

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA



Flavia Santoro

Presidenta ProColombia

El liderazgo se ejerce a través del ejemplo y el servicio

Mujeres
Factor de Éxito

“LIDERAZGO FEMENINO, LIDERAZGO DE IMPACTO”

Quebrando las brechas de género en la industria

Marcela Perilla

Presidente, SAP Región Norte de América Latina

El liderazgo femenino brinda una visión más humana y holística

Manuela Villegas

CEO de Sí Señor Agencia

Pasión por el liderazgo como clave de éxito

Sylvia Ramírez Rueda

Escritora y conferenciante sobre Felicidad, Liderazgo y Marca Personal

Lograr un balance profesional y laboral, implica comprender que somos seres integrales

Tatiana Martínez Fernández

Directora de Mercadeo Latinoamérica de NH Hotel Group

@RevistaFDE

Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

ANFITRIONES

FDE
SPORTS

FACTOR DE ÉXITO

FDE
FACTOR DE ÉXITO

WORLD
CORPORATE
GOLF CHALLENGE



2
0
2
2

EL TORNEO DE GOLF CORPORATIVO MÁS IMPORTANTE DEL MUNDO
TIENE CITA EN REPÚBLICA DOMINICANA

13 DE AGOSTO 2022

¡La copa Factor de Éxito te brinda la oportunidad de representar al país
y a tu empresa en la final mundial en **TENERIFE-ESPAÑA!**

CAMPO SEDE

HOTEL OFICIAL



ROAD TO

tenerife!
awakens emotions.

MÁS INFORMACIÓN +1 829-959-5724
INFO@REVISTAFACORDEEXITO.COM

CARTAGENA
ARROYO GRANDE



SANTO MANGLAR®
CARTAGENA

LIFE WELLNESS SPA HOTEL



PRIVACIDAD



CONFORT



EXCLUSIVIDAD



SPA ANCESTRAL DE MÁS DE 2.200 M2



Anillo vial **kilómetro 28**
vía al mar de **Cartagena**
a **Barranquilla**

¡Vive una **experiencia única**
rodeada de **naturaleza,**
sensaciones, exclusividad,
bienestar y bioseguridad
para ti y toda tu familia!



316 478 94 11
316 734 01 79



SANTOMANGLAR

Isabel Figueroa de Rolo
CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

“LIDERAZGO FEMENINO, LIDERAZGO DE IMPACTO”

La Organización Internacional del Trabajo realizó en 2019 un sondeo a casi 13.000 negocios en 70 países y encontró que el 60 % de estos se ha visto beneficiado del trabajo de las mujeres en puestos directivos, no sólo en materia de ganancias, sino también en creatividad y reputación.

El estudio también arrojó que cerca de la tercera parte de las compañías encuestadas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos, registraron un incremento de sus resultados, entre 5 % y 20 %.

Entonces nos preguntamos, ¿Qué tiene el liderazgo femenino? ¿Qué lo hace transformador? ¿Cuáles son sus características? ¿Será el ingenio, la creatividad y la inteligencia emocional, fortalezas inherentemente femeninas, la clave de su impacto?

Quisimos preguntarle a las propias protagonistas su opinión. El resultado ha sido una edición donde empresarias, emprendedoras, catedráticas, científicas, líderes del sector público, privado y de la sociedad civil; conversaron

abiertamente con nosotros sobre sus experiencias, sus sueños y retos en un mundo que le falta mucho por andar para alcanzar la equidad de género. ¡Todas estamos muy conscientes de ello!

En este reconocimiento al liderazgo femenino, nos conseguimos con mujeres empáticas, creativas, versátiles, con clara inclinación hacia el cambio y la comunicación asertiva; líderes que inspiran, que impulsan, que rompen paradigmas, que promueven la renovación de lo establecido... en fin, líderes de hoy, que buscan construir sociedades más justas y equitativas, que impulsan el desarrollo sostenible, porque lo que sí está claro es que tener más mujeres en puestos de liderazgo estimula cambios estructurales, no solo en empresas sino en la sociedad.

Estudios realizados por el PNUD en los Parlamentos de la Región de América Latina, ratifican lo anterior. Se ha encontrado que cuando hay una mayor representación femenina se aprueban más leyes e iniciativas que favorecen a las mujeres, la igualdad y la eliminación de todo

tipo de discriminación hacia las personas. Por eso resulta urgente aumentar la participación de la mujer donde se deciden los cambios.

En Factor de Éxito estamos comprometidos y queremos contribuir, desde nuestra área de acción, a romper las barreras de género que aún persisten, para así intentar disminuir los más de 100 años que proyecta el Foro Económico Mundial que se necesitan para reducir la brecha de género.

Esperamos que esta sea un espacio de inspiración y de transformación, un espacio donde mujeres líderes empoderan con sus historias a otras mujeres en pro de alcanzar ese futuro igualitario que todos aspiramos.

¡Un aplauso de pie para todas ustedes!



FACTOR DE ÉXITO

Revista para el Liderazgo Empresarial y de Negocios

CHILE | ECUADOR | COLOMBIA | MÉXICO | PANAMÁ | MIAMI | ATLANTA | REPÚBLICA DOMINICANA

ENCUENTRA
todas nuestras ediciones en un solo lugar

DISFRUTA de contenido **exclusivo sin costo**

ESCANÉAME EN **REALIDAD AUMENTADA**

AQUÍ



APUNTA Y ACCEDER
a la nueva edición

Descarga **Zappar**, totalmente gratis.





El liderazgo se ejerce a través del ejemplo y el servicio

pág. **12** | **Flavia Santoro**
Presidenta ProColombia



El liderazgo femenino brinda una visión más humana y holística

pág. **18** | **Manuela Villegas**
CEO de Sí Señor Agencia



Pasión por el liderazgo como clave de éxito

pág. **22** | **Sylvia Ramírez Rueda**
Escritora y conferenciante sobre Felicidad, Liderazgo y Marca Personal



Intento ejercer el liderazgo desde el ejemplo y la motivación

pág. **26** | **Carmenza Spadafora**
Coordinadora Centro de Biología Molecular de Enfermedades INDICASAT



encolombiaconéxito

Quebrando las brechas de género en la industria

pág. **38** | **Marcela Perilla**
Presidenta SAP Región Norte de América Latina



empresarialesvip
FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO

Conversatorio
Mujeres Factor de Éxito:
▶ *Liderazgo femenino,*
liderazgo de impacto

pág. **52**

directorio

► **Revista Factor de Éxito Colombia**
Número 5, Año 2



CEO y Directora Editorial:
Isabel Mariella Figueroa de Rolo
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Coordinadora Editorial
Siddhartha Mata

Redacción:
Isamar Febres
Eidrix Polanco

Asesores comerciales
Rosely Matos

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Flavia Santoro
Presidenta ProColombia

Articulistas:
Ismael Cala
Arianna Martínez
Margel Parra

Revista Factor de Éxito Colombia
info@colombia.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9

Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro.
Nivel 3.
Local C-6.

Ensanche Naco. Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta
info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:
info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador
info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México
info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami
info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá
info@panama.revistafactordeexito.com

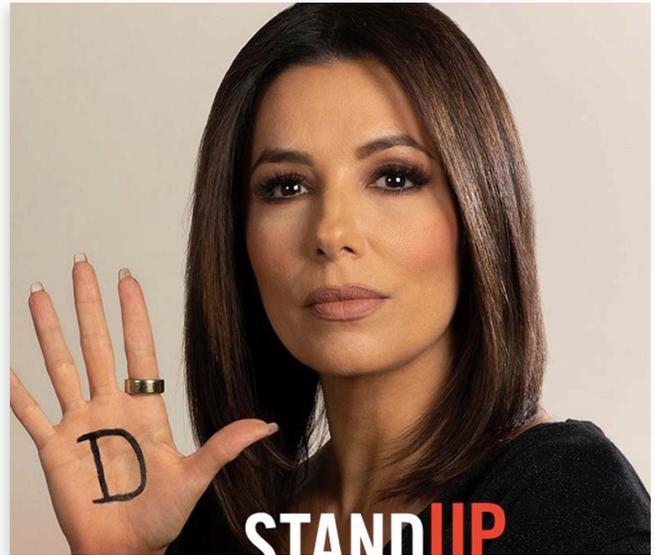
Campaña

El acoso callejero es una realidad, de hecho es el problema social número uno en el mundo y al que se enfrentan miles de mujeres y niñas en el mundo.

