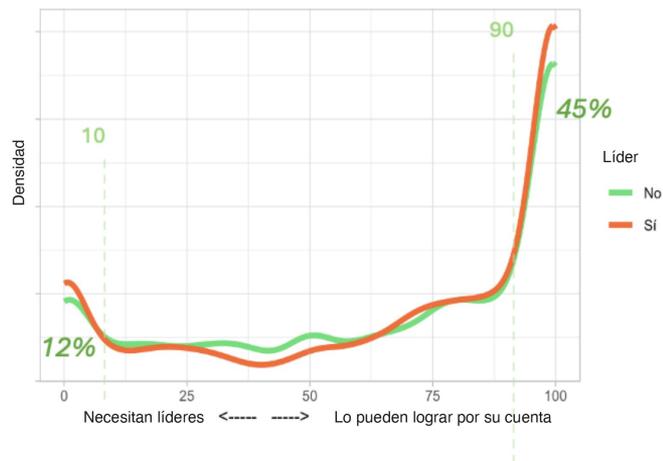
## Sí hay con quien: un país empoderado y con agencia

El 41% de las personas contaron su propia historia de liderazgo y el 59% la historia de liderazgo de alguien más. Este es uno de los hallazgos más reveladores del estudio pues refleja un nivel notable de empoderamiento y la percepción de que ellos mismos están desempeñando un rol crucial en su entorno.

Del total de los participantes, el 62% ocupan roles de liderazgo en ese momento, mientras que el 38% no. Independientemente de si están en roles de liderazgo o no, sólo el 12% de ellos considera que las personas necesitan líderes mientras que el 45% expresó de manera clara que las personas pueden lograr cosas por sí mismas. Esto resalta un deseo de mayor **autonomía personal**, donde los individuos confían en sus propias capacidades para avanzar, pero también se refleja una expectativa de que los líderes actúen más como **facilitadores**, en lugar de figuras centralizadas de poder. Este punto es crucial: **los colombianos están buscando un liderazgo que libere su potencial** y les facilite el camino hacia la consecución de objetivos colectivos, más que un liderazgo autoritario o jerárquico que limite su agencia.



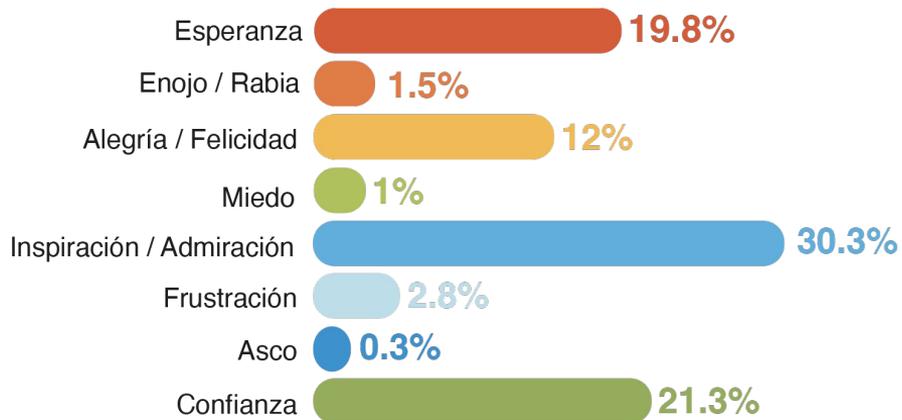
### Logros de personas...



## 2. Sí hay con quien: un país empoderado y con agencia.

El 93% de las historias fueron catalogadas como positivas (66% muy positivos y 27% positivos), y estaban vinculadas a la inspiración (30%), la confianza (21%), la esperanza (20%), la felicidad (12%) y el empoderamiento (11%). Menos del 3% de las historias trataban sobre la frustración, y aún menos sobre la ira, el miedo o el disgusto.

### Ejemplo que compartí me hace sentir



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

## Historias

*“Realizamos un proyecto entre varios equipos de trabajo. Quien lideraba, en lugar de tratar de juntar la piezas que cada grupo estaba haciendo y armar algo colaborativamente, enfrentó las posiciones de unos y otros. Como si fuera una competencia. Ese tipo de liderazgo que divide y no suma.”*

*“En el Municipio de Sabanalarga vive Gustavo, un guía turístico (y concejal) que se "ha echado al hombro" su comunidad y su pueblo para convertirlo en un lugar único en Colombia, catalogado como uno de los pueblos "slow" de nuestro país. Él eligió el turismo y no los grupos armados de la zona. Es un ser determinado, íntegro, una persona alegre, entusiasta y solidaria... Ha organizado a los distintos actores de la comunidad para que cuando los viajeros lleguen a su pueblo tengan una experiencia de turismo natural, cultural, y gastronómica muy especial y única.”*

# 3

## ¿Por qué hay líderes? El concepto de liderazgo ha cambiado.

Si la gente siente que puede lograrlo por sí mismos, ¿Qué buscan entonces que les aporten los líderes?

La **inspiración** (32%) y la **empatía** (23%) emergieron como las cualidades más deseadas en los líderes, lo que refleja un fuerte deseo por parte de los ciudadanos de tener líderes que los **motiven a actuar** y que puedan **empatizar con las necesidades y realidades** de la población.

El **diálogo**, la **transformación** y la **creatividad** también se registraron como componentes importantes para el éxito del liderazgo. En contraposición, el **liderazgo basado en el control** y el **heroísmo** fueron los que menos escogieron los participantes.



Visión e  
inspiración



Empatía



Cuidado



Empoderamiento



Diálogo y  
Negociación



Heroísmo

Copyright©•Reframeit 2024



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

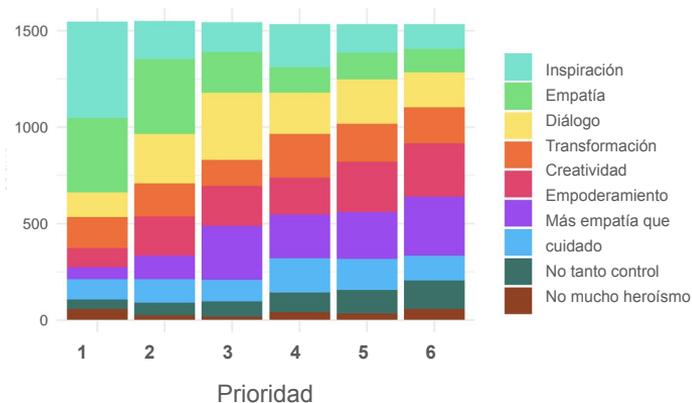
¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

### 3. ¿Por qué hay líderes? El concepto de liderazgo ha cambiado.

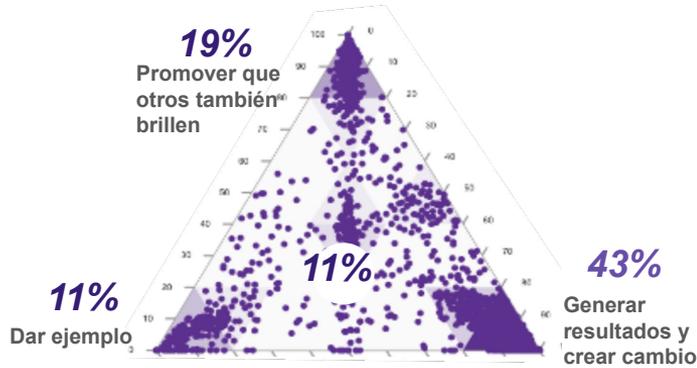
En las últimas décadas, el concepto de liderazgo ha cambiado profundamente. Antes, ser un líder implicaba tener poder y conocimiento. Hoy, en un mundo donde la información está al alcance de todos y la inteligencia artificial toma protagonismo en muchas tareas cognitivas, las **habilidades socio-emocionales** han emergido como el verdadero diferenciador de un liderazgo transformador, dado que la IA está aún lejos de emular a la consciencia humana o desarrollar la empatía.

Los tipos de liderazgo que necesitamos

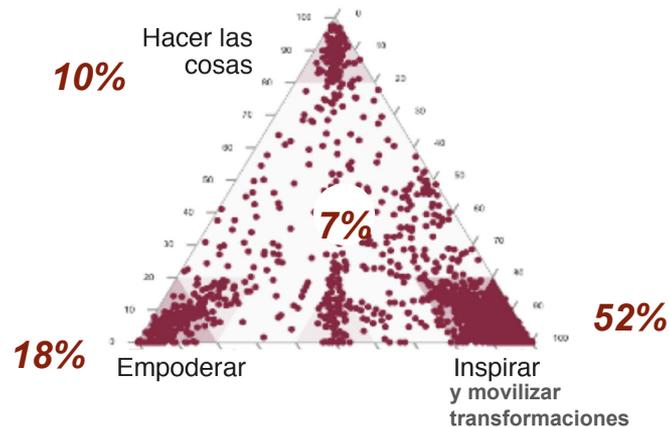


	Política	Negocios	Social
<b>Prioridad 1</b>	Inspiración 32% Empatía 23% Diálogo 14%	Inspiración 42% Empatía 22% Empoderamiento 12%	Inspiración 29% Empatía 27% Empoderamiento 9%
<b>Prioridad 6</b>	Empoderamiento 18% Diálogo 17% Transformación 15% Creatividad 15%	Transformación 19% Creatividad 17% Diálogo 13% Control 12%	Creatividad 21% Transformación 15% Empoderamiento 12% Diálogo 12%

## 10. El liderazgo debería...



## El liderazgo se trata de...



# Historias



*“El liderazgo es la sensación de motivar, ayudar, comprender y escuchar a los demás que lo rodean para generar un buen trabajo en equipo.”*



*“Un ejemplo de liderazgo sería el líder que invita a las demás personas a participar en la toma de decisiones. Esto ayuda a incrementar la satisfacción del trabajo y ayuda a facilitar el desarrollo de habilidades en el equipo.”*



*“Es una persona que dirige un grupo de persona para un fin que beneficia a todos, cabe destacar que un líder es quién está siempre dispuesto a que todos se sientan bien en su rol, no es solo mandar y mandar, sino ser ejemplo de lo que pide y que también sea un líder que sea atrayente no lo contrario, un líder debe hacer sentir a sus trabajadores, valorados y felicitarlos por lo que hacen para que todo funcione bien.”*







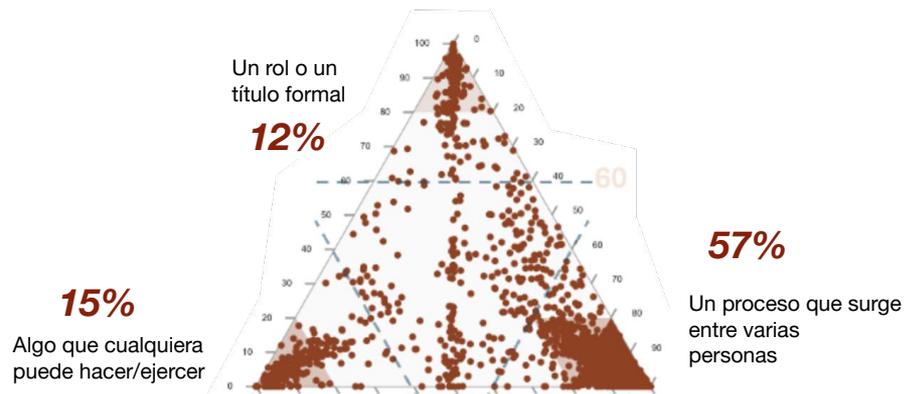
# 4

## Lo colectivo: Para construir un "todos" necesitamos reconocernos a cada uno.

Un 57% de los participantes considera que el liderazgo "emerge entre muchos," lo que sugiere que este tipo de liderazgo es más **inclusivo y colaborativo**, distribuyendo la responsabilidad entre los miembros de un grupo o comunidad en lugar de centralizar en una única figura.

