

Entrevista: Ing. Arturo Briso Inostroza: “Mi principal motivación está en una perspectiva de aprendizaje internacional en pertenecer a un gremio como la SAI y consolidar en alianzas estratégicas una Consultoría Gerencial internacional en el ámbito empresarial de Colombia”.

Ingeniero Arturo Briso Inostroza

Medellín, agosto 23 de 2023



Arturo Briso Inostroza es Ingeniero Civil Industrial de la Escuela de Ingeniería de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), con Maestría en Desarrollo Organizacional y Gestión Estratégica de Personas de la Universidad Diego Portales (UDP) de Chile. Es Máster de Seguridad en el Trabajo y especialista en Sistemas de Riesgos Integrados, del Instituto Argentino de Seguridad y Fundación MAPFRE de España, respectivamente.

Se ha formado también en los dos últimos años en el Politécnico Superior de Colombia, logrando su certificación en diversos Diplomados en materias propias de la gerencia y la gestión organizacional, destacando: **Coaching para el Liderazgo Ejecutivo, Alta Gerencia, Desarrollo de Habilidades para la Gerencia, Gestión del Talento Humano, Gestión del Riesgo Organizacional y Gerencia de Servicios de Salud.**

Se ha incorporado desde el mes de enero del 2023 como socio del SAI y en este momento integra la Comisión Académica y la Comisión de Presupuestos.

Ocupa el cargo de gerente general propietario de la Consultora BRISO International en Chile, dedicado a la exportación de servicios de Consultoría Gerencial.

En este momento se encuentra en Medellín invitado por la Presidencia de la SAI, **con ocasión de la conmemoración y celebración de los 110 de Años de la SAI**, el pasado 17 de agosto. Estuvo también dictando el **primer seminario internacional de “Gerencia y Liderazgo Generativos”**, en alianza con la Consultora Grupo POSPIN, que tuvo su cierre presencial el día 15 de agosto, en las dependencias del Club la Unión de Medellín.

Con el ingeniero Briso Inostroza sostuvimos una interesante conversación que la compartimos a continuación:

¿Qué lo ha motivado a incorporarse como socio de la SAI y qué vínculos laborales ha tenido acá en Medellín en su pasado?

Mi principal motivación está en una perspectiva de aprendizaje internacional en pertenecer a un gremio como la SAI, de Antioquia Colombia, que agrupa a ingenieros, arquitectos, profesionales, empresas e instituciones que hacen parte de un sistema virtuoso de organización en construye ciudad, región y país; mirando hacia el futuro y transformado su entorno para el progreso y desarrollo. Comparativamente con Chile, nuestro Colegio de Ingenieros sólo agrupa a ingenieros de las distintas especialidades y que provengan de carreras de universidades que cuenten con la aprobación de sus programas académicos por parte del Colegio de Ingenieros.

Mis vínculos laborales existen con Medellín existen desde los años 1995-1996, donde vine desde Chile a desempeñarme como director de Proyecto en la puesta en marcha de la empresa SURATEP (hoy ARL SURA), en una asesoría de la empresa Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción; traspasando la experiencia del Sistema privado de Administración de Riesgos Laborales de Chile. Es muy gratificante para mi volver a Colombia y saber que la ARL SURA ha mantenido, en estos casi 30 años de existencia, su liderazgo

competitivo, éxito empresarial y resultados de cobertura en servicios y beneficios a sus empresas y trabajadores afiliados.

Con mucha emotividad recuerda los inicios de la organización con todo el equipo de jóvenes gerentes de la empresa de esa época; entre ellos Andrés Ángel Arango que alcanzó la Vicepresidencia de la ARL SURA y también al Ing. Iván Zuluaga que actualmente se desempeña como Gerente General de la ARL. Todos aprendimos y ganamos experiencia ejecutiva estando cercanos y conociendo al gran maestro y líder y visionario del Grupo empresarial de SURAMERICANA de esos años; el presidente Doctor Nicanor Restrepo.

¿Qué le pareció la reciente celebración de los 110 años de la SAI?

En primer lugar, quiero entregar los agradecimientos al presidente Ing. Luis Oliverio Cárdenas por su invitación y permitirme un mayor conocimiento de nuestra organización SAI, en su misión, visión y objetivos estratégicos. Ha sido para mí una oportunidad única, un honor y privilegio de poder estar de invitado y participar en la reunión almuerzo conjunta de las juntas Directivas de la SAI y el Colegio Colombiano de Ingenieros. Muy interesante conocer los planes estratégicos para el desarrollo de ambas instituciones gremiales, buscando un mayor aporte y colaboración descentralizada desde las distintas regiones de Colombia.