Una de tres mujeres ha experimentado al menos una situación de acoso sexual en espacios públicos en el último año, por esta razón L'ORÉAL Paris ha decidido sumarse con 'Stand Up', una campaña para poner este tema sobre la mesa y capacitar a miles de mujeres no solo de Colombia sino del mundo y combatir el acoso.

De esta manera, esta compañía cosmética, fundada a finales de los años ochenta, a través de la metodología 5D de Right to Be (Distraer, Delegar, Documentar, Desahogar y Dirigirse al acosador) busca en 2022 darle herramientas a cerca de 8.700 mujeres y a 1.5 millones en el mundo para defenderse de manera segura a las víctimas de acoso callejero.

Según las estadísticas, el 25 % de las víctimas ha recibido ayuda, el 86 % de los testigos no ha sabido qué hacer y el 79 % declara que la situación hubiera



mejorado si alguien hubiera intervenido, cifras que evidencian lo necesario que es la creación de estos programas encaminados a prevenir y concientizar a la sociedad sobre estos temas.

Ella es astronauta

Gracias a una alianza entre la Fundación She Is y el Space Center de la Nasa (Centro de aprendizaje científico y exploración del espacio que abre las puertas a las misiones de la agencia espacial estadounidense), el año pasado 31 niñas entre los 9 y los 15 años, de territorios distantes y vulnerables conformaron la primera misión colombiana del programa 'Ella es astronauta' que visitó este centro espacial.

Una iniciativa que este año se repite y que, según la fundación, este año llevará a 35 niñas de 21 departamentos, en situación de vulnerabilidad, hasta Houston (Texas) para acercarlas a la ciencia e impulsarlas a que sean agentes de cambio que les permita transformar sus entornos, empoderarse y ser líderes en sus comunidades.

'Ella es astronauta', es un programa que es posible gracias al apoyo de Ecopetrol, de empresas como el Aeropuerto El Dorado, la Fundación Colombianitos, Fundación Vinci, Odinsa, ONU Mujeres y Pavimentos Colombia, y de aliados como Caracol Televisión.

Durante cinco meses las niñas tendrán acceso a una programación con dinámicas de liderazgo,



motivación y encuentros con astronautas y mujeres del área que lograron tener nuevas perspectivas de vida tomando sus habilidades, conocimientos y distintas formas de pensar en contextos de trabajo en equipo, brindar soluciones creativas e impactando a otras niñas y mujeres.

Líderes

En el país hay 89 universidades públicas y privadas, entre las que están la Nacional, los Andes, Piloto, EAFIT, INCCA, pero solo 16 de ellas están lideradas por mujeres. Desde sus cargos ayudan a transformar una brecha que poco a poco empieza a cambiar.

Hace poco más de una semana, Raquel Bernal Salazar fue elegida como rectora de la Universidad de los Andes. Era la primera mujer en estar en un cargo que siempre había estado ocupado por hombres. Una foto que circuló en redes sociales mostraba el contraste: en ella aparecía Bernal junto a 18 rectores. Esa imagen era también un resumen de la historia de la educación superior en Colombia.

En Colombia, solo hasta las primeras décadas del siglo XX, las mujeres pudieron acceder a la educación superior. Las versiones varían, pero posiblemente Paulina Beregoff (extranjera) fue la primera en entrar a una universidad. Lo hizo, señaló en un artículo la investigadora Dora Piñeres De la Ossa, de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cartagena. Se graduó en 1925.

Fuente: El Espectador



Excelencia culinaria

La colombiana Leonor Espinosa, fue elegida como la mejor chef del mundo, por The World's 50 Best. La chef considera este galardón como la reivindicación de la cocina tradicional de su país y un reconocimiento a los recetarios “no desempolvados” de uno de los países más biodiversos del mundo.

“La cocina colombiana se fundamenta en los ingredientes de la biodiversidad. Son ingredientes que unen al país, son componentes que visibilizan esos territorios con una gran riqueza biocultural. En ese sentido, a mí me llena de orgullo poder ser partícipe de ese reconocimiento de Colombia afuera”, expresa.

Su restaurante Leo en Bogotá también entró en la lista de los 50 mejores restaurantes del mundo quedando en el puesto 46. El concepto del espacio gastronómico comenzó hace más de 17 años, algo para lo cual la chef comenzó “indagando” sobre la memoria histórica de Colombia, convirtiéndose en la razón por la que decidió viajar a todos los rincones del país para conocer los secretos de la gastronomía.



“Hay mucho todavía por reconciliar en las cocinas colombianas, de ingredientes y de recetarios tradicionales que todavía no se han desempolvado. Que no es que se trata de recuperarlos porque aquí nada está perdido, se trata de reconciliarlos”, reflexiona.

Derechos humanos

Human Rights Watch (HRW) anunció la elección de la colombiana Juanita Goebertus como la nueva directora de la división Américas. La abogada y politóloga, actual representante a la Cámara por Bogotá en el Congreso de Colombia, asumirá el cargo a partir del próximo agosto. “Ha demostrado ser una talentosa y eficaz defensora de los derechos humanos a lo largo de su carrera en cargos públicos, puestos académicos y en la sociedad civil”, señala la organización de derechos humanos en un breve comunicado en el que dio a conocer el nombramiento.

Goebertus (Bogotá, 38 años) es abogada de la Universidad de Los Andes, con Maestría en Derecho de la Universidad de Harvard. “La expansión en América Latina de regímenes populistas de talante autoritario, el crecimiento de la pobreza y la desigualdad, y la devastación de nuestra biodiversidad representan una amenaza serísima para la protección de los derechos humanos y la defensa del Estado de derecho en toda la región”, expresó Goebertus.

“Continuaré ejerciendo mis tareas legislativas hasta que culmine mi periodo en el Congreso el 20 de julio de este año, pero a partir de hoy me abstendré de participar en cualquier actividad de proselitismo electoral y en decisiones del Partido [por el Partido Verde al que pertenece]. Iniciaré mis funciones a partir del 1 de agosto y lo haré desde Colombia”, agregó.



Acuerdo

Avianca y GOL crean el Grupo Abra, un gigante latinoamericano de las aerolíneas. El acuerdo anunciado creará un gigante latinoamericano de las aerolíneas en un mercado que busca la recuperación después de la crisis de la pandemia.

Con esta alianza, las dos compañías se convertirán en un conglomerado de transporte aéreo con ambiciones de liderazgo en América Latina, disputando esa posición a Latam, nacida en 2012 de la fusión entre la chilena LAN y la brasileña TAM y actualmente inmersa en un proceso de reestructuración luego de acogerse al Capítulo 11 de la ley de bancarrota de Estados Unidos.



'Stickers'

Los 'stickers' de alerta pueden utilizarse en WhatsApp y Telegram.

La ola de abusos sexuales, femicidios y secuestros de mujeres en Latinoamérica ha alertado a las mujeres del mundo, quienes temen por su integridad física y moral cada vez que salen de casa, especialmente en servicios de taxi.

Entre las alternativas que usan las féminas para cuidarse entre ellas, figura compartir la ubicación en tiempo real vía WhatsApp o conversar por llamadas telefónicas mientras dura el viaje; en el peor de los escenarios, las mujeres sin internet o saldo, fingen tener conversaciones para intimidar al conductor y evitar daños. A esta intolerable situación, que tristemente se ha convertido en

una rutina femenina, se suma una nueva idea: usar stickers.

Estas pegatinas con mensajes de alerta como “El conductor está sospechoso, llámame”, “Ayuda, llama a una ambulancia”, “Llama a la policía, ya”, “No puedo hablar, textéame”, “Estoy en peligro, llámame” y “Te necesito, ven por favor” fueron creadas en 2020 por

la colectiva boliviana Peripatetic con la colaboración de la diseñadora gráfica Lu Urzagaste, quienes a través de un enlace permiten que los usuarios puedan descargarlos fácilmente.

De este modo se pretende que con solo un clic se pueda pedir ayuda de forma más rápida y sin alertar al agresor.



Café

Juan Valdez anuncia su expansión en España, donde quiere abrir 100 tiendas, en los próximos cinco años. La cadena colombiana de cafés anunció que plan de expansión es en sociedad con la Hermosita, un grupo español de pastelerías y cafeterías.

La marca de los caficultores colombianos busca a través de una sociedad pactada con este grupo, fundado en 2017 y que ya tiene 11 establecimientos en Madrid, entrar al mercado español, cuya industria de café es cuatro veces más grande que la de Colombia y mueve 1.963 millones de dólares.