Los colombianos buscan líderes que faciliten el **empoderamiento colectivo** y que permitan que la **fuerza de muchos fluya de manera coherente** y organizada.

### En mi ejemplo liderazgo es...



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

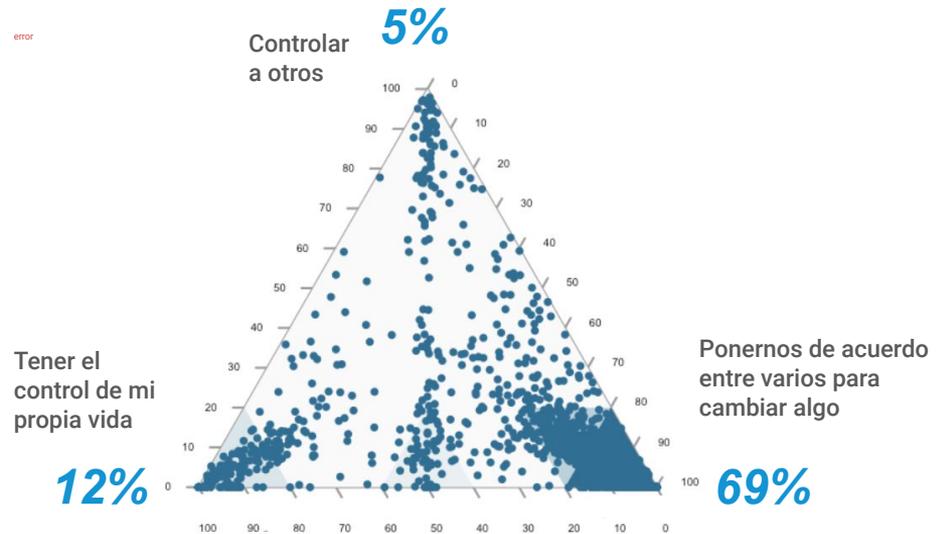
## 4. Lo colectivo: Para construir un “todos necesitamos reconocernos a cada uno.”

Este cambio refleja un deseo claro por un liderazgo que **promueva la autonomía** y la **colaboración**, en lugar de un liderazgo paternalista o protector. Los ciudadanos buscan líderes que generen las condiciones para que el **potencial colectivo** sea aprovechado y desplegado. Líderes que reconocen los diversos talentos de cada persona y actúan como **facilitadores para crear la orquesta donde esos talentos toquen juntos**.

Líderes que **faciliten el crecimiento** y la **participación colectiva** en los procesos de transformación del país.

La expectativa actual sobre los líderes es que cumplan el papel de permitir y facilitar el cambio, **añadir perspectivas, gestionar la diversidad y construir acuerdos y consenso**.

### 11. Mi ejemplo muestra que la palabra “Poder” significa...



# Historias

“Cuando mi papá lideró a mi familia en gestionar el proceso de vejez de mis abuelos, desde sus finanzas, sus enfermedades y la gestión organizativa de mis familiares. Ayudó a mis abuelos a entender desde la empatía lo importante de los cambios del final de sus días, y las enfermedades que los aquejan. Organizó el proceso financiero de la familia y las pensiones de mis abuelos para solventar todas las necesidades que había. Y organizó a todos los miembros de la familia en ese plan compartido con tareas y responsabilidades.”

“Llegar a vivir a una Comunidad, de tanto rodar por motivos del conflicto armado, darse cuenta que hay muchas personas en las mismas condiciones. Tomar la iniciativa de organizar un grupo de mujeres a través de una Asociación, empezar hacer cursos con el Sena y trabajar unidas por el bienestar propio, de nuestro núcleo familiar y Comunidad en general. Darles a saber que a pesar de tanto sufrimiento estamos vivas, para seguir adelante con un espíritu único y sólido que nos caracteriza y nos une.”

“Generar conversaciones difíciles, incómodas, confrontantes, para conciliar las diferencias que no nos permitía avanzar como equipo de trabajo.”

“El liderazgo que nos frena es aquel donde prima el miedo, la competencia y el interés subconsciente de sacar ventaja de las situaciones o de los equipos o del apoyo de los colaboradores que voluntariamente se conectan con la inocencia de confiar y dar lo mejor de sí. Ese tipo de liderazgo termina por reafirmar creencias falsas sobre la naturaleza de las personas y estancan los procesos.”

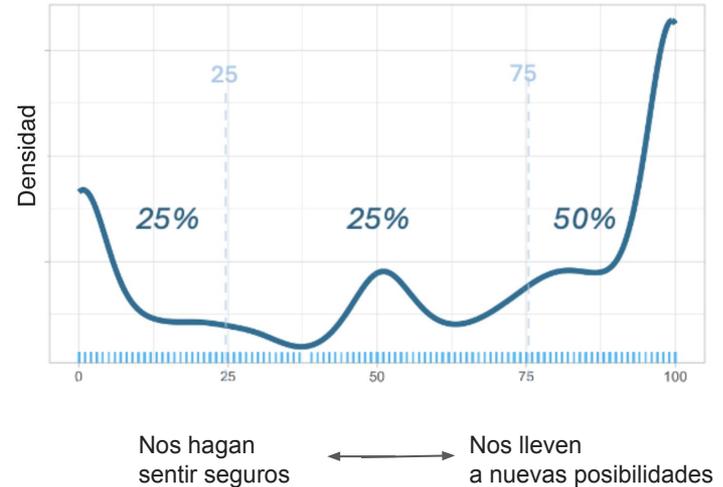
“Un señor decidió crear una empresa de Café, pero no lo hizo solo, invitó a los caficultores de su región, y así se creó la empresa desde hace 10 años, ayudando a los pequeños caficultores, ya que tienen un lugar fijo donde llevar su cosecha, recibiendo una buena remuneración.”

# 5

## El nuevo horizonte de esperanza

Más del 70% de las personas desean que sus líderes los guíen hacia nuevas posibilidades, en contraposición sólo el 25% busca líderes que los hagan sentir seguros. Este hallazgo sugiere que el liderazgo debe enfocarse más en la transformación, en lugar de solamente afianzar el presente. La gente espera de sus líderes no solo estabilidad, sino una capacidad para abrir puertas hacia el futuro, infundiendo confianza y optimismo sobre lo que está por venir. 36% opina que el liderazgo debe centrarse en el futuro, la innovación y el cambio, mientras que sólo un 17% considera que debe enfocarse en optimizar el presente.

Necesitamos líderes que...

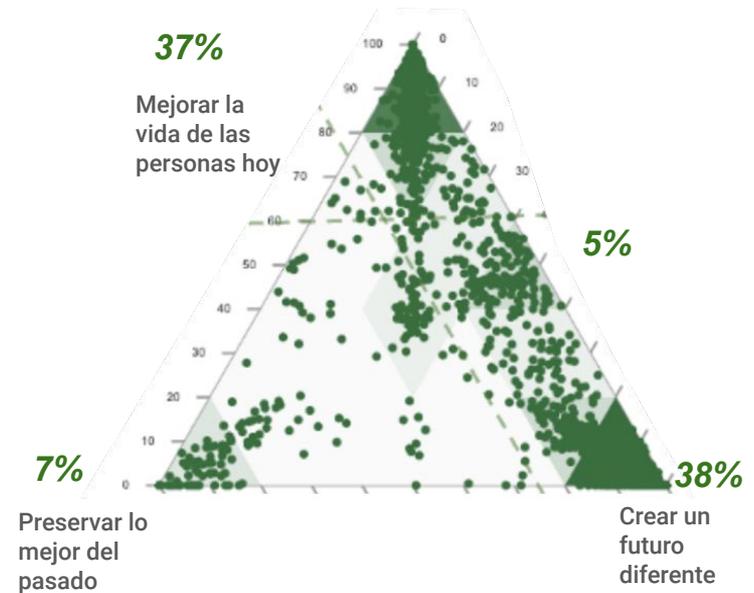


## Los líderes deben enfocarse en...

El 38% de los participantes cree que los líderes deberían concentrarse en "crear un futuro diferente," lo que destaca un fuerte deseo de cambio y transformación en la sociedad. Un porcentaje similar, 37%, considera que el enfoque debe estar en "mejorar la vida de las personas hoy," respondiendo a las preocupaciones y necesidades actuales, lo que refleja una inclinación hacia resolver problemas inmediatos.

En contraste, sólo el 7% cree que es prioritario "preservar lo mejor del pasado," mientras que el 5% se ubica en un punto intermedio entre mejorar el presente y preservar el pasado. Un 11% valora una combinación entre mejorar el presente y crear un futuro diferente.

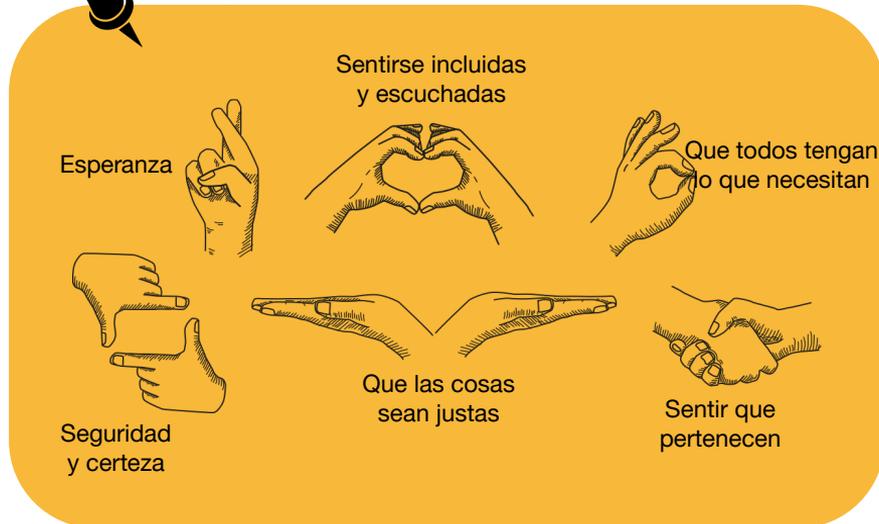
Este análisis sugiere que la mayoría de las persona esperan que los líderes equilibren entre innovar y mejorar las condiciones actuales, priorizando el progreso y el cambio sobre las prácticas tradicionales.



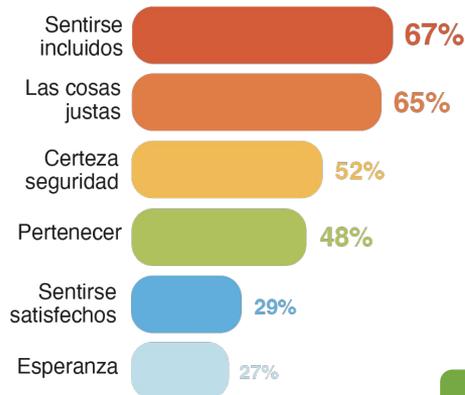
## 5. El nuevo horizonte de esperanza

Identifica en esta ilustración qué es lo que la gente espera de sus líderes... ubica los tres pines en la imágenes que te parezcan más relevantes.