Respecto de la ceremonia de celebración de los 110 años de la SAI, por primera vez estar presente y admirar el programa de celebración; su organización, su contenido y la entrega de distinciones y reconocimiento a distintos profesionales e instituciones que han aportado con su abnegada labor al progreso y desarrollo de una pujante Región Antioqueña que se proyecta con nuevos desafíos en un mundo más global y competitivo.

En mis viajes y visitas realizadas a Medellín, desde mi primera vez que lo conocí la ciudad el año 1995, he podido apreciar y ser testigo del avance de la buena calidad de la ingeniería y arquitectura colombiana, donde sus distintos proyectos de infraestructura y edificaciones se hacen con los mejores estándares constructivos y armónicos diseños con su medio ambiente, pensando siempre en una mayor sostenibilidad y calidad de vida para sus habitantes.

¿Desde cuándo ha estado participando en la SAI aportando con su experiencia gerencial en las organizaciones?

En el mes de noviembre del año pasado participé por primera vez en la SAI como panelista en el Foro presencial de “Innovación en las Carreras de Ingeniería y Arquitectura”; en una perspectiva Visión Antioquia 2050 ¿Será una región justa, pacífica, educada, productiva y en armonía con la naturaleza? ¿Una utopía o una forzosa aventura colectiva de la generación actual y de las futuras generaciones de antioqueños?

Durante el mes de enero de este año estuve como conferencista en el primer Martes SAI del año 2023, exponiendo virtualmente desde Chile sobre “La Gerencia y Gestión del Talento”. El objetivo de esta ponencia fue conversar y empatizar con los profesionales, ejecutivos y equipos de RRHH que se enfrentan a los retos postpandemia en la búsqueda de lograr mejores Resultados en las empresas y organizaciones. Se compartió las tendencias, perspectivas y aprendizajes que desde la Consultoría Gerencial se están observando e implementando de la mano de las demandas internas y externas, para que el colectivo de responsables de profesionales y ejecutivos también reflexionen sobre nuevas estrategias y posibilidades de intervenir y gestionar con éxito en sus entornos laborales en pro de organizaciones más saludables, más sostenibles y competitivas.

En el mes de mayo de este año se coordinó la visita a Chile del presidente de la SAI; Luis Oliverio Cárdenas, con ocasión de la celebración de los 65 años del Colegio de Ingenieros de Chile A.G., y reunirse con el presidente Ing. Civil Hernán de Solminihac para conocer e intercambiar experiencias gremiales tanto de Chile como de Colombia.

En reciente seminario realizado en Medellín en alianza con la Consultora Grupo Pospin de “Gerencia y Liderazgo Generativos”, ¿cuándo comenzó a trabajar con este enfoque organizacional y cómo definiría el Liderazgo Generativo?

Comencé a trabajar en Chile como gerente el año 1992 y desde entonces me marcaron dos hitos muy relevantes en términos de aprendizaje más potentes y energizantes para la gestión gerencial; el primero, conocer la experiencia y vivencia del Andinista y profesor Claudio Lucero, quien logró llevar el año 1992 al Monte Everest, el más alto del mundo, a un equipo de ingenieros andinistas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), después de tres intentos fallidos lograron el gran DESAFÍO de conquistar la montaña más alta del mundo a 8.848 metros.

Conocer esta experiencia, única e irrepetible, que se ilustra en el video adjunto, fue para mi muy potente en términos de aprendizaje para poner en un contexto de la gestión gerencial en la realización de un trabajo con sentido de misión y excelencia; gestionando los “Factores Clave: compromiso con los desafíos, objetivos claros y compartidos, comportamiento ético, trabajo en equipo , innovación y planificación”; los cuales les permitió un gran logro de equipo; conquistar la montaña más alta de la tierra.

https://m.youtube.com/watch?v=xbkUKNOA_68

y el segundo hito, haber vivido una muy interesante experiencia personal el año 1995 de haber viajado a la República China y conocer el inicio del proceso constructivo del Proyecto Las “Tres Garantías”; ubicada en el río más largo de China, el Yangtse. La obra de ingeniería más grande del mundo, que fue construida después de 17 años, en tres fases, entre los años 1993 y 2009 y que tuvo un costo cercano a los yuanes 210.000 millones, unos US\$ 30.000 millones, ajustándose a los plazos y costos que inicialmente se calcularon por el gobierno.