“Nos aliamos con La Hermosita para lograr este propósito en España, un mercado de alto impacto del continente europeo y que actualmente está creciendo de manera sostenida respecto al consumo de café”, dijo en un comunicado el vicepresidente Internacional de Juan Valdez, Sebastián Mejía.

De esta forma, Juan Valdez reafirma su compromiso con las más de 540.000 familias caficultoras colombianas, poniendo en valor su labor y creando más oportunidades “para compartir con el mundo entero su café premium 100 % colombiano”.



La red de Juan Valdez surgió en 2002 con la intención de darle a los caficultores mayor valor por la calidad de su café y actualmente cuenta con cerca de 500 tiendas, de las cuales 331 están en Colombia y el resto en distintos países de América, Europa y Asia.

El liderazgo se ejerce a través del ejemplo y el servicio

Para la presidenta de ProColombia, el éxito está en disfrutar de la fantástica posibilidad de servir y contribuir a la consecución de propósitos comunes

Flavia Santoro
Presidenta ProColombia



Flavia Santoro Trujillo, presidenta de ProColombia es una abogada barranquillera de la Universidad Javeriana, especialista y magíster en Derecho de Seguros de la misma universidad, con amplia experiencia en desarrollo y manejo de relaciones institucionales con el sector privado, fortaleciendo alianzas estratégicas y comerciales para consecución de fondos.

Su experiencia profesional abarca varios sectores, desde consultoría de servicios de información, ventas en el sector asegurador, instituciones sin ánimo de lucro, y dos campañas presidenciales con importantes logros en cada una de ellas.

Hoy, Flavia tiene la responsabilidad de la promoción de las exportaciones diferentes a la minería y el petróleo, la inversión y el turismo extranjero y el importante compromiso de realizar una gestión comercial que acerque cada vez más la

oferta colombiana a la demanda internacional. Para ese fin, lidera ocho oficinas regionales en Colombia y 22 oficinas comerciales alrededor del mundo.

Desde su posición en ProColombia, afirma que el liderazgo se ejerce a través del ejemplo y el servicio. “Siempre he tenido la firme convicción de que vine a este mundo a servir y he actuado en consecuencia. Igualmente, me he enfocado en guiar equipos de trabajo bajo principios de amabilidad y efectividad, haciendo un seguimiento juicioso y permanente a los indicadores para cumplir metas concretas, ambiciosas y realistas”, señala.

¿Qué es el éxito para una mujer como usted? ¿Se considera una mujer exitosa? Para mí el éxito está en disfrutar de la fantástica posibilidad de servir y así contribuir a la consecución de propósitos comunes. En esa medida, y lo digo con mucha humildad, sí me considero una mujer exitosa.

Por ejemplo, desde ProColombia hemos podido aportar al desarrollo del sector privado a través del fomento de las exportaciones, la inversión extranjera directa y el turismo

internacional, lo que a fin de cuentas se ve reflejado en empleo y oportunidades para el ciudadano de a pie en las regiones del país. Son logros que nos llenan de satisfacción y que nos permiten mirar hacia el futuro con esperanza y optimismo.

Desde su posición de liderazgo, ¿cómo gestiona el equilibrio entre lo personal y lo laboral?

Yo considero que el equilibrio es absolutamente clave para cumplir con las metas que nos trazamos en la vida. Es cierto que mi agenda como presidente de ProColombia incluye permanentes reuniones con empresarios de todo el mundo y frecuentes viajes a las regiones del país y al exterior, por eso cuando estoy en familia compartimos tiempo de calidad y disfrutamos juntos. Esa es la mejor manera de recargar energías para continuar con esta gratificante labor de promoción de Colombia en el exterior.

¿Se ha encontrado con barreras de género para ejercer un puesto de responsabilidad?

Siempre he sido bien recibida en las posiciones que he desempeñado en mi trayectoria profesional y he podido hacer un gran equipo y sumar esfuerzos con

cada una de las personas con las que he trabajado.

¿Cómo se preparó para interactuar en un mundo de negocios de élite, pero también predominantemente de hombres?

Trabajando en equipo. Yo creo firmemente en la importancia de la articulación y del networking. Así que, a lo largo de mi carrera, me he sentido inmensamente orgullosa de hacer equipo con mujeres integrales, así como con hombres muy valiosos, quienes me han enriquecido como persona y como profesional.

En Colombia la participación de la mujer en el sector público sigue en condición de desigualdad. En su opinión, ¿qué continúa frenando la participación femenina? ¿Cuándo tendrá Colombia más ministras, alcaldesas, hasta una presidenta de la república?

Este es un Gobierno que cree firmemente en la mujer. ProColombia es reflejo de ello.

El 63 % de las personas que integran nuestra organización somos mujeres. Tres de las cinco vicepresidencias de ProColombia son ocupadas por mujeres; 14 de las 19 gerencias están a cargo de mujeres. La Secretaría General también es ocupada por una mujer. De tal manera que las cifras hablan por sí solas: ProColombia es una entidad que evidencia los avances de este Gobierno en materia de participación de la mujer en el sector público.

Como presidenta de ProColombia y mujer, ¿cuál es el compromiso que ha asumido con el país?

Nuestro compromiso es promover a nuestro país como un destino competitivo, sostenible y estratégico para los negocios y el turismo. Y trabajar hombro a hombro con el sector privado colombiano en favor de su internacionalización.

Por supuesto, cuando llegó la pandemia tuvimos que redoblar esfuerzos, innovar y ser muy empáticos con nuestros

empresarios para aportar al repunte de la economía y llegar al punto en el que pudiéramos dar el salto definitivo de la reactivación al crecimiento. Y lo hemos logrado.

Entre agosto de 2018 y marzo de 2022 hemos acompañado a más de 5.500 compañías colombianas a hacer exportaciones por cerca de US\$20.090 millones con compradores de 177 países.

Durante el mismo lapso, hemos facilitado la llegada de 690 proyectos de inversión por un valor de US\$30.500 millones, que de acuerdo con los inversionistas generarán cerca de 305.000 empleos en el país.

Y en turismo, ya superamos la conectividad aérea internacional que teníamos antes de la pandemia, al llegar a más de 196.300 sillas y 1.140 frecuencias.

Así que en plena celebración de los 30 años de ProColombia podemos asegurar que somos una entidad que le cumple al país. Es con hechos y en equipo como lo hemos logrado.

¿Qué iniciativas concretas tiene ProColombia para el apoyo a pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres?

Uno de nuestros programas bandera es Fábricas de Internacionalización, una iniciativa lanzada en febrero de 2020 en compañía del presidente Iván Duque con el objetivo de promover las exportaciones y fortalecer el tejido empresarial colombiano, lo que desde luego incluye a las empresas lideradas por mujeres. Ya son más de 470 compañías recibiendo servicios. Y vale la pena destacar que la inmensa mayoría son pequeñas y medianas empresas.

Más allá de lo anterior, dentro de Fábricas de Internacionalización tenemos dos líneas de servicio que impactan de manera positiva a las empresarias.

Se trata de la línea de Proyectos Sostenibles, cuya metodología resalta el valor de la mujer para el desarrollo de la comunidad y su aporte para el logro de



victorias tempranas en materia de internacionalización. Y la línea de servicio Mentor, a través de la cual estamos estructurando mentores liderados por mujeres para que transfieran su conocimiento a otras mujeres y así puedan adoptar mejores prácticas para la internacionalización de sus empresas.

¿Cuál es el legado que quiere dejar con su gestión en ProColombia?

Son legados de nuestra gestión y del Gobierno del presidente Iván Duque Márquez. Nuestra estrategia CO-nectados, que lanzamos en enero de 2019 con el Presidente de la República, el entonces canciller, Carlos Holmes Trujillo, que en paz descanse, y con el hoy ministro de Hacienda, José Manuel Restrepo, para fortalecer la promoción de Colombia en el exterior.

En Exportaciones destacaría, como ya lo mencionaba, nuestro programa Fábricas de Internacionalización y el fortalecimiento del E-Commerce, que dejó de ser un lujo para convertirse en una necesidad para las compañías con anhelo de internacionalización.

En Inversión resaltaría nuestro empeño por ser los líderes regionales en materia de atracción de Inversión Extranjera Directa. Hoy Colombia es el hub y la puerta de entrada para la inversión en las Américas. Aquí ha sido clave nuestra estrategia de friend – shoring y de tapete rojo, que nos permite brindarle una atención al más alto nivel al inversionista que quiere invertir en Colombia o aumentar su presencia en nuestro país.

Registramos una participación histórica en Expo 2020 Dubái, que ya se ve reflejada, por ejemplo,

en el aumento de 38% de las exportaciones hacia Emiratos Árabes Unidos durante el 2021.