7% de las personas considera fundamental



## La gente espera de sus líderes...



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

¿Cómo cambió tu perspectiva?

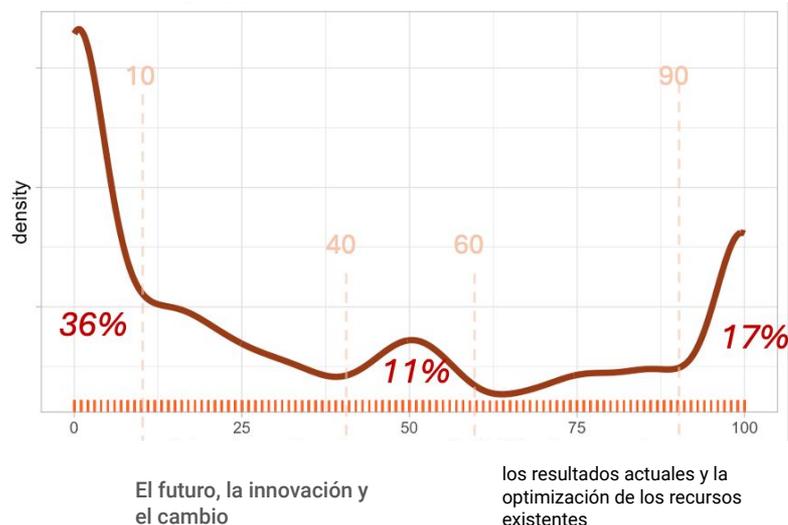
¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

## 5. El nuevo horizonte de esperanza

67% de las personas considera fundamental "sentirse incluidos," seguido de un 65% que desea "que las cosas sean justas." esta misma línea, un 52% valora la "seguridad y certidumbre," mientras que un 48% busca "sentirse parte de algo." Estas cifras indican una demanda de líderes que no solo guíen, sino que también creen espacios en los que las personas se sientan reconocidas y apoyadas.

36% opina que el liderazgo debe centrarse en el futuro, la innovación y el cambio y sólo el 17% en optimizar los recursos existentes.

El liderazgo que necesita Colombia debe enfocarse en:

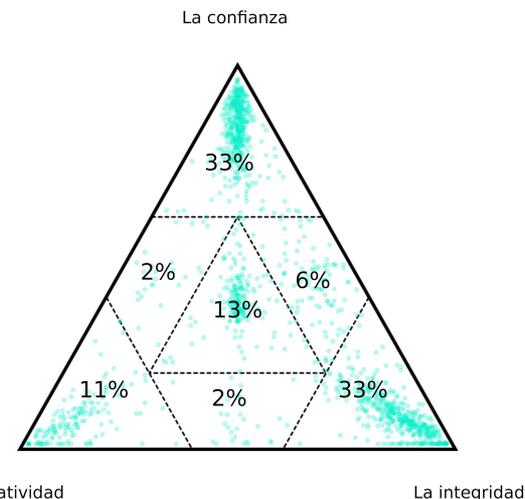


# Creatividad, recursividad e innovación

En un país que busca avanzar hacia un futuro innovador y transformador, la creatividad es una pieza fundamental del liderazgo, pues es el motor que impulsa nuevas ideas y soluciones para los desafíos actuales y futuros. La gráfica muestra que, aunque otros valores como la confianza y la integridad son esenciales para un liderazgo sólido, la creatividad es el elemento que permite la exploración de caminos no convencionales y la adaptación ante un entorno cambiante.

Sin creatividad, un país corre el riesgo de estancarse en prácticas y estructuras tradicionales que limitan su capacidad de innovación. La creatividad permite no solo imaginar nuevas posibilidades, sino también materializarlas, impulsando el desarrollo de sectores económicos, sociales y tecnológicos de manera competitiva y sostenible. Para construir un futuro enfocado en la innovación y el cambio, es imprescindible que el liderazgo fomenta una cultura de creatividad, permitiendo así un avance genuino hacia el progreso.

## 12. Mi ejemplo demuestra que un liderazgo efectivo depende de...



N = 1627 n = 1533 n/A = 94 filter n = 1533 %age = 100% filter N/A = 94 mu = L:25 T: 25 R: 51

# Historias

“

*“Liderazgo es proponer con ejemplos, realizando bien las cosas, con sano juicio. Para enseñarle el camino o la manera a las personas que desconocen el método y que tienen metas afines. El piloto que aterrizó el avión en el río Hudson.”*

”

“

*“El liderazgo adaptativo que hace referencia a los procesos de un colectivo que se están dando sobre la marcha y un buen líder no es lineal sino se adapta a las necesidades de su equipo y las transforma alrededor de un propósito”*

”

“

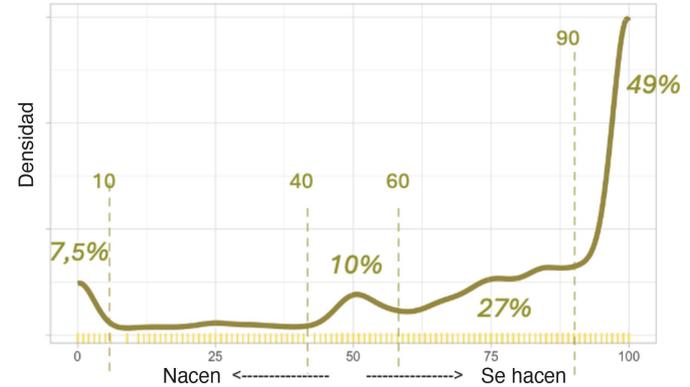
*“Llevando a todos al mismo nivel, dando tiempo de escucha a su grupo de trabajo para mejorar en las falencias o dar respuesta a las inconformidades, dando orientación de cómo mejorar en el ámbito laboral, dando lo mejor de sí mismo para que todos sigan al mismo nivel o más allá”*

”

# 6 | Un liderazgo emergente: no nace, se hace.

El 81% dice que la capacidad de liderazgo es algo que se puede desarrollar y no solamente algo innato y exclusivo. Además, la habilidad de liderazgo se percibe como resultado de las habilidades y conocimientos (45%) en mayor medida que de una autoridad formal (22%). Esto subraya que el liderazgo emergente se basa más en la competencia y capacidad demostrada, que en títulos o cargos específicos o en las relaciones que tienen..

Lo que compartí es una ejemplo de que los líderes nacen o se hacen



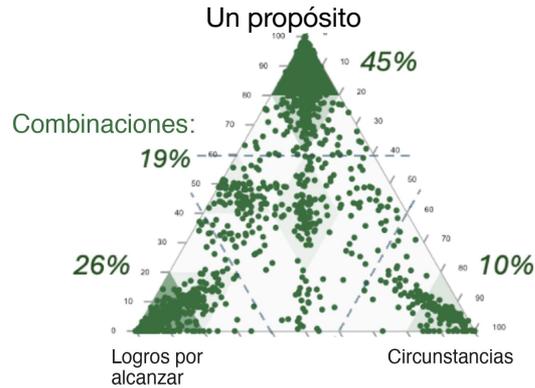
¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

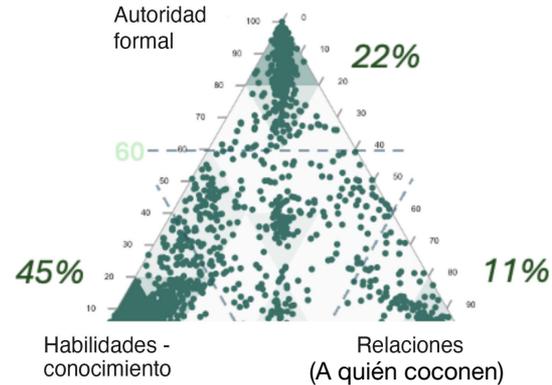
¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

**Mi ejemplo muestra que, las personas que lideran están motivadas por**



**La habilidad de liderazgo viene...**



## 6. Un liderazgo emergente: no nace, se hace.

El liderazgo emergente se caracteriza por ser una responsabilidad que surge entre muchas personas en lugar de depender exclusivamente de un rol formal. Esta visión del liderazgo es flexible y adaptativa, y refleja una cultura en la que cualquiera puede asumir un papel de liderazgo en función de la situación y las necesidades específicas, sin necesidad de una autoridad formal establecida.

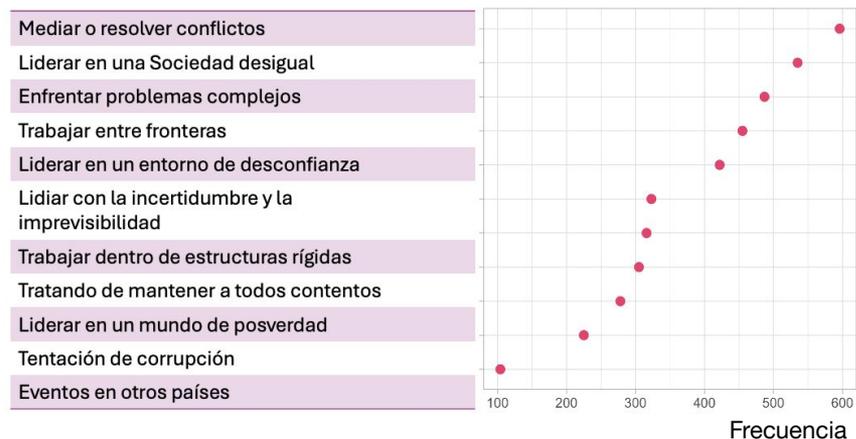
Esta forma de liderazgo es igualmente valorada entre aquellos que ocupan roles de liderazgo y aquellos que no, lo cual indica **una comprensión compartida de que el liderazgo depende más de las habilidades prácticas y menos de una posición jerárquica**. En este contexto, el liderazgo es menos un derecho adquirido por posesión y más una función ejercida por ser ejemplo, capacidad y disposición a asumir la responsabilidad.

Además, la habilidad de liderazgo se percibe como resultado de las **habilidades** y **conocimientos** (45%) en mayor medida que de una **autoridad formal** (22%). Esto subraya que el liderazgo emergente se basa más en la competencia y capacidad demostrada, que en títulos o cargos específicos.

# 7 | Desafíos del liderazgo en Colombia

En el ámbito del liderazgo en general, mediar o resolver conflictos es clave (14.5%), junto con liderar en una sociedad desigual (13%) y enfrentar problemas complejos (11.9%). Otros desafíos incluyen liderar en entornos de desconfianza (10.3%) y enfrentar la incertidumbre (7.9%), mostrando el entorno desafiante que caracteriza a los roles de liderazgo.