Destaca Arturo Briso que este magnífico viaje lo hizo en ese año 1995 en conjunto con un grupo de ingenieros del Colegio de Ingenieros de Chile que fue programado en ese entonces junto al embajador de Chile en China (años 1994-1997) y ex presidente del Colegio de Ingenieros, Ing. Eduardo Arriagada Moreno.

Arturo Briso habla de liderazgo generativo como un “proceso energético” que se desencadena en la organización por la acción de conexión en las relaciones con el otro, y donde a partir de las conversaciones podemos convenir promesas en aprendizajes para la acción y el logro de resultados”. Conocer la experiencia de la cultura de trabajo de los ingenieros y profesionales en el proceso constructivo de la “Obra de Ingeniería más grande del mundo; La Represa de las 3 Gargantas”, me permitió conocer que detrás de una Gestión Gerencial se busca un equilibrio virtuoso en la “triada” del Liderazgo generativo, su Cultura y el Talento humano; en pro de una organización de alto desempeño y una gran disciplina por la ejecución en la coordinación de acciones para el logro de resultados en sostenibilidad organizativa.

El video adjunto muestra los detalles de cómo se construyó esta colosal obra de ingeniería; la más grande del mundo.

<https://m.youtube.com/watch?v=tS2mC8THx5U>

Respecto de cómo definiría el “liderazgo generativo”; es muy importante reconocer desde la génesis del concepto que “el Liderazgo existe como el acto de un ser humano declarando un futuro con el cual otras personas se pueden comprometer a seguir los propósitos y objetivos bajo un sentido de trascendencia”; sin eso no existe liderazgo. Podrá ser un experto, una persona que, de órdenes, tome decisiones, pero en ningún caso será un líder.

El concepto generativo, está referido al “entendimiento de los actos y promesas del lenguaje, toma los actos del lenguaje y los convierte en actos generativos para nuevos aprendizajes, poniendo énfasis en la incorporación de las promesas para la ejecución de estos actos en la práctica en el ámbito organizacional”. Para la gerencia el desafío es construir equipos de trabajo colaborativos y coordinar en sus acciones para el logro de resultados convenidos.

Lo plantea Arturo Briso; el liderazgo generativo es una definición más pragmática de valor y energía humana para la realización y acciones para el logro de resultados. Aprendemos en las organizaciones por las conversaciones que tenemos, las que no tenemos y cómo las tenemos y de lo que hacemos o no hacemos y cómo lo hacemos; el aprendizaje se construye desde las promesas en la emocionalidad del lenguaje y se verifica en acciones y resultados.

El liderazgo generativo es aportar una nueva energía que conecte con las relaciones de los otros y por medio de las conversaciones hacernos las promesas para tomar acciones para crear colaborativamente el futuro de otros, y a la vez el de todos. Hay que tocar el corazón, el espíritu y el alma del ser humano, conectarse con su compromiso y con lo que “le importa” para producir nuevas prácticas como algo valioso, significativo y saludable para todos los integrantes de la organización.

¿Qué propone usted para la búsqueda de la excelencia para la gerencia y liderazgos generativos en las organizaciones?

Lo que realmente propongo es que “el liderazgo y la gestión se van perfeccionando gracias al proceso de práctica generativa a lo largo del tiempo”. La gerencia y el liderazgo “son actos de la disciplina de la ejecución, que buscan un mejor equilibrio dinámico propio de las organizaciones; buscando aportar desde la energía humana una conexión propia en las relaciones con otros, y a partir de las conversaciones lograr promesas para un aprendizaje virtuoso que nos permita y garantice resultados de sostenibilidad organizativa; son distinciones y dominios vivenciales que se generan del talento humano”.

En mi práctica y desempeño ejecutivo en las empresas que he ejercido cargos de responsabilidad directiva, he tenido el desafío de buscar la mayor efectividad organizacional de la empresa, vinculando un nuevo diseño organizativo para la gerencia que incluya el dominio de la acción de los integrantes de la empresa y a partir de ello lograr entender lo que es un trabajo generativo, en una perspectiva de equipos de alto desempeño para el logro de resultados, a partir de una reconstrucción del liderazgo y una gestión colaborativa con propósito.