Así mismo lanzamos nuestro manifiesto país, ‘Colombia, el país más acogedor del mundo’ resaltando la calidez y amabilidad del mejor activo que tenemos como país, es decir nosotros los colombianos.

Esos, entre muchos otros, son algunos de los legados que este Gobierno le va a dejar a ProColombia y al país.

TEN VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL



Ediciones digitales con presencia en USA, Centro América y el Caribe para **MAYOR COMPETITIVIDAD**

CHILE | COLOMBIA | ECUADOR | MÉXICO
PANAMÁ | MIAMI | ATLANTA | NEW YORK
REPÚBLICA DOMINICANA



El liderazgo femenino brinda una visión más humana y holística

Para Manuela Villegas, las mujeres son clave en las transformaciones y la generación de impacto en la sociedad, porque en muchos casos se lleva a conciencia considerando aspectos que motivan y movilizan

Manuela Villegas
CEO de Sí Señor Agencia

Manuela Villegas es Full Stack Marketer, una especialista en proyectos de generación de demanda y ventas a través de estrategias digitales multiplataforma, basadas en metodologías y experimentación Inbound y Growth Marketing.

Su pasión es generar estrategias sobre modelos de negocio o productos desde la atribución de resultados en redes sociales, ingeniería (Software y web), vocería experta, pauta (pago a terceros), analítica, escucha activa, Influenciadores, automatización, Inteligencia de la data, CRM y SEO.

Toda esta versatilidad la ha obtenido a través de sus años de experiencia luego de graduarse como publicista en la Universidad Católica de Manizales, ubicada en Caldas. Luego de egresar, decidió irse a Bogotá con la certeza de cambiar la forma en que se hace Publicidad en Colombia.

Su pasión por la generación de demanda y ventas a través de estrategias digitales, surgió en sus inicios. Manuela vio muchísimas oportunidades cuando fue aprendiendo los retos de comunicación estando dentro de diferentes compañías: cómo las tecnologías emergentes, desde las estrategias digitales, ayudaban a cubrir esas necesidades y contribuían en transformar la realidad de las limitantes que tenían las empresas.

Con este abanico de aprendizaje, logró comprender cuáles son las necesidades de las audiencias y las ofertas de las empresas que podrían ser mediadas a través de estrategias comunicativas y aumentar la generación de la demanda.

¿Cuál es la clave para mantenerse actualizada ante los constantes cambios de las plataformas digitales y las ocasiones de consumo?

La clave es estar inmerso en este medio; lo que requiere estar pendiente de las actualizaciones, generar interacciones y nuestra compañía nos permite tener una base en múltiples categorías y mercados a los cuales generamos información a través de la data.

Entonces el entendimiento de cada mercado es fundamental a través de la data y los cambios de las plataformas son tan emergentes como las necesidades. Teniendo en cuenta lo anterior; lo que ayuda a mantenerse actualizado y estar pendiente de esos cambios de las plataformas es educarse, conocer, interpretar y tener data.

¿Cuál es el “porqué” de Sí Señor Agencia y qué hace la diferencia ante tanta competencia en la actualidad?

Si Señor Agencia, es una compañía que se basa sobre un proceso científico. Eso significa que se construyen hipótesis, esta

se evalúa antes del Punto Cero; se levanta diagnóstico sobre el estado actual de las compañías, de los mercados, de la categoría y de la competencia. A partir de esa data se plantean hipótesis para desarrollar a raíz de objetivos generales y específicos sobre los cuales se hace un mix de tácticas adecuado a lo que llamamos marketing product fit.

Entonces marketing product fit, es la conclusión del entendimiento de todos esos factores. Lo cual lleva, a Sí Señor, a ser una agencia disruptiva desde la propuesta para entender cuál es el problema, cómo lo solucionamos, para qué lo vamos a hacer, en qué momento se realizan las tácticas de una forma adecuada y bajo qué indicadores.

A partir de esto hay toma de decisiones, data y personas expertas que estudian cada uno de los puntos de las aristas de una estrategia y partiendo a través de ese trabajo y de esa construcción, es que la agencia se enmarca en una ventaja competitiva y claramente eso nos ayuda a mantenernos en la actualidad.

De hecho, nuestros pilares fundamentales son: la investigación, la experimentación y el aprendizaje validado. Creamos y proporcionamos soluciones integrales de contenido digital para SEO, SEM, RRSS, pauta digital, desarrollos web y demás, ajustándonos a las necesidades de los clientes a través de un trabajo condicionado por la observación y los ajustes a lo largo del proceso.

Nos destacamos en la automatización del marketing como fundamento de una buena comunicación y de la generación de flujos de compra, recompra, uso y condicional de uso para delimitar audiencias. Generamos el reconocimiento, la consideración, la acción y la viralización de una idea, producto o servicio, sin perder cada lead captado. Acompañamos la estrategia desde pauta óptimas para bajar las tasas de adquisición y sostenimiento de clientes. Por último, generamos activos digitales basados en SEO que mejoran el posicionamiento de la marca.

Desde su posición de liderazgo, ¿cómo apoya al talento femenino?

Esto cada vez toma muchísima fuerza y relevancia. Ya que últimamente me he hecho parte de varias comunidades de tecnología para Latinoamérica lideradas por mujeres. Debemos reconocer que el rol que se están jugando en la sociedad latinoamericana cada vez es más relevante y muchos estudios así lo demuestran.

Entonces, soy una mujer que cree en el poder femenino. Lo apoyo porque tengo datos, conocimiento del auge y porque

a partir de muchas dinámicas, desde el ámbito tecnológico, las mujeres cada vez asumimos un protagonismo mucho más relevante. En conclusión, lo apoyo desde el entendimiento de la tecnología, desde mi agencia y sobre todo desde el entendimiento de la región latinoamericana y del rol que juega la mujer dentro del contexto del emprendimiento.

Si ve en retrospectiva su trayectoria, ¿cuáles han sido las premisas que han guiado su camino?

Aunque parezca repetitiva con la palabra “entendimiento”, considero que precisamente es ese factor el que me ha guiado en cuanto a todos los aspectos relacionados con el mercado, pues a través de ello, he alcanzado la habilidad de interpretar la dificultad y las brechas comunicativas entre las propuestas de valor de las empresas y sus audiencias.

Así como el ser parte de muchos grupos empresariales élites de Latinoamérica, donde se analiza la situación económica y, principalmente, los mercados de base tecnológica, que representan una oportunidad de crecimiento en esta en estas últimas décadas.

Lo anterior, se ha venido consolidando cada vez más con más fuerza en sus últimos años a partir de sus experiencias empresariales, creo que esto me ha convertido en una mujer con autoridad dentro de Latinoamérica para guiar el marketing, para generar conceptos y para emitir análisis de valor dentro de muchas categorías, principalmente la tecnología.

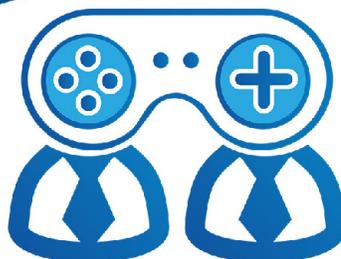
¿Qué tiene el liderazgo femenino que es tan transformador y de impacto en una sociedad?

El liderazgo femenino es transformador y genera impacto en la sociedad, porque es un liderazgo que en muchos casos se lleva a conciencia considerando aspectos humanos, económicos, sociales y personales que ayudan a motivar y a movilizar desde una visión más humana y más holística; todo lo relacionado con la toma de decisiones y con el actuar frente a distintos casos.

Eso es un liderazgo a conciencia; el liderazgo femenino es muy distinto y por eso es también reconocido en Latinoamérica.



ONLINE Y
PRESENCIAL



The Business is a Game

FORMAMOS PROFESIONALES

Nos esforzamos en brindar una formación de alta calidad, contamos con infraestructura bien formada de conocimiento y recursos.

Pasión por el liderazgo como clave de éxito

Ver a las personas lograr cosas que jamás creyeron posibles, es lo que la motiva diariamente

Sylvia Ramírez Rueda

Escritora y conferenciante sobre Felicidad, Liderazgo y Marca Personal

Sylvia Ramírez Rueda es escritora y conferenciante sobre Felicidad, Liderazgo y Marca Personal. A sus seminarios a nivel internacional, han asistido más de 60.000 personas. Cuenta con un best seller: “Felicidad a prueba de oficinas”, y ha sido destacada como “Referente en Felicidad y Personal Branding en América Latina” por Centrum, primera escuela de negocios de Latinoamérica.