## Los desafíos del liderazgo en Colombia son



## 7. Desafíos del liderazgo en Colombia

Según los datos recolectados, los líderes enfrentan como principal desafío la toma de decisiones difíciles (17.4%), seguido de superar inseguridades personales (13%) y manejar el estrés (11.9%). Además, equilibrar la vida familiar con responsabilidades laborales (12.4%) y la presión del tiempo (7.2%) son desafíos destacados, así como la seguridad física (7.7%) y saber en quién confiar (6.3%). En el ámbito social y comunitario, estos desafíos son aún más acentuados, así como lo revela el estudio de la Fundación Ideas para la Paz que dice que el mayor obstáculo para los líderes comunitarios en Colombia es la **generación de ingresos**, pues muchos carecen de los recursos económicos necesarios para sostener tanto sus proyectos de liderazgo como sus necesidades personales. Esta precariedad económica afecta su independencia y estabilidad, aumentando la presión sobre ellos y afectando su bienestar general. Aquí, habilidades socioemocionales como la resiliencia, la empatía y la autogestión podrían ser herramientas cruciales para enfrentar la inestabilidad y adaptarse a condiciones adversas sin perder el enfoque en sus objetivos.

### Desafíos en la vida de un líder



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

## 7. Desafíos del liderazgo en Colombia

Asimismo, el estudio de la Universidad de Los Andes destaca las **difíciles condiciones de seguridad** en las que se desempeñan los líderes en las regiones más apartadas del país, donde la presencia de actores armados y la escasa protección estatal convierten el liderazgo en una actividad de alto riesgo. La gráfica confirma que la **seguridad física** es uno de los principales desafíos para quienes lideran en estas zonas. La autogestión emocional y el manejo del estrés se vuelven fundamentales para mantener el equilibrio personal en entornos de peligro constante, mientras que la capacidad para establecer relaciones de confianza podría ser clave para minimizar el riesgo y fortalecer el apoyo comunitario.



## Historias



*Cuando tomé la iniciativa para empezar mi propio negocio y ayudar a mis padres a pagar los gastos en la casa, sin caer en negocios turbios como (drogas, contrabando y estafas.). Cuando tomé la iniciativa para independizarme y crear mi propia realidad de una forma constructiva. E inspiré a otras personas a hacer lo mismo.*



*“Una persona que muestra empatía hacia las demás personas, que no impone ideas sino que acepta y propone ideas grupales, es segura, al cometer errores los acepta, y corrige sin poner trabas, en ello.”*



# 8 | Ser y tener.

*¿Qué consejo sería importante compartir con la próxima generación respecto a liderar en un mundo como el que tenemos ahora?*

Al analizar las respuestas a esta pregunta las palabras que más resaltan en la nube de palabras son "ser" y "tener". Este hallazgo pone de manifiesto un cambio fundamental en los valores de la sociedad colombiana. Ambas palabras se destacan con igual fuerza, lo que indica que, para la gente, **aspirar a tener mejores condiciones de vida es tan importante como el desarrollo personal**. Este cambio es revelador de un contexto en el que no solo el "ser" – relacionado con la autenticidad, los valores y la integridad – es fundamental, sino también el "tener", que representa el acceso a mayores recursos y un mejor nivel de vida.



# Historias



“Alguien publicó en X un caso de maltrato animal, tomó la decisión de ayudar e inició una campaña para recolectar recursos para atención médica del perro, hizo un trabajo de sensibilización, motivación e involucró a sus cercanos y a sus contactos de la red, en pocas horas recaudó más de lo requerido”



“Creo que no he tenido realmente la experiencia de liderar, pero si veo que alguien necesita colaboración en algo le ofrezco mi ayuda sin que me la pidan o me doy la oportunidad de ayudarle de alguna manera sutil”

“Un líder no es alguien que solo manda, es una persona que da ejemplo de trabajo y buen trato.”

“Un ejemplo de liderazgo por el cual me siento representada fue cuando en la universidad no estábamos de acuerdo con comportamientos administrativos como que nos hablaban de ciertos descuentos corporativos y cuando se iba a hacer efectivo nos sacaban muchas excusas, uno de mis compañeros se puso a investigar y encontró la solución. Nos informó a todos y nos guió para hacer los pasos adecuados y que nos hicieran los descuentos”



# 9

## El liderazgo que necesitamos

### Actuar con sencillez

A los verdaderos líderes la gente apenas los conoce.

Después de ellos están los líderes  
a quienes la gente conoce y admira;

después de ellos, aquellos a quienes temen;  
después de ellos, aquellos a quienes desprecian.  
Si no confías, no confiarán en ti.

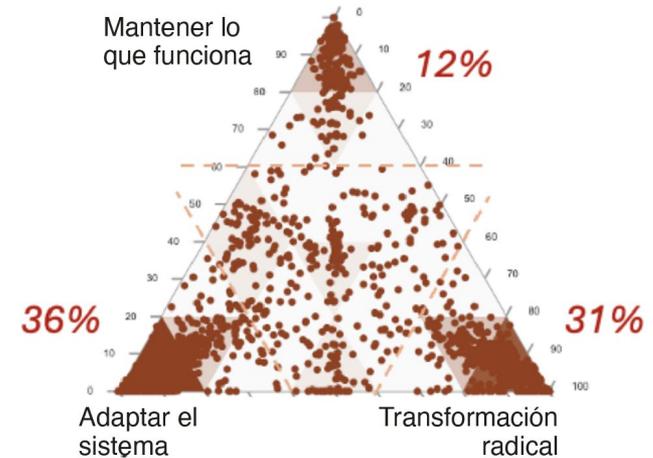
Cuando los verdaderos líderes hacen bien su trabajo,  
sin alardes ni aspavientos,  
la gente dirá:  
Oh, lo hicimos nosotros.

**Lao Tse *Tao Te Ching. Un libro sobre el camino y la virtud.***

## 9. El liderazgo que necesitamos

Un 36% de los participantes considera que necesitamos **adaptar el sistema** para responder a las demandas actuales, mientras que un 31% opta por una **transformación radical**. Esto sugiere que, aunque existe un consenso sobre la necesidad de hacer cambios, hay distintas opiniones sobre la intensidad y el alcance de dichos cambios. Un 12% dice que debemos **mantener lo que funciona**, indicando que **la gran mayoría de las personas ven necesario reformar y actualizar las estructuras actuales**. Esta inclinación hacia la transformación y adaptación revela un deseo de evolución en el liderazgo y en las instituciones del país.

Necesitamos...



## 9. El liderazgo que necesitamos

Un liderazgo orientado al futuro deberá, además, fomentar un ambiente donde las **diferencias se exploren positivamente**. La gráfica muestra que **más del 70% de los participantes prefieren que las diferencias no se repriman, sino que se valoren como una fuente de aprendizaje y crecimiento**. Esto implica que **los líderes deberán poseer habilidades de inclusión y apertura, promoviendo espacios donde la diversidad de pensamientos y experiencias sea un motor para la innovación y la cohesión social**. Este desafío requiere de líderes que valoren y sepan gestionar la diversidad, y además la integren activamente en la toma de decisiones y en la construcción de soluciones.

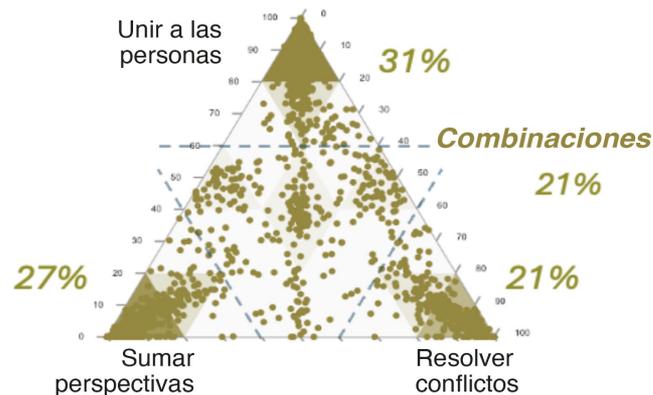
Según el ejemplo que compartí, el conflicto o la diferencia de perspectivas es algo...



## 9. El liderazgo que necesitamos

Lo participantes señalan que el liderazgo en Colombia debería centrarse en **unir a las personas** (31%), seguido de **añadir perspectivas diversas** (27%) y **resolver conflictos** (21%). Estas prioridades muestran que el país necesita líderes que sepan construir puentes y fomentar la colaboración, abordando las diferencias, divisiones y conflictos existentes, con una mentalidad integradora. **Las habilidades de mediación y de inclusión de múltiples puntos de vista se perfilan como esenciales para un liderazgo que busque transformar la sociedad de manera sostenible.**

El liderazgo se debería enfocar en...



¿Qué te llama la atención?

¿Qué sientes respecto a eso? (inspiración, confianza, alegría, tristeza, esperanza, rabia, ...)

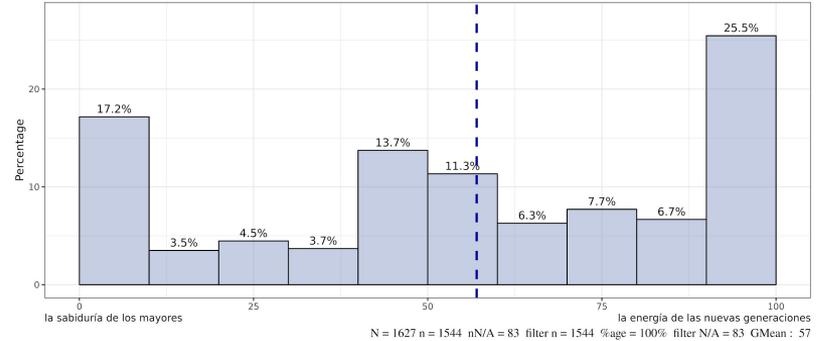
¿Cómo cambió tu perspectiva?

¿Qué harías diferente de aquí en adelante?

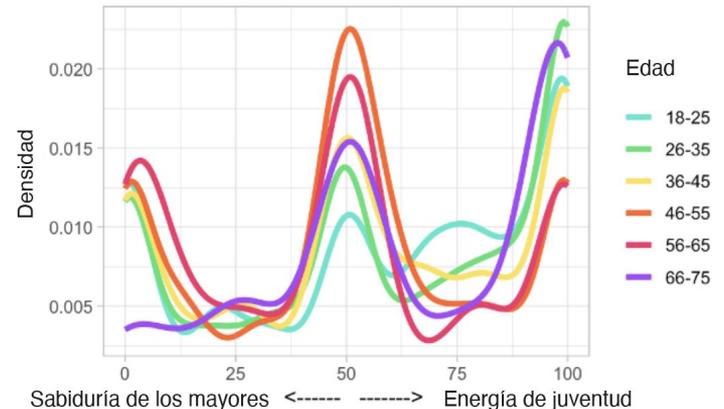
# 9. El liderazgo que necesitamos

Los hallazgos indican que debe haber un balance entre "la sabiduría de los mayores" y "la energía de las nuevas generaciones". Un 25.5% considera que un liderazgo con máxima energía juvenil es ideal, mientras que el 17.2% se inclina hacia un liderazgo enfocado en la sabiduría de los mayores. Un 13.7% valora un equilibrio (50) entre ambos aspectos. Otros porcentajes menores se distribuyen a lo largo de la escala, con un 7.7% y un 6.3% hacia la energía juvenil y un 4.5% hacia la sabiduría. Esto indica una tendencia hacia un liderazgo que combine ambas cualidades, pero con una ligera preferencia hacia la energía de la juventud.

Mi ejemplo muestra que necesitamos un liderazgo con...