Se necesita aprender entrando en el mundo de la práctica y en esto estamos hoy en día en las organizaciones y respecto de la gerencia y liderazgos; tenemos el desafío de crear confianza para un nuevo estándar, porque lo que realmente vemos hoy en la gerencia es que es un rol mecánico y demandante que está provocando desajustes en el desempeño de las personas. Mi interpretación y discurso apunta a que toda acción humana se forma a partir de la energía que nos conecta con las relaciones de las personas, en un compromiso real como promesa que permite el aprendizaje común para el logro de resultados virtuosos para la organización. El verdadero valor viene por lo que nos “importa cuidar en la vida” y el paradigma usual

es que tenemos en las organizaciones es el de la máquina, donde las personas sufren y se estresan por estar apartados de su verdadera emocionalidad y sentido del trabajo. Las organizaciones se están perdiendo la inspiración, la creatividad, la innovación y el talento de su propia gente. Entonces necesitamos volver a entender y rediseñar el comportamiento de las que es las acciones y que no tiene que ver con que la organización sea una “mejor máquina”, sino con ser mejores seres humanos.

¿En qué consistió el seminario recientemente realizado en Medellín en alianza estratégica con la Consultora GRUPO POSPIN?

Antes de explicar en contenido del programa y su desarrollo, me parece muy relevante contar la experiencia de equipo de trabajo colaborativo que mantuvimos en un sinnúmero de reuniones virtuales durante unos tres meses de preparación del seminario, destacando la participación y compromiso de GRUPO POSPIN, por medio de su gerente general Rodrigo Posada y su Asistente Jennifer Vera.

Después de todo ese proceso de preparativos para diseñar esta primera experiencia internacional de integrarnos en nuestras consultoras de Colombia y Chile (GRUPO POSPIN en alianza con BRISO INTERNATIONAL Chile) concluimos la programación definitiva de este seminario que denominamos **“La realidad de hoy sobre ¿cómo conseguir una “GERENCIA Y LIDERAZGO GENERATIVOS”, en este 2023”. Un espacio donde aprenderemos a comprender y entender la verdadera Gestión Directiva, para conquistar a sus Colaboradores.**

El programa desarrollado fue dirigido a ejecutivos de cargo gerencial de empresas de Medellín, contactados por la gerencia de Grupo POSPIN, destacando cuatro módulos; tres virtuales y uno presencial de cierre en el Club Unión Medellín.

El objetivo principal de este seminario fue “buscar un espacio de conversaciones para aprender a comprender y entender la verdadera Gestión Gerencial y el Liderazgo para conquistar a sus colaboradores y lograr una mayor competitividad y viabilidad en el desarrollo en sus organizaciones.

Los módulos tratados fueron:

Módulo 1 (virtual): ¿Qué es realmente una gerencia y liderazgo generativos, con verdadero sentido de sostenibilidad organizacional?.

Módulo 2 (virtual): La Gerencia de Innovación y cómo se está aportando a los procesos para el logro de sus objetivos estratégicos?

Modulo 3 (virtual): ¿Cómo hacen el trabajo los Gerentes?

Módulo 4 (presencial en Club Unión Medellín y simultánea conexión virtual): Un espacio Generativo de conversaciones y nuevos aprendizajes y distinciones para impulsar procesos de cambio y mejoramiento en las organizaciones. Entrega de certificados de participación.

Al cierre del seminario lo destacó el Ing. Arturo Briso, “el contexto del liderazgo generativo es el camino de la vida; el camino es un ir desde un Yo, a un Nosotros y luego al mundo en una coordinación de acciones para el logro de nuevos resultados, que se apalancan desde la energía humana y nuevas conexiones en las relaciones con las personas”; y frente al planteamiento de la crisis de confianza y déficit en los modelos de gestión tradicionales en las empresas y organizaciones, manifestó que la clave es retomar desde la gerencia y liderazgo el compromiso con un futuro mejor y positivo y se avance hacia una calidad de vida saludable y con sentido para todo el personal, siendo el primer gesto de compromiso y promesa que debe tener el líder consigo mismo y a la vez, articular equipos de trabajo de excelencia para alcanzar la creación de mayor valor, viabilidad y competitividad en todos los ámbitos estratégicos de la organización.