Factor de Éxito conversó con Sylvia sobre qué la motivó a dejar de lado su carrera profesional como abogada para dedicarse completamente a sus conferencias y libros. Cuenta con másters en Derecho Administrativo, en practitioner de Programación Neurolingüística y coach ejecutivo certificada en España. Su trayectoria, el liderazgo y cómo ha dedicado una buena parte de sus contenidos a ayudar a las mujeres a caer en la cuenta de las actitudes, de los miedos y de las creencias que sabotean el desarrollo, son parte fundamental de su esencia.

“Me esfuerzo en encontrar ejemplos con los que las mujeres nos identifiquemos y con frecuencia los propongo tanto en

mis redes sociales como en los escenarios corporativos, porque estoy convencida de que tomar consciencia es el primer paso hacia el cambio” expresa.

La escritora sostiene que para lograr un aura de felicidad en el trabajo, los directivos deben implementar y comprender que la estrategia de negocio es llevada a cabo por personas. “Estamos en la llamada Cuarta Revolución, hay que entender que la razón por la que estamos en los negocios no es el dinero, sino permitir que las personas florezcan, y ejerzan su propósito de vida”.

Desde su punto de vista, ¿cuál es la clave para conseguir la felicidad?

¡Llevo 20 años haciéndome esa misma pregunta y nada que la encuentre! Por supuesto, hay una razón detrás de eso: si preguntamos a 100 personas “¿Qué es la felicidad?”, posiblemente obtendremos 100 respuestas distintas y con seguridad todas muy válidas. Por eso es que no he podido encontrar una clave universal para la felicidad. Sin embargo, he llegado a la conclusión de que hay 3 cables que, si se juntan, pueden aumentar

nuestras posibilidades de ser felices. Esta idea se desarrolla en mi primer libro, “Felicidad a prueba de oficinas”, y los cables son los siguientes:

► *Querer ser feliz: parece una obviedad, pero no lo es. Resulta que el dolor es tremendamente adictivo porque nos acelera el corazón y nos hace sentir vivos. Por eso uno no siempre quiere ser feliz; uno no siempre quiere que se acaben sus dramas: porque si no existieran no sabríamos qué ponernos a hacer con nosotros mismos y, en el fondo, los seres humanos preferimos sufrir antes que aburrirnos.*

► *Creer que es posible ser feliz: porque mi cerebro no me va a ayudar en algo que no crea que es posible. Si yo no creo que en realidad sea posible que yo sea feliz, no voy a tomar las decisiones necesarias ni voy a tener una actitud de liderazgo en mi propia vida.*

► *Dejar de jugar para la tribuna: hay que entender que es imposible tener a todo el mundo contento. A nivel profesional, es muy desgastante. Pero a nivel personal, es suicida.*

¿Cómo surgió su pasión por el liderazgo?

Surgió como una necesidad personal hace 20 años. Desde que era muy joven he venido pensando que la primera expresión de liderazgo que un ser humano tiene que tener ha de ser en relación consigo mismo. De ahí mi búsqueda autodidacta. Esta búsqueda me ha servido, por ejemplo, para sobrellevar una personalidad melancólica con la que aún hoy sigo lidiando. Y es esta misma pasión por el liderazgo lo que también me llevó —sin proponérmelo— a dejar mi profesión de abogada hace 10 años y dedicarme por completo a la investigación y a dictar seminarios corporativos de felicidad, liderazgo y marca personal.

Si ve en retrospectiva su trayectoria, ¿cuáles han sido las premisas que han guiado su camino?

Honestidad, disciplina, curiosidad.

Honestidad: enseñar herramientas que realmente

empoderen a quienes las usan, evitando a toda costa generar las dependencias que son tan frecuentes en algunos movimientos de autoayuda.

Disciplina: la mayor parte de mi camino intelectual lo he hecho por cuenta propia, autodidacta. Procuro estudiar 4 horas cada día, no solo buscando mantener la fuerza de mi mensaje sino, a la vez, como una muestra de amor propio. Recordemos que la disciplina actúa justo donde la motivación acaba.

Curiosidad: la curiosidad ha sido mi alternativa a la ambición. En lugar de querer lograr más cosas por el sólo hecho de lograrlas, me gusta emprender nuevos proyectos animada por la curiosidad de pensar a cuántas personas podrá llegar el mensaje de un nuevo libro, o cuántas vidas podría mejorar diseñando una nueva conferencia. Para mí, la curiosidad es el mejor motor porque no es algo con lo que uno nace o no nace, sino que es una actitud que se puede elegir a cada mañana y que me saca de la cama incluso en esos días en los que siento tan poquita fuerza que ni siquiera quisiera ser yo.

¿Qué tiene el liderazgo femenino que es tan transformador y de impacto en una sociedad?

El liderazgo femenino tiene el encanto de ser estratégico y al mismo tiempo empático. Cuando las mujeres ejercemos roles directivos, no sólo tenemos en cuenta los datos y las opiniones de los demás, sino que cuidamos también los sentimientos de la gente que tenemos a cargo. En mi sentir, ese es el secreto que nos permite alcanzar altos niveles de efectividad sin sacrificar el sentido humano en las organizaciones.

Como mujer, conferencista y líder, ¿cuál es el compromiso que usted ha asumido con Colombia?

Seguir aportando herramientas de cambio desde mi revolución del Optimismo Realista con la ilusión de que más y más colombianos vivamos nuestras vidas con una actitud sincera de liderazgo, convirtiéndonos en un modelo para la región y para el mundo entero.

Somos un fondo de capital privado de gestión patrimonial con un enfoque en inversión inmobiliaria (activos residenciales y comerciales). Contamos con grandes inversiones en el sector inmobiliario mexicano, a través de nuestro socio estratégico **INMOBILIARE&Co**

BIG^o
CAPITAL

Ciudad de México +5537074933 info@bigcapital.com.mx

bigcapital.com.mx



Intento ejercer el liderazgo desde el ejemplo y la motivación

Nombrada como una de las 25 Mujeres de la Ciencia en América Latina, la Dra. Carmenza considera que la mujer tiene habilidades para la ciencia que el hombre no tiene. ¡Y viceversa!

Carmenza Spadafora

Coordinadora Centro de Biología Molecular de Enfermedades INDICASAT

Carmenza Spadafora es Doctora en Bioquímica y Biología Molecular por la Universidad de Granada, España. Luego de capacitaciones posdoctorales en la Universidad de Florida Central y el Instituto de Investigación del Ejército Walter Reed en el área metropolitana de Washington DC, regresó a Panamá. Ha publicado más de 50 artículos científicos sobre su trabajo sobre parásitos humanos y descubrimiento de fármacos de productos naturales.

Ella es una de las tres ganadoras de las subvenciones de Exploraciones de la Fase II de la Fundación Bill y Melinda Gates en América Latina, por su trabajo en un tratamiento alternativo para la malaria sin el uso de medicamentos. Es miembro Distinguido del Sistema Nacional de Investigación de Panamá y miembro Senior Level de la Sociedad Internacional de Ingeniería en Medicina y Biología (IEEE). Asimismo, ha sido incluida como miembro de la Sociedad de Bioquímica y Farmacia de la India, y es miembro de los consejos editoriales de Scientific Reports y Frontiers in Pharmacology. También es miembro de la Junta de Gobernadores del Centro Internacional de Ingeniería Genética y Biotecnología (ICGEB).

Una carrera llena de éxitos y logros, que podemos decir que dejará huella en las ciencias, o solo de la región. Sin embargo, cuando le preguntamos la Dra. Carmenza si se considera una

mujer exitosa y qué era el éxito para ella, nos respondió: “La pregunta es si me considero exitosa....pero la segunda pregunta es la que define la respuesta de la primera: ¿qué es el éxito? Para mí, y estoy convencida totalmente de ello, el éxito consiste en comprender de qué va la vida de cada uno, por qué existimos, qué pasará cuando se nos apague la luz, y si estamos satisfechos con la vida que llevamos. Bajo esos términos, siento que voy caminando para tratar de llegar allí, intentando que mi paso personal por la vida deje alguna cosa buena”.

La Dra. Carmenza fue nombrada recientemente por 3M como una de las 25 Mujeres de la Ciencia en América Latina y, actualmente, trabaja en el Instituto de Investigaciones Científicas Avanzadas y Servicios de Alta Tecnología (INDICASAT AIP) de Panamá.

¿De qué manera ejerce el liderazgo? ¿Qué tipo de líder es usted?