Necesitamos...



# Historias



*Creo que se necesitan líderes de verdad, capaces de lidiar con los diferentes factores que ocurren en el día a día de cualquier individuo, líderes políticos, que construyan e inspiren a la sociedad a hacer las cosas bien, a cuidar y mejorar lo que ya se tiene, sin tener que pasar por encima de los demás, y entender que todos pueden brillar.*



*“La forma como Karol G conforma su logística para realizar sus espectáculos en el país vinculando a personas emprendedoras”.*

*“En mi trabajo yo les muestro a mis ayudantes como hacer las cosas para que así les rinda y puedan desarrollar mejor su trabajo. Yo trabajo construcción y carpintería...”*



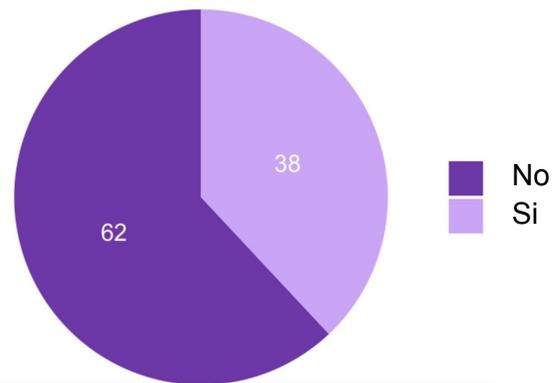
*“Una compañera nos invitó a la rivera del río a recoger plásticos y llevarlos a un lugar para disponer de ellos en reciclaje”*



# 10 | La desconexión del liderazgo político

Solo el **38%** de los participantes considera que hay un líder político actual capaz de guiar a Colombia hacia adelante. Este hallazgo refleja una **crisis de confianza** en la política, pero **también una oportunidad para que nuevos liderazgos surjan** con un enfoque más cercano a las expectativas ciudadanas: **liderazgo inspirador, empático, orientado a la transformación, a crear nuevas formas de abundancia y oportunidades para todos.**

¿Puede algún líder actual hacernos avanzar?



# 10. La desconexión del liderazgo político

Entre quienes respondieron afirmativamente a la pregunta sobre si existen líderes en los que confían o admiran, **más de un tercio no proporcionó un ejemplo concreto**. En cambio, optaron por respuestas generales como "ninguno," "varios", "debe haber alguien," o incluso expresiones de escepticismo como "no, todos son malos." Estos comentarios reflejan **una percepción vaga o ambivalente sobre el liderazgo actual, donde muchas personas no parecen tener un referente claro**. Esta falta de ejemplos específicos podría indicar que **la confianza en el liderazgo político se encuentra fragmentada** o que existe un vacío en cuanto a figuras públicas claramente identificables como líderes admirables o inspiradores.

Paralelamente, **el análisis de Social Listening** mostró que las menciones de liderazgo político están cargadas de desconfianza y rechazo, en contraste con otros tipos de liderazgo más valorados, como el social o empresarial. **Esto refuerza el mensaje de que el liderazgo político enfrenta una crisis de credibilidad en la percepción pública**, tanto en la vida real como en las redes sociales, lo cual es crucial para entender la desconexión actual.



# Historias



*“En mí opinión no necesitamos políticos por que las decisiones pueden ser tomadas por un grupo de personas que tenga un liderazgo más firme y que no solamente piensen en su enriquecimiento si no en el bienestar de las demás personas”*



*“La política es un mal sistema necesario “*



*“Ser líder no significa que mandamos en la comunidad”*

*“Una mujer que decidió hacer campaña a la alcaldía, dejó atrás su trabajo y se enfrentó a trabajar por sus metas y sueños, a pesar de la opinión de los políticos del municipio.”*



# Los Grupos

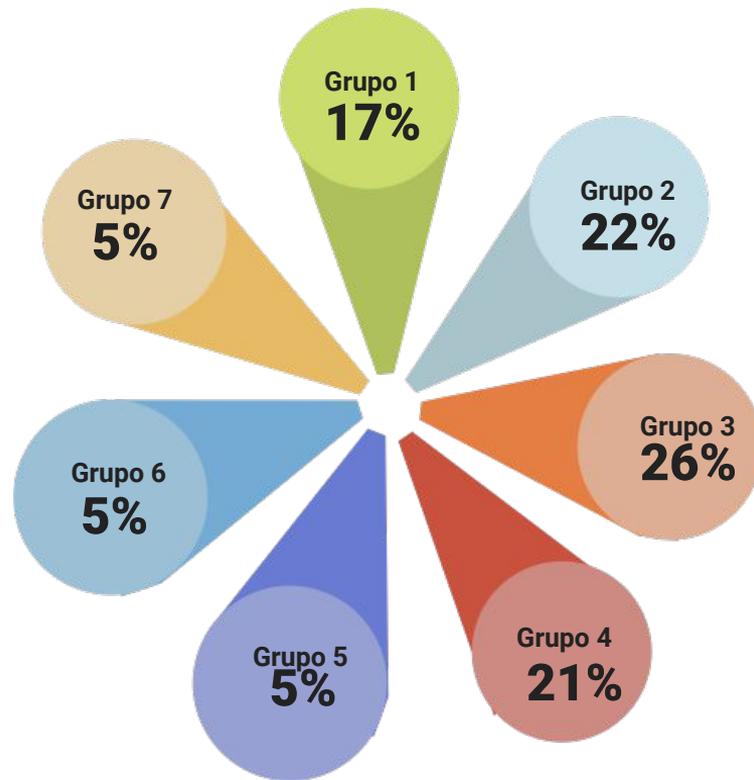
Utilizando técnicas de ciencia de datos, cruzamos las 1616 respuestas a las tríadas, díadas y preguntas de opciones múltiples, para buscar **grupos de personas con puntos de vista similares**.

Encontramos muchas más similitudes que diferencias a través de todo el set de datos. **Aproximadamente el 85-90% de las respuestas coinciden en sus apreciaciones y puntos de vista. Encontrar una visión tan compartida sobre el papel del liderazgo entre los participantes es una sorpresa positiva, que crea oportunidades para aprovechar, a muchos niveles.**

**Se formaron 7 grupos: 4 grandes, muy similares y parcialmente superpuestos, y 3 pequeños, con diferencias.**

Los 4 grandes representan más del 85% de las respuestas; Los 3 grupos más pequeños constan de aproximadamente el 5% de las respuestas cada uno.

Se enfocan en:





## ¿En qué están de acuerdo los siete grupos?

- El liderazgo es visto como un fenómeno emergente, de base
- Los participantes cuentan historias sobre el liderazgo personal
- Los líderes se hacen, no nacen.
- Una variedad de roles sociales son vistos como liderazgo.
- Se valora la diversidad por encima de la unidad.
- Un papel esencial del liderazgo es lograr acuerdos entre las personas para generar transformaciones necesarias para el beneficio común (solamente un 5% de los que respondieron difiere sobre este punto)
- **La capacidad de liderazgo depende de tener el conocimiento y las habilidades para ser efectivo, esto comprende las habilidades técnicas, pero, sobre todo las habilidades socio emocionales.**



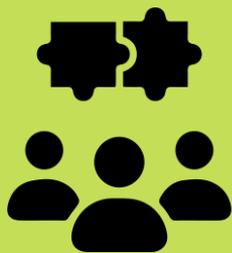
## ¿En qué difieren?

• **Solamente el 5% de los participantes prefiere los estilos de liderazgo tradicionales.**

- La mayor diferencia entre los grupos depende del marco de tiempo en el cual los líderes deben centrarse, desde el pasado hasta el futuro.
- Las pocas respuestas negativas se agruparon en el grupo 5 y prefirieron un estilo de liderazgo similar, más tradicional.
- Los grupos 3 y 4 fueron los más positivos y tienen mucho en común entre sí. Por ejemplo, ambos grupos creen que las personas pueden alcanzar logros por sí mismas, y creen firmemente que el papel del líder es lograr un acuerdo entre las personas, y que el liderazgo es una responsabilidad compartida. Estos dos grupos representan el 47% de los participantes en el estudio.

-Los estilos de liderazgo preferidos varían según el enfoque temporal: desde tecnócratas con integridad para impulsar el cambio, hasta líderes confiables y empáticos, capaces de identificar y valorar las contribuciones de cada colombiano. Estos líderes deben coordinar esfuerzos colectivos para abordar los problemas actuales de manera efectiva y colaborativa.

- Todos los grupos, excepto el 5, le asignaron más del 50% a que el poder es la capacidad de ponernos de acuerdo entre varias personas para hacer cambios.
- Los pequeños grupos 6 y 7 parecen ser los que más apoyan un estilo de liderazgo más individual, el grupo 6 más que el grupo 7.



## Grupo 1

### Los defensores de la comunidad

# 17%

de los participantes

## POSITIVO

### Su enfoque es trabajar en conectar el presente y el futuro.

- Este grupo se alejó de los vértices y eligió combinaciones en sus respuestas, lo que significa una mezcla más sofisticada de preferencias, reconociendo compensaciones (trade-offs), un pensamiento menos lineal, etc., Dado que este grupo también tiene el nivel educativo más alto, esta interpretación puede ser la más probable.
- Ven el liderazgo como un proceso inclusivo y colectivo.
- Los líderes son facilitadores responsables que deben considerar cuidadosamente el impacto de sus acciones en la comunidad. El papel de un líder es empoderar y crear oportunidades para los demás.
- Este grupo muestra una fuerte alineación con los principios de colaboración, toma de decisiones colectivas, confianza y empoderamiento.



#### Historias grupo 1:

*"Se necesita a la figura que está al frente de una ciudad o un país, porque es la que ha estado más consciente de lo que está pasando y de lo que se requiere para salir adelante. Se necesitan líderes que influyan en la política, pero no políticos tradicionales que solo han generado corrupción, hambre y pobreza en general".*

*"Un día estábamos en la universidad y tocaba realizar un trabajo, nadie tomaba la iniciativa de decir cómo lo íbamos a realizar y yo propuse que cada persona dijera cuáles eran sus habilidades para así repartirnos las tareas de la actividad"*





## Grupo 2

Guardianes de la  
integridad

**22%**  
de los participantes

## POSITIVO. Orientado en aprender del presente para ir hacia el futuro

- El grupo 2 es el más similar al 3, y habla de los líderes como individuos;
- Muestra la mayor preocupación por seguridad personal de los líderes
- Este perfil refleja a una persona con una actitud positiva, un profundo compromiso con el bienestar colectivo, y una visión de liderazgo centrada en la empatía y la colaboración.