El número de miembros de un laboratorio puede variar hasta de mes en mes. Unos terminan lo que vinieron a hacer y se van para continuar su educación y otros se quedan por más tiempo, perfeccionando sus habilidades en determinado campo. Otros pocos compiten para obtener plazas como científicos juniors del Instituto. En todo caso, el liderazgo que pueda tener sobre mi grupo la

intento ejercer desde el ejemplo y la motivación. Aunque puedo ser estricta en cuanto al uso de términos científicos, a la necesidad de ser rigurosos con la data, o no aceptando ningún error ortográfico en los documentos que intercambiamos o presentamos, intento nunca hacerlo con severidad o haciendo sentir mal a ninguno. Lo único que he pretendido siempre es que se enamoren de la ciencia, que todos puedan juntar los cabos de la experimentación y la teoría, que lo que hacen les haga sentido y se sientan entusiasmados con sus experimentos, y que trabajen perfeccionando sus resultados porque les dé gusto hacerlo, quieran saber en qué resultan y no porque alguien se los pida.

¿Cómo valora la presencia femenina en las ciencias? ¿Considera que hay suficientes oportunidades para las mujeres dentro de su área de desempeño?

La mujer tiene habilidades para la ciencia que el hombre no tiene. ¡Y viceversa! Por ello, la ciencia tiene que aprovechar a ambos géneros, usando lo mejor que cada uno ofrece, formando a aquellos que tienen predilección por las carreras STEM. No todo el mundo va a ser científico, porque hay quienes les gusta otra cosa más que la ciencia. Pero a aquellos que sí les atraiga la ciencia, la investigación y la tecnología, no nos podemos dar el lujo de no contar con la mitad de la población del



planeta, el género femenino, para encontrar y aprovechar a aquellas que sí desean seguir ese camino; porque si lo desean hacer, trabajar en lo que a uno le gusta les provee con la mejor receta para hacerlo exitosamente. Por eso hay que aunar que todas las que quieran, puedan elegir las y ser exitosas en carreras STEM sin tener que sacrificar nada más allá del esfuerzo cotidiano que cualquier trabajo requiere.

¿Cómo incentivar más la participación de las nuevas generaciones de mujeres en las ciencias y la investigación?

Yo creo que en algunos lugares ya ni es tan necesario hablar de incentivar a más mujeres a elegir carreras STEM. En Panamá, por ejemplo, son más las mujeres que se matriculan en las carreras de biología, y son cada vez más las que eligen una carrera de ingeniería. Lo que hay que hacer es promover y empujar a los gobiernos para que establezcan leyes y condiciones que hagan posible que las mujeres, que tenemos la grave responsabilidad de dar continuidad a la especie humana, tengamos el apoyo necesario para no tener que escoger entre una carrera de ciencias (o un laboratorio) y ser mujer, madre o esposa, siendo plenas y felices, algo que hasta ahora han podido disfrutar, mayoritariamente, solo los hombres.

¿Cuál es el costo personal que debe pagar una mujer investigadora y científica? En su caso, ¿ha valido la pena?

Por cómo se dan las circunstancias alrededor de la investigación, que conlleva muchas horas en el laboratorio, a veces se hace muy difícil mantener relaciones que terminen en una vida familiar. Yo tuve que decirle adiós a algunas relaciones que me habría gustado poder mantener, pero a menudo a los hombres se les hace difícil entender que nosotras tengamos que cancelar una cita porque un experimento no salió como lo planeado y tenemos que quedarnos más tiempo en el lab. En mi caso, siendo consciente de que no es lo más común, no es que diga “valió la pena” pero la investigación me ha hecho sentir plena, y entre las amistades, la familia extendida, mis hermanos, mi madre y un compañero de 4 patas, ya casi no me quedaba tiempo fuera del trabajo para dividirme.

¿En algún momento de su carrera ha sentido discriminación por su género dentro de su área de desempeño?

Bueno, he tenido la suerte de no haber sentido esta discriminación, pero urgando mucho quizás puedo encontrar un ejemplo o dos, en la que algún superior o un colega me trató de forma condescendiente por

ser mujer. Tengo muchos deseos de que las condiciones entre hombres y mujeres se igualen finalmente para no tener que crear plazas o concursos o programas dirigidos solo a mujeres porque estoy convencida de que tenemos la capacidad de ganarlos en igualdad de oportunidades con los hombres. Pero, por ahora, mientras las condiciones no sean iguales, competimos en desventaja y por eso tenemos que bregar un poco más de tiempo por estas aguas que promueven, preferiblemente, a las mujeres, con el objetivo de que algún día, se llegue a la paridad.

¿Algún mentor, libro o consejo que la ha ayudado en su camino profesional?

Einstein, con su teoría de la relatividad, explicada en un corto libro de física llamado “Energía”, que saqué de la biblioteca de mis padres; la vida de Marie Curie, por supuesto; mi madre y todo su anhelo insaciable de lectura, de aprender de los mapas, de estudiar a los exploradores, de darnos alas para volar lejos de ella y perseguir nuestros sueños; y el Dr. Jagannatha Rao, primer Director de INDICASAT AIP, que me enseñó cómo se hace crecer una institución y cómo sí se puede liderar desde el entusiasmo, la humildad y la generosidad de aunar las carreras de los demás por encima de las nuestras.

FEGO

Conectar para comunicar !

¡ RED SOCIAL PROFESIONAL PARA COMPARTIR Y ENCONTRAR PUBLICACIONES DIGITALES !



Convierte presentaciones, textos, catálogos, libros, revistas, álbumes y mucho más, en **publicaciones digitales** con experiencias inmersivas que **podrás publicar y compartir** en FEGO, e incrementa la audiencia de tus contenidos presentados de forma profesional.

Ingresa hoy a **WWW.FEGO.DIGITAL**

y forma parte de una comunidad de contenidos con gran variedad de tópicos de acuerdo a tus intereses

Las niñas suelen tener más dificultad para lograr el acceso a la escuela

Afirma la experta que la escuela en los países latinoamericanos, azotados por la pobreza y la corrupción, difícilmente puede asegurar para todos los niños un ambiente estimulante y rico en oportunidades de aprendizaje que ellos necesitan desde la primera infancia.

Elisa Guerra

Maestra | Miembro de la Alta Comisión Internacional para los Futuros de la Educación, UNESCO



En el 2015, el Banco Interamericano de Desarrollo nombró Elisa Guerra como la “Mejor Educadora de América Latina y el Caribe”, un título que define su pasión. “Me convertí en maestra por accidente. Pero esa aseveración es inexacta. Descubrir la pasión por la enseñanza fue el accidente. Abrazar la profesión docente fue una decisión”.

Como madre, Elisa se encontró ante muy pocas opciones para cobijar los primeros pasos de su hijo en la educación formal. Se sintió decepcionada de los programas educativos, unos por escuetos, otros por mediocres. Así surgió la idea, que en ese momento parecía completamente racional y justa, de fundar la escuela que quería para sus hijos. Y eso hizo, sin más herramienta que su recién descubierta vocación. De eso han pasado más de veinte años.

Elisa Guerra será uno de los speakers en E-tech, Evolving Education, uno de los encuentros más importantes del sector ED-Tech, donde hablará de la educación para la ciudadanía global, que para ella es otra forma de decir “altamente capaces y profundamente humanos.” Explorará cómo se vería este cambio de paradigma en las aulas de hoy, y también en las aulas del 2050. Sin embargo, aclara que al hablar de las aulas del futuro no pretende hacer una “predicción”, sino más bien un conjunto de proyecciones.

La educación es clave en el desarrollo sostenible, ¿cuáles son los grandes desafíos para cumplir con el ODS 4?

En mi opinión, entre los muchos retos que persisten hay dos especialmente importantes. Uno de ellos es la comprensión lectora. Según UNESCO y el Banco Mundial, existe una crisis global del aprendizaje – que ya estaba presente antes de la pandemia: Uno de cada dos niños de diez años, en países de ingresos medios y bajos, no pueden comprender un texto simple. A nivel Latinoamérica, según la prueba PISA de la OCDE, 50 % de nuestros estudiantes de 15 años están por debajo del nivel aceptable de lectura. Esto es gravísimo, porque la lectura es la puerta de una buena parte del aprendizaje académico. Si queremos aprendientes de por vida, necesitamos lectores de por vida. Si la mitad de nuestros niños y jóvenes no pueden comprender lo que leen, tendríamos que cuestionar seriamente cómo les hemos enseñado a leer.

Otro gran reto es la poca habilidad de muchos de nuestros estudiantes para autogestionar su aprendizaje, y esto es algo que se ha hecho dolorosamente evidente durante la pandemia. La mayoría de los niños necesitaban al docente diciéndoles qué hacer y cómo hacerlo, y cuando todos tuvieron que irse a casa y trabajar de otra manera, muchos se quedaron a medias. Al docente se le dijo qué enseñar, cómo enseñarlo, cuántas horas y minutos debe dedicar a cada tema. En aras de la estandarización, hemos limitado e incluso eliminado la autonomía de las escuelas, docentes, niños y niñas.

¿Cuáles son los aspectos claves que debe incluir un proyecto educativo que ayude a niños, niñas y jóvenes a enfrentar los retos del presente y del futuro?

Me parece que el fin último de la educación debería ser formar a nuestros niños y jóvenes altamente capaces y al mismo tiempo profundamente humanos, para que puedan transformar su propia vida y la de las comunidades que conforman. “Altamente capaces” implica muchas cosas, por supuesto, más allá de las alfabetizaciones fundamentales: responsabilidad hacia un planeta dañado, participación cívica y democrática, restauración de inequidades, competencias digitales, alfabetización científica, profundización en las artes.

Un proyecto educativo centrado en los derechos humanos y la ciudadanía global – aunado a la capacidad de seguir aprendiendo de por vida- es quizá la mejor manera de enfrentar la complejidad, volatilidad e incertidumbre de nuestra época.

A pesar de los avances en la educación, en Latinoamérica y el mundo persiste un alto grado de discriminación a las niñas. En su opinión, ¿cómo lograr igualdad en la educación?

Niños y niñas enfrentan retos, algunos similares, otros diferentes. Las niñas suelen tener más dificultad para lograr el acceso a la escuela, pero una vez que están ahí, suelen tener mejor desempeño académico que los niños. Ellos corren mayor riesgo de repetir grados escolares y de tener un menor aprovechamiento, según “Leave No Child Behind,” un reporte de UNESCO recién publicado este año. Ya hemos hablado de la crisis global del aprendizaje. Los datos disponibles muestran que los niños suelen lograr una menor comprensión lectora en comparación con las niñas, y que si bien aún ellos obtienen mejores resultados en matemáticas, la brecha se está cerrando. En términos generales, entonces, con las niñas el corazón de la crisis está en el acceso a

la escuela, y con los niños, en la desvinculación con el aprendizaje.

Me parece que la mejor manera de atender estos distintos aspectos de la crisis es mejorar la escuela para todos, enfatizando el apoyo a los más vulnerables, independientemente de su género, pero sí dependiendo de su contexto.

Recibió el nombramiento de la UNESCO para integrar la Alta Comisión Internacional para los “Futuros de la Educación”, ¿cuáles son sus expectativas con los logros alcanzados?

La Comisión estuvo integrada por 18 personas de diferentes lugares del mundo, entre académicos, políticos, investigadores, científicos, activistas e intelectuales. En realidad, yo fui la única docente de educación básica en el grupo. Trabajamos bajo el liderazgo de Sahle-Work Zewde, Presidenta de Etiopía. El mandato que recibimos fue el de reimaginar la educación de cara al 2050.

Durante poco más de dos años trabajamos en este reporte, que fue publicado en noviembre de 2021 y al que titulamos “Reimaginar Juntos Nuestros Futuros: Un nuevo contrato social para la educación.” Desde un principio lo pensamos como un “documento vivo,” más para generar conversaciones que para ofrecer soluciones o

presentar “recetas.” Una de las premisas principales del reporte es que el modelo de escuela que tenemos ya quedó muy corto para las demandas de un mundo complejo, vulnerable e incierto. Proponemos algunas ideas sobre las cuales podemos construir un nuevo contrato social para la educación basado en los derechos humanos, a partir de los currículos, las pedagogías, los docentes, las escuelas y la colaboración internacional. Además, hacemos tres preguntas: ¿Qué deberíamos seguir haciendo? ¿Qué deberíamos dejar de hacer? Y ¿Qué deberíamos reinventar de manera creativa?

El reporte ha sido muy bien recibido en todo el mundo. Mi esperanza es que sirva como punto de partida para generar las conversaciones – y acciones– necesarias para transformar la educación, precisamente en un momento como este, cuando la sacudida de la pandemia nos ha dejado vulnerables, pero también más sensibles y abiertos al cambio.

¿Cuál es la huella que quiere dejar con su labor?

Desearía que mi trabajo contribuyera a desenredar la madeja de la crisis del aprendizaje, especialmente en torno a la lectura. Desearía colaborar en la construcción de un paradigma educativo que reconozca el enorme potencial de los niños pequeños y la importancia de la primera infancia

para alcanzar ese potencial, especialmente con niños en contextos vulnerables, reduciendo o incluso eliminando las brechas de logro académico. Desearía aportar ideas y acciones en la conversación global en cuanto a la necesaria transformación de las escuelas, para convertirlos en espacios amables, incluyentes y estimulantes.

Método Filadelfia

Elisa Guerra desarrolló el “Método Filadelfia”. La propuesta, entre muchas otras cosas:

- ▶ Reconoce la infancia temprana como uno de los periodos más fértiles y determinantes para el aprendizaje a lo largo de la vida. Nuestro proyecto se extiende hasta el noveno grado (educación secundaria.)
- ▶ Presenta un currículo enriquecido que va desde la lectura temprana hasta la ciudadanía global, haciendo énfasis en el arte, música, cultura, plurilingüismo y alfabetización científica.
- ▶ Incorpora metodologías abiertas y reposiciona a docentes y aprendientes como personajes activos en una sucesión permanente de encuentros pedagógicos. Dicho de otra manera, cree que no es posible alcanzar la mente de un niño si no se toca antes su corazón.

Maestría Oficiales

- 🔍 **Máster en Dirección de Ciberseguridad**
- 🔍 **Máster en Compliance, Ciberseguridad y Gestión de Riesgos**
- 🔍 **Máster oficial en sistemas integrados de gestión**
- 🔍 **Máster en liderazgo positivo y desarrollo personal**
- 🔍 **Máster en Project Management**
- 🔍 **Máster Usabilidad UX Online: Analítica y diseño gráfico para proyectos Web**
- 🔍 **Máster en Marketing digital y big data**
- 🔍 **Máster en Innovación de Negocios Digitales**

**No es por género,
sino por capacidades**

Diana Olivares

**Managing Director para México, Centroamérica
y el Caribe de Latam Airlines Group**

Después de 50 años, Diana Olivares, Managing Director para México, Centroamérica y el Caribe de Latam Airlines Group es la primera mujer en presidir el Consejo de la Cámara Nacional de Aerotransporte (Canaero), para ella, representa un honor haber sido elegida con esta responsabilidad.

“Creo firmemente en el liderazgo de las mujeres y aportaré mi experiencia para afrontar los retos que tenemos como sector en el país y continuar generando cambios positivos. Estoy segura de que esta experiencia me permitirá seguir aprendiendo y al mismo tiempo es un gran paso para continuar inspirando a las nuevas generaciones a perseguir sus sueños, yo desde niña me emocionaba al ver un avión y soñaba con trabajar en la industria y no puedo estar más agradecida por esta oportunidad”.

Diana explica que cuenta con la fortuna de estar en una empresa que impulsa la equidad de género. “Sin embargo, históricamente, la industria área ha sido relacionada con los hombres por lo que tenemos pocas mujeres en puestos directivos. Tenemos mucho trabajo que realizar, pero, sin duda, creo que el reto principal es de-construir la idea de que las industrias tienen género, invertir más en capacitación y continuar

trabajando en el empoderamiento de las mujeres”.

Asegura tener un compromiso muy activo con impulsar el empoderamiento de las mujeres. “Necesitamos ser más protagonistas, implementar nuestras ideas, mostrar nuestra forma de liderar y sobre todo, demostrar que esto no es una lucha de género, sino que hombres y mujeres por igual nos complementamos y el entenderlo nos permitirá tener empresas más productivas y un mundo más equitativo”.

Lo lindo está en las diferencias, según Diana, quien además celebra la diversidad que hay en el mundo. “Es tan diverso que podemos hacerlo un lugar mejor para todos y obtener los mejores resultados en cualquier ámbito para el país”.

Su idea de liderazgo femenino consiste en incrementar la población de mujeres en puestos clave, empoderarlas, impulsarlas a postularse a grandes puestos. “Creo que entre más equilibrio veamos en los diferentes roles y entendamos que no es por género sino por capacidades, el liderazgo aparece por sí solo”.