### Historias grupo 2:

*"Un ejemplo de liderazgo es aquel jefe de departamento que escucha las opiniones e ideas del equipo bajo su mando para conseguir entre todos asentar nuevos y mejores proyectos"*

*"La política es necesaria como ejercicio del poder para transformar la realidad, no como individuos que buscan sus intereses particulares por encima de los colectivos. La forma de llegar a este escenario es involucrando a las personas en los procesos de toma de decisiones".*





### Grupo 3 Visionarios inspiradores

# 26%

de los participantes

## MUY POSITIVO y orientado hacia construir el futuro

- Para ellos el liderazgo consiste en inspirar, crear y movilizar el cambio. (82%)
- Es el grupo que le da la prioridad más alta a la integridad (57%),
- Foco en el futuro (72%)
- Comunicar y crear cambios (71%)
- La mayoría cree que las personas pueden lograrlo por sí mismas (50+%)
- Siente que la capacidad de liderazgo depende de las habilidades y el conocimiento (líderes expertos 40%) o de la acción rápida (27%)
- El poder significa obtener un acuerdo entre varias personas (90%)
- Ven el liderazgo como una responsabilidad compartida (75%)

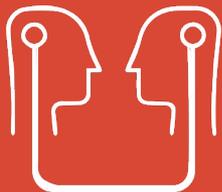


### Historias grupo 3:

*Un ejemplo de liderazgo transformador fue Laura, directora de desarrollo en una empresa tecnológica. Durante una crisis de proyecto, comunicó la situación con transparencia, mostró empatía mejorando condiciones laborales y estableció un plan claro con objetivos realistas. Su apoyo y claridad motivaron al equipo a superar la crisis y cumplir con el proyecto a tiempo.*

*"El de los políticos de hoy, definitivamente no es un ejemplo de buen liderazgo, porque son personas egoístas que solo piensan en beneficios meramente personales y no cumplen con su labor de ser representantes de la gente y sus necesidades, tendría que haber un cambio de paradigma y el político de toda la vida sería reemplazado por líderes sin formación política como tal (abogados, funcionarios públicos, etc.), es decir, alguien que tenga roles de liderazgo pero no vinculados a la política como profesores, médicos, investigadores científicos, deportistas, etc."*





## Grupo 4 Los empáticos

21%  
de los participantes

### MUY POSITIVO. Orientado a trabajar en el presente

- Busca un estilo de liderazgo más humano, unificando a las personas, animando a los demás a brillar.
  - Piensa que la mayoría cree que las personas pueden lograrlo por sí mismas
  - El poder de acuerdo significa obtener un acuerdo (90%)
  - Ven el liderazgo como una responsabilidad compartida (75%, 81% > 60)
- El Grupo 4 cree que los líderes:
- Deben enfocarse en trabajar en el presente (69%)
  - Unir a las personas 55% (grupo más alto)
  - Animar a los demás a brillar (43%)
  - Ganar confianza 53%, (grupo más alto)



Historia grupo 4:  
"Se debe buscar una representación horizontal, donde las organizaciones, las comunidades, la multiculturalidad, tomen decisiones efectivas para que los recursos se inviertan realmente en las necesidades de la comunidad".

Explicar específicamente las veces que sea necesario a mi equipo debido a que muchas veces se quedan con Las dudas liderar es ayudar y todos podemos

Lideré un proyecto con mis compañeros de estudio en la escuela de formación y hoy día gracias a eso hay muchos talleres de servicio técnico





---

## Grupo 5 Los guardianes del statu quo

---

5%

de los participantes

---

## MUY NEGATIVO.. Centrado en el presente

Este grupo es el más diferente (y el más pequeño) de los grupos

El 70% de las historias son sobre las acciones de otras personas

Es el único grupo que apoya el liderazgo "tradicional"

Desde el punto de vista socioeconómico, es bastante diverso, con la mayor proporción tanto en el estrato 1 como en el 6

---

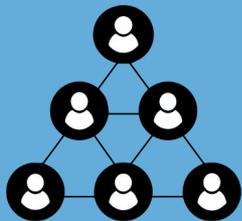


### Historias Cluster 5

*"Es necesario mantener un orden porque si no, todo el país sería un desastre".*

*"Desafortunadamente, los políticos son un mal necesario para preservar la unidad del pueblo".*





---

## Grupo 6

### Los guardianes de las tradiciones Positivo.

---

# 5%

## 80 respuestas

---

Comparte características con los grupos 3 y 4, como que las personas pueden tener éxito sin necesidad de líderes, pero:

- **Es el único grupo que quiere que los líderes se centren en preservar las tradiciones del pasado (81% > 60)**

- Prefiere el estilo de liderazgo más individual
- Además de que el poder es ponerse de acuerdo entre varias personas (67% > 60), el poder significa poder sobre la vida propia (14% en el segundo grupo más alto)
- Los líderes deben predicar con el ejemplo (44% > 60 del grupo más alto)
- Deben llevarnos a nuevos horizontes (67% > 75 clúster más alto), mostrar creatividad (grupo donde esto es más alto) -Parece que no están atrapados en el pasado, sino que quieren preservar lo mejor del pasado mientras avanzan-

- **Quieren inspiración de los líderes, no transformación**

- El grupo 6 tiene la mayor proporción de encuestados con carreras técnicas (35%)
- Este perfil refleja una persona que valora el servicio comunitario, la integridad y la colaboración. A pesar de su desconfianza en las figuras de poder tradicionales, tiene una visión optimista de que un liderazgo basado en la empatía y el respeto puede lograr cambios significativos en la comunidad.

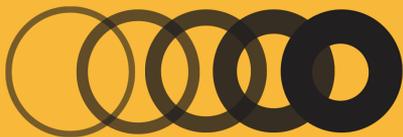
- El grupo 6 tiene la mayor proporción de encuestados con carreras técnicas (35%) Destina la mayor proporción a la Creatividad (18%)



### Historia grupo 6:

*"El mundo no necesita políticos, necesita personas especializadas en diferentes funciones que ayuden a dinamizar los distintos escenarios de un país"*





---

## Grupo 7 Los transformadores resilientes

---

5%

---

Es similar al 3, pero tiene la mayor cantidad de estudiantes y un perfil más joven; Es el único grupo que reconoce el desafío que los eventos en otros países plantean a los líderes.

**Tiene la mayor proporción de estudiantes (24%), lo que lleva a un perfil joven.**

- Interesados en el presente y/o futuro, quieren transformación
- Este perfil refleja a una persona que valora la ética, la justicia y la empatía en el liderazgo, pero que también es profundamente crítica con las figuras de autoridad actuales, especialmente los políticos. Aunque cree en el poder del liderazgo para generar cambios positivos, sus expectativas son altas, y el escepticismo hacia el sistema actual es una barrera significativa que impide una mayor confianza y participación. Sin embargo, sigue creyendo que el liderazgo puede ser transformador si se basa en principios de justicia, honestidad y colaboración.



### Historia grupo 7:

*"Deben ser personas de carácter que lleven al país a crecer, siempre teniendo en cuenta que lo que hagan dependerá de hacia dónde lleven al país".*



# Conclusiones



El estudio refleja un país que está atravesando transformaciones, con una juventud que empuja por el progreso, un reconocimiento de la importancia de enfrentar y fomentar el conflicto constructivo, y donde el liderazgo es percibido como algo compartido y más horizontal. Habla de un contexto en evolución, con una sociedad que valora tanto la innovación como el desarrollo social.

**Los hallazgos evidencian a un grupo de personas ferozmente independientes y orgullosamente diversas que buscan líderes que sean capaces de aprovechar esta diversidad y gestionarla manera eficiente y efectiva sin complicaciones, peleas o dramas innecesarios, de forma que les ayude a resolver problemas y crear un futuro mejor ellos mismos, juntos.**

Si bien en la Colombia de hoy los ciudadanos valoran profundamente su independencia y desean ser reconocidos por su individualidad, también aprecian la diversidad que nos define como país. Junto con ello, **aspiran a crear mejores condiciones de vida para todos**, reflejando un cambio claro en las expectativas sociales y económicas. La búsqueda de prosperidad material es tan importante como el desarrollo personal, y ambas aspiraciones deben integrarse en el liderazgo del futuro.

Para lograr esto, los colombianos buscan líderes capaces de organizar y gestionar los recursos necesarios, liderando de manera colaborativa para construir un futuro mejor para todos, entre todos. Porque para los colombianos, el liderazgo no es vertical ni jerárquico: **es un concepto colectivo y horizontal**, donde **cada persona tiene un rol en la transformación social**.

# Conclusiones



En este contexto, los líderes deben enfocarse en **inspirar y empoderar**, más que en controlar. En un país tan diverso y lleno de personas capaces, el verdadero desafío del liderazgo será gestionar esa riqueza de perspectivas de forma efectiva, evitando conflictos innecesarios y guiando a todos hacia un objetivo común: **una sociedad más justa y próspera**.

Además, los colombianos señalan la necesidad de **conversar más entre nosotros**, de **escuchar y entender los puntos de vista de los demás**. Incluir a más personas en estas conversaciones es clave para construir un liderazgo inclusivo, capaz de conectar a toda esa diversidad con un enorme potencial aún por descubrir. **Superar la mentalidad de escasez** y abrazar la idea de que **en nuestra diversidad hay recursos invaluable y mucho potencial de riqueza**, nos permitirá crear nuevas oportunidades y soluciones para todos.

**Debemos ser conscientes de dónde ponemos nuestra mirada y nuestros recursos:** si avanzamos hacia la luz de un futuro de prosperidad compartida o nos mantenemos atrapados en las sombras de la desconfianza y la división.

Finalmente, los avances en **neurociencia** nos enseñan algo crucial: somos **la historia que nos contamos**. Es hora de que todos leamos un memo importante: el de la **neuroplasticidad**. La historia que nos contamos sobre nosotros mismos y sobre nuestra sociedad es la historia que creamos. Si cambiamos nuestra narrativa, cambiamos nuestro destino. Colombia está en una encrucijada, y es momento de que todos nos unamos para escribir un futuro mejor, impulsados por la confianza en nuestras capacidades y en el poder de la acción colectiva.

# Un nuevo tipo de liderazgo para un nuevo contexto

Los hallazgos del estudio indican que **la mayoría de los colombianos** buscan un liderazgo que **promueva la colaboración** y no la división. En lugar de figuras heroicas que resuelvan todo por sí mismas, los ciudadanos prefieren líderes que actúen como **facilitadores**, capaces de inspirar y coordinar a diferentes grupos. Se trata de **liderar desde la horizontalidad**, donde el poder no reside en una sola persona, sino en la capacidad de los líderes para **conectar, escuchar y canalizar** las diversas voces y fuerzas presentes en la sociedad.

El **liderazgo empático** es clave en este contexto. Las personas valoran a los líderes que pueden **entender las necesidades** de los diferentes sectores de la sociedad, que no se limiten a ofrecer soluciones predefinidas, sino que **faciliten procesos de construcción colectiva**. En un país con múltiples capas de complejidad y con conflictos ideológicos y generacionales, este tipo de liderazgo resulta esencial.

Este enfoque coincide con lo que encontramos en el estudio: los colombianos valoran un liderazgo que pueda **acercar las diferencias**, ponerse en los zapatos de otros, enfrentar las desigualdades y guiar al país en medio de la incertidumbre y la ambigüedad. Líderes que no se dediquen a proteger o cuidar de forma paternalista a la población, sino que **habiliten a las personas para que logren sus objetivos**.

# Liderazgo en movimiento

**Creación de espacios de encuentro:** Es fundamental que conversemos más entre nosotros, nos conozcamos mejor y comprendamos nuestras diversas perspectivas.

- **Inclusión de todas las voces:** Valoramos la participación de todos aquellos que deseen sumarse a la conversación.
- **Aceptación compasiva:** Reconocemos que cada persona tiene **luces y sombras**, y nuestras luces nos permiten gestionar mejor nuestras sombras.
- **Revisión crítica de nuestras ideas:** Algunas formas de pensar que fueron útiles en el pasado podrían estar **limitándonos** hoy en día. Es hora de evolucionar y abrirnos a nuevas formas de abundancia y prosperidad para todos.

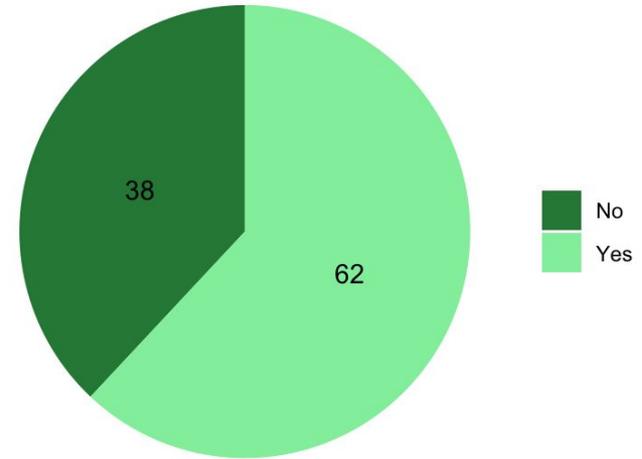




# Demográficos

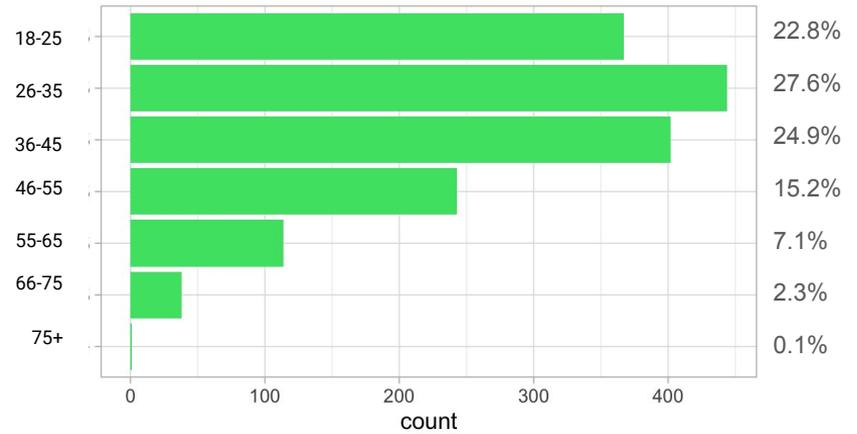
## ¿Ocupa usted un rol de liderazgo?

En el estudio participaron personas de todo el país, reflejando una amplia representación demográfica de distintas regiones, sectores y características socioeconómicas. Un 62% de los participantes ocupan actualmente roles de liderazgo, mientras que el 38% no. Bogotá aporta el mayor porcentaje de participantes (32%), seguida de Antioquia (14.6%) y Valle del Cauca (9.6%). La gran mayoría reside en áreas urbanas (86.4%).

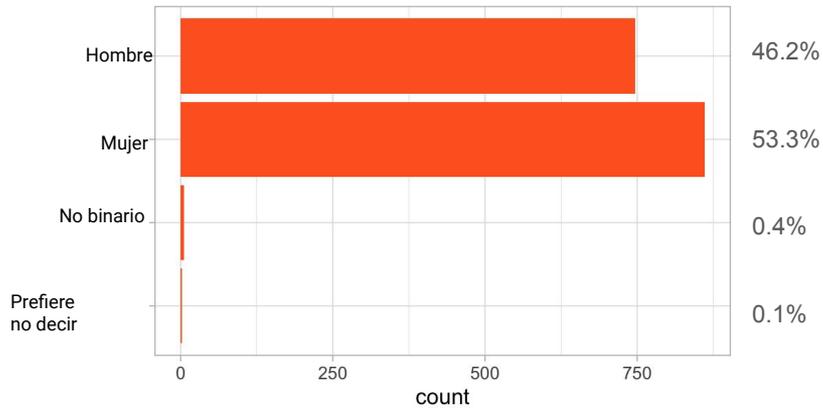


# Físicos

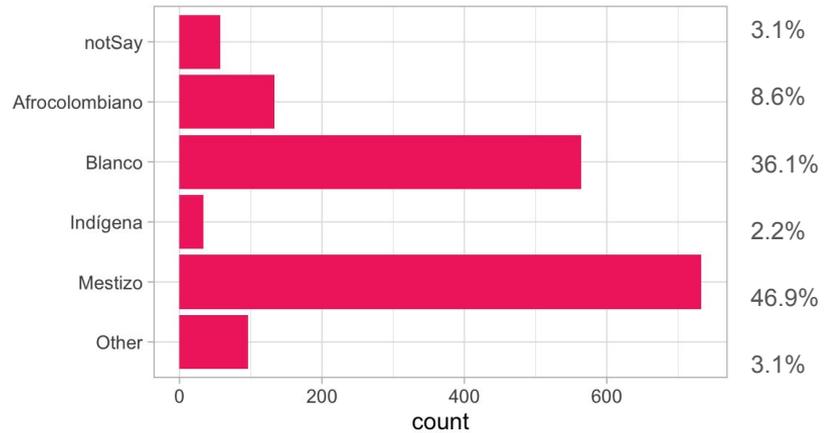
## Edad



## Género

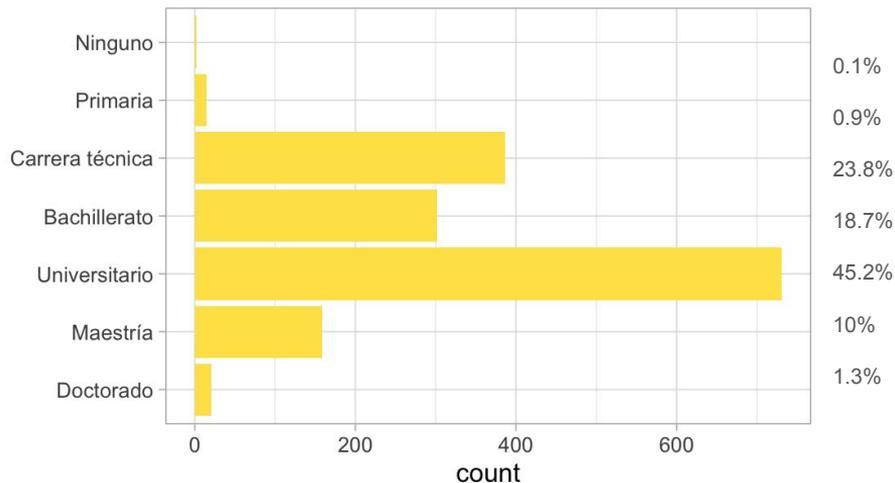


## Etnia

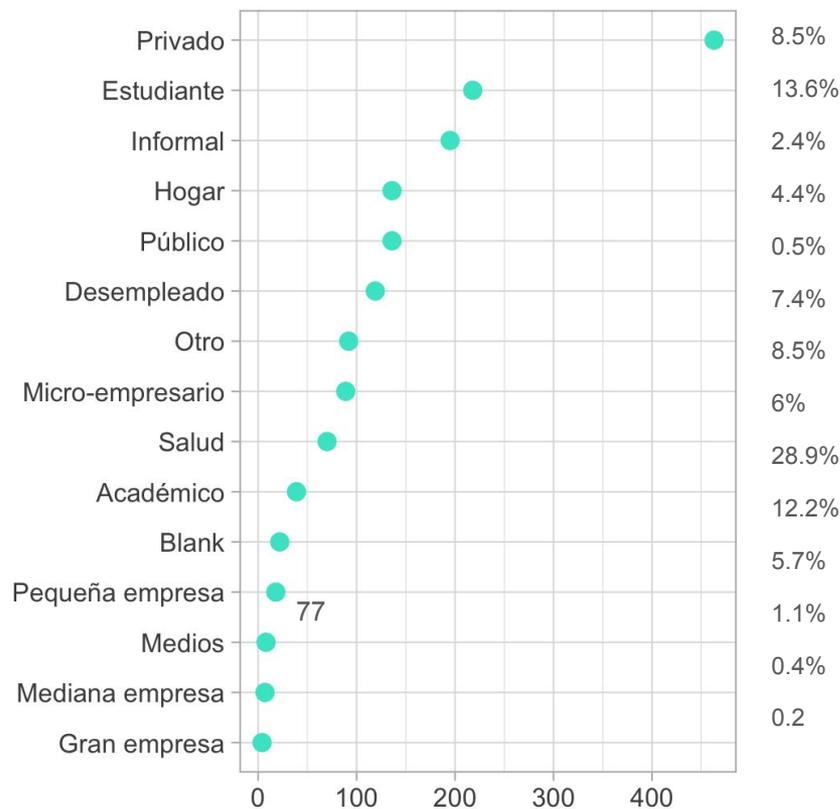


# Educación, ocupación

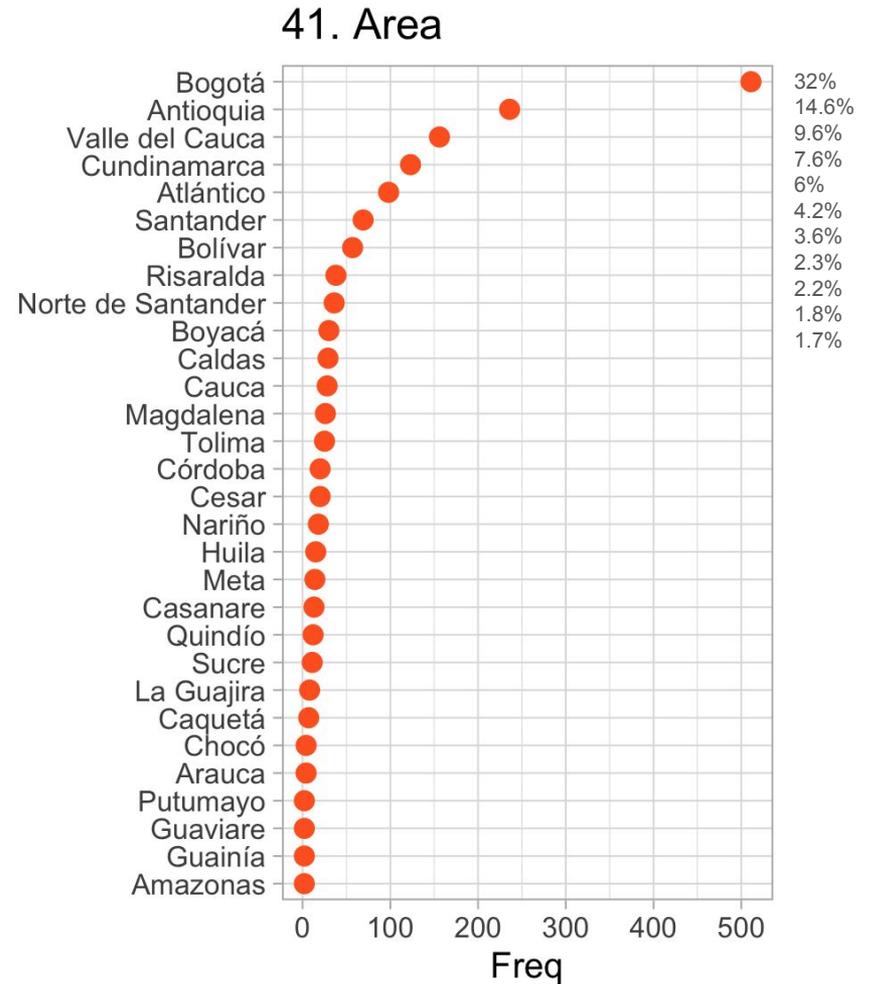
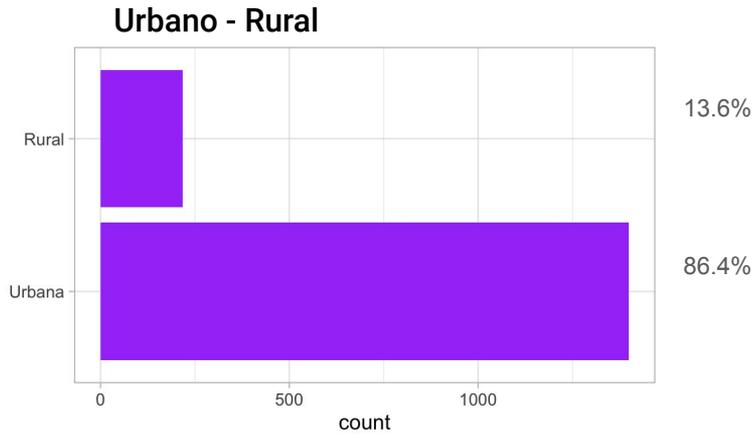
## Educación



## Ocupación

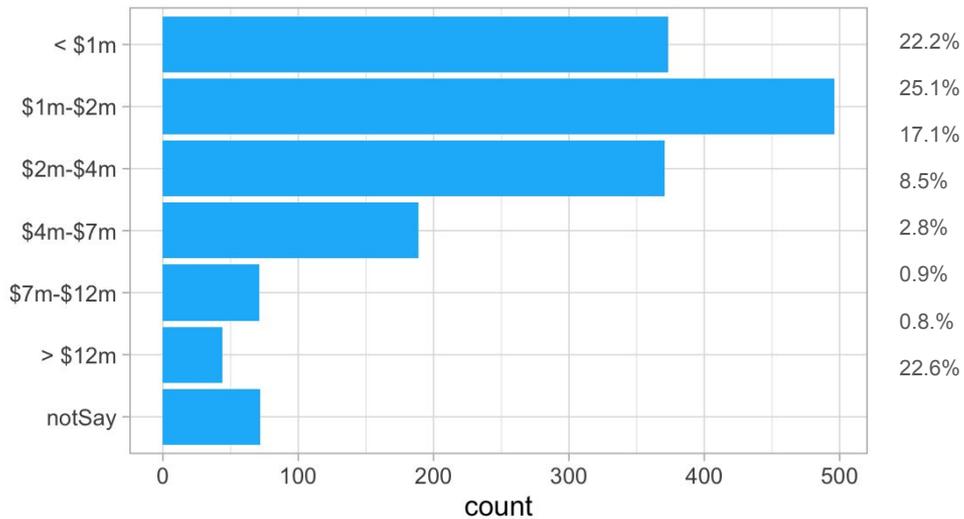


# Geográfico

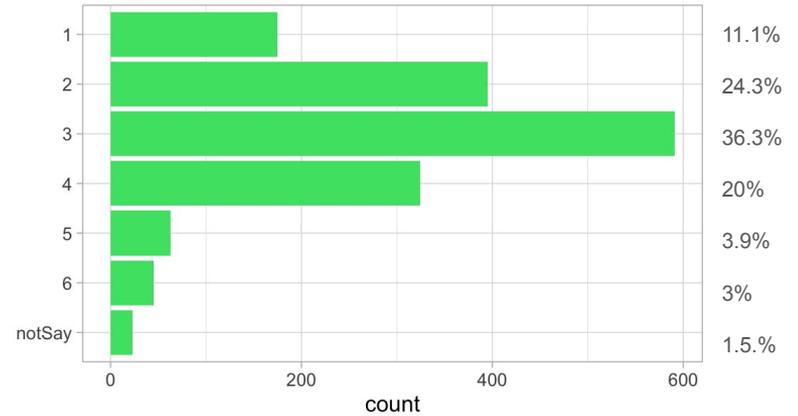


# Económico

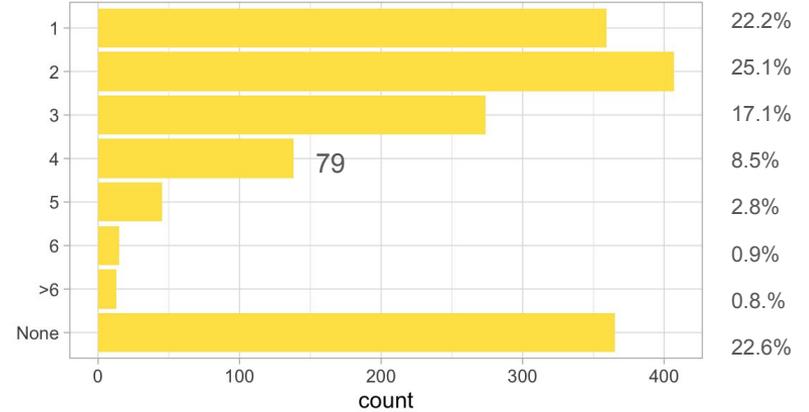
## Ingresos



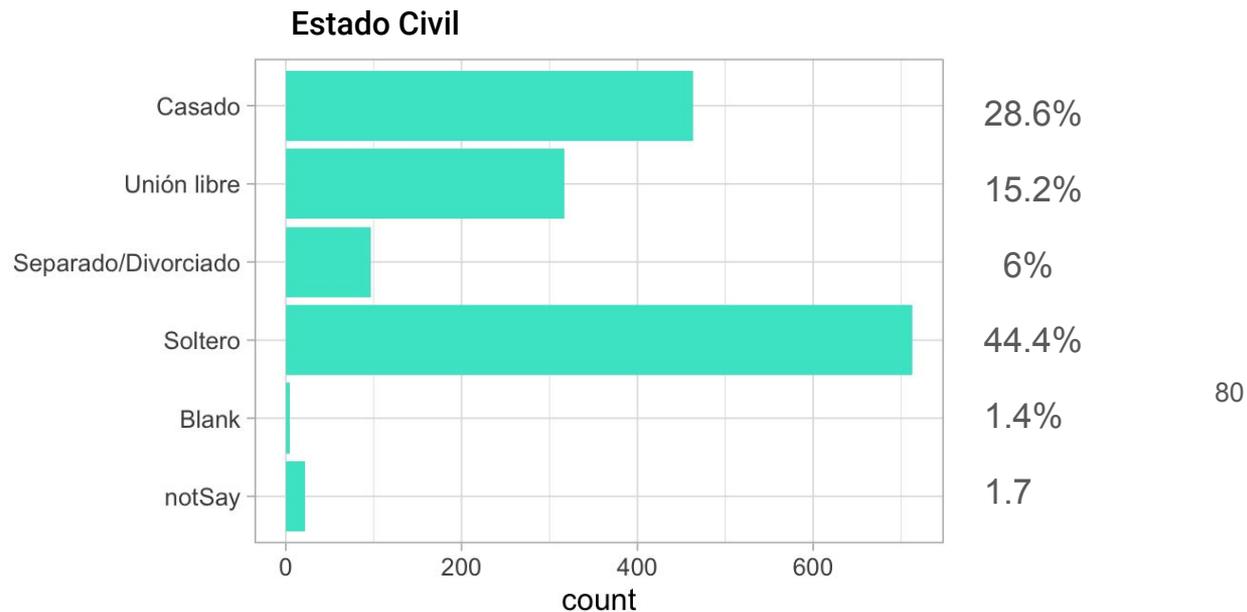
## Estrato



## Número de personas a cargo



# Estado Civil



Lideroscopio es una iniciativa de:



vélezreyes+



comfama



reframe 



EMERGENTE



Juanita Uribe Cala

---

reframe 

[juanita@reframeit.co](mailto:juanita@reframeit.co)

**Juanita** es la Representante en América Latina de **The Cynefin Company** y **Sensemaker®** y la Directora de **Reframeit**. Durante las últimas décadas ha asesorado a los gobiernos de la región, así como a organizaciones del sector privado y organismos multilaterales en Estados Unidos, América Latina, Europa y Asia. Su formación profesional y experiencia combinan las ciencias sociales con las neurociencias y las ciencias de la complejidad. A lo largo de su vida profesional, se ha dedicado a encontrar formas de comprender asuntos y situaciones de alta complejidad de manera que la mayoría de las personas puedan entenderlos y actuar sobre ellos. Su enfoque se centra en comprender el comportamiento humano tanto a nivel individual como colectivo para promover condiciones, comportamientos y actitudes que generen más armonía, equilibrio y sostenibilidad, y permitan encontrar nuevas formas de generar valor y riqueza. Juanita es colombiana y hace más de una década vive en Washington DC con su esposo y su hija.



Cristina Linares Brugman

---



[www.mamalai.com.co](http://www.mamalai.com.co)

**Cristina** es diseñadora gráfica y de experiencias con más de 20 años en el mercado., Comenzó su carrera en la Agencia de publicidad Leo Burnett en 2001. En 2004 al regresar de España luego de especializarse, hizo parte del equipo del Centro de Diseño de Artesanías de Colombia, experiencia que marcó su vida como persona y diseñadora pues tuvo la oportunidad de recorrer buena parte del país, trabajando de la mano con las comunidades artesanales de Colombia, conociendo sus oficios y cadenas productivas.

En el 2015 fundó Mamalai, su estudio de diseño y comunicación, donde le da vida a las marcas desde un enfoque muy humano y pedagógico. Ha trabajado para empresas como Connect, Katharis, Cámara de Comercio de Bogotá, el BID, OPAIN, Vitad, Universidad de Los Andes, Farmacias SIU entre otras, desarrollando proyectos de *lifting* de marca y cultura organizacional e innovación, siempre desde un enfoque pedagógico, utilizando el diseño y la ilustración como medio para generar propuestas auténticas y con voz propia y así generar valor e impacto en la comunicación, entendiendo las necesidades de las personas y organizaciones. Dentro de Mamalai, cuenta con una línea de productos enfocados al fortalecimiento del desarrollo humano, la gestión de emociones y la identidad país, siendo Colombia y su gente una fuente de inspiración infinita.



Rodrigo Estrada

**EMERGENTE**

[hola@comunicacionemergente.com](mailto:hola@comunicacionemergente.com)  
[www.comunicacionemergente.com](http://www.comunicacionemergente.com)  
[@emergente.gt](https://www.instagram.com/emergente.gt)

**Rodrigo** es redactor, conceptualizador y generador de contenido.

Nacido en Guatemala, licenciado en Ciencias de la Comunicación con experiencia profesional orientada en el ámbito de la publicidad. Desde 2007, ha trabajado para grandes marcas regionales y locales como FOX, Disney, Ambev, Pepsi, Banco Industrial, Movistar y Cementos Progreso. Ganador de Cannes Young Lions Cyber, Premios Effie y Jade.

Noviembre de 2024

reframe 

 Mamalai

**EMERGENTE**