Para ella, la inspiración debe venir del liderazgo y esos valores deben estar presente en cada una de las acciones que realizan y que pueden ser tan simples como

hacer que los perfiles de éxito del puesto/rol sean más inclusivos.

“Un Destino Necesario” es la denominación de la estrategia de sostenibilidad a largo plazo que están desarrollando, a través de la cual están asumiendo compromisos, de manera colaborativa y en base al diálogo, que van a contribuir a la protección de los ecosistemas de América del Sur por los próximos 30 años.

“Somos un actor que promueve el desarrollo social, medio ambiental y económico de la región, que esté cada vez más conectado con las demandas y los deseos de las personas y que trabaje de manera colaborativa en la búsqueda de soluciones colectivas”.

Por esta razón, han decidido profundizar más este ámbito, poniendo a la sostenibilidad en el centro de su estrategia como grupo y tienen una tarea que cumplir en el desarrollo sostenible de la región, conservando la biodiversidad, la cultura y sus destinos únicos.

“Pero no estamos partiendo de cero. Desde hace años que trabajamos en la sostenibilidad y hemos desarrollado proyectos que nos han dado grandes satisfacciones. Sin ir más lejos, todas las acciones y decisiones de LATAM se basan en los Objetivos



de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, desde el lanzamiento de la agenda global en 2015, y responden a necesidades climáticas, sociales y de salud, entre otras.

Reitera el compromiso con la equidad de género y esto se traduce en capacitar e impulsar a los mejores talentos, que las oportunidades sean las mismas para todos sin importar su género.

Diana señala que hoy más que nunca, la sostenibilidad, así como la diversidad e inclusión son valores que tienen que estar en el ADN de todas las empresas, por lo que buscar, pero sobre todo implementar, acciones y programas que permitan ponerlos en marcha debe ser una prioridad en este año y los que están por venir.

“Es momento de ser actores que promuevan el desarrollo social, medio ambiental y económico de México y el mundo, y asumir el compromiso de contribuir en el bienestar de las personas y del planeta convirtiéndolo en un mejor lugar para todos y todas”.

Cada vez más empresas han adoptado programas para aportar al medio ambiente y a la sociedad, la IATA por ejemplo, ha puesto la meta de hacer que los vuelos netos sean cero para 2050, un objetivo al que como industria nos hemos sumado pues sabemos la importancia de reducir las emisiones.

“En el caso de la equidad de género, destaca mucho el compromiso 25 by 2025, lanzado en 2019, una iniciativa global para cambiar el equilibrio de género dentro de la industria de la aviación. Tomando como muestra estos ejemplos, mi compromiso como líder femenina es seguir impulsando estas iniciativas y buscar que nuestra industria sea cada vez más sostenible e inclusiva”.

ExL

Liderazgo Exponencial

ESTRATEGIA, PROPÓSITO



MOTIVACIÓN Y FEEDBACK



IMPULSA EXPONENCIALMENTE A TU COMPAÑÍA

Los actuales entornos empresariales requieren **una nueva forma de liderar. Lleva a tu compañía** hacia el liderazgo de la era digital **y cumple tus objetivos**

Líderes que forman **Líderes**

 @LIDEREXPONENCIALOF

 LIDEREXPONENCIAL

Quebrando las brechas de género en la industria

El cambio se logrará al enseñarles a las niñas y adolescentes que las oportunidades están ahí afuera y que tienen todo el potencial de convertirse en agentes de cambio y trabajar por tener un mundo mejor.

Marcela Perilla

Presidenta SAP Región Norte de América Latina

Consolidar el liderazgo de la filial alemana SAP en los mercados del norte de América Latina, fomentando la transformación digital de los clientes y acompañando su evolución hacia la nube, es uno de los objetivos de Marcela Perilla, quien actualmente es presidente de la organización para Colombia, Ecuador, Venezuela, Centroamérica y el Caribe, y tiene bajo su responsabilidad la totalidad de la operación en estos países.

Con la integración de Marcela, Latinoamérica se convierte para SAP en la primera región del mundo con un liderazgo ejecutivo conducido 100 % por mujeres. Esto va en línea con el objetivo de equidad de género que se ha propuesto la organización, que busca elevar el número de mujeres en cargos directivos.

Entre sus prioridades para la región está el garantizar la continuidad de los negocios en la región y mantener el posicionamiento de la oferta “Rise with SAP”, que se sitúa como una alternativa ideal para las organizaciones que desean avanzar hacia nuevos modelos de negocio en la nube.

Colombiana graduada como Ingeniera de Sistemas y Computación, Marcela cuenta con una Maestría en Administración (MBA) de Empresas de la Universidad de los Andes de Colombia. Ha trabajado en la industria de tecnología durante más de 28 años, impulsando la transformación de medianas y grandes empresas en Latinoamérica.

“Siempre me he sentido motivada cuando tengo la oportunidad de aprender

constantemente, los espacios donde hay innovación. Soy Ingeniera de Sistemas, y a lo largo de mi carrera profesional me he desempeñado en una industria de innovación continua y que, ahora más que nunca, está vigente en todos los espacios de nuestra vida con una capacidad transformadora. En otros ámbitos, me ha permitido trabajar en el compromiso con una causa con la que contribuyo desde el espacio profesional ayudando a la incorporación de mujeres en condiciones más equilibradas en la vida laboral”, expresa.

Como presidenta de SAP para la Región Norte de América Latina y el Caribe, disfruta poder trabajar con un equipo tan comprometido, con personas que entregan lo mejor para cumplir con los objetivos que se han trazado en una región multicultural como lo es Latinoamérica y el Caribe Norte, que se encuentra en creciente desarrollo y que necesita acelerar el proceso de transformación tecnológica de cientos de organizaciones para impactar positivamente las economías a pequeña y gran escala.

“Y, como mencionaba, desde mi espacio quiero también ayudar a visibilizar con más intencionalidad mi vivencia como mujer en el mundo laboral, pay it forward y ayudar a mujeres a que, a través de la experiencia de otras mujeres, encuentren su propia voz, su espacio en el mundo laboral y su propósito. Este camino se multiplica hacia sus círculos familiares y su comunidad”, destaca.

En términos de igualdad y barreras a vencer como mujer para alcanzar posiciones importantes en la industria

tecnológica, cree que existen varios factores a los que se le atribuye tener una brecha en el ámbito tecnológico: “Por un lado, la historia ha llevado a las mujeres a una tardía vinculación de las mujeres en ámbitos de negocios y otras áreas del conocimiento. A esto se suma un tema cultural, que ha causado al género femenino algunos obstáculos a la hora de incursionar en diferentes sectores de la economía. También debemos hablar de los estereotipos de género, que han traído discriminación en el empleo, mayor carga en las tareas del hogar y en el cuidado familiar, así como la falta de redes de desarrollo”.

Según expresa, lo anterior afecta de manera importante la visibilidad de la mujer en el sector, pero también muestra el camino que se debe seguir para trabajar en la generación de espacios equitativos para todos.

Marcela considera que al limitar ciertas industrias a un único género se pueden dejar por fuera muchas mentes brillantes que hacen grandes aportes a las organizaciones. El esfuerzo, entonces, debe hacerse desde la primera infancia.

“Entiendo el liderazgo como la práctica de la influencia positiva, muy en línea con un autor que me gusta mucho leer en este tema, Simón Sinek. Y bajo este concepto, no es el ejercicio del trabajo como jefe, es el agregar valor al equipo desde diferentes perspectivas, un líder es tan bueno como el equipo que lo acompaña. Entender las necesidades del equipo y asegurarse que tengan todo lo necesario para sacar adelante su tarea es fundamental, esto sucede en dimensiones diferentes, la



personal/humana, la técnica, ayudando a fijar un norte desde lo estratégico, sirviendo a su equipo para agregar el valor, y motivando hacia este objetivo común. Estoy convencida que, de la mano del crecimiento de las empresas, los beneficios para las comunidades se multiplican”, afirma.

Un estudio realizado por la agencia española Llorente y Cuenca reveló que las organizaciones con un liderazgo femenino tienden a mostrar mayor preocupación por la sostenibilidad a la hora de comunicar, tanto en los sectores donde tienen más representatividad como en los que son minoría. De igual manera, en estas compañías dirigidas por mujeres se evidencia una notable inquietud por los aspectos de tipo social, en especial lo que se refiere a igualdad, pobreza y educación.

“Si bien no es posible afirmar que los hombres no se preocupen por asuntos asociados a inclusión o sostenibilidad, lo cierto es que hay elementos en la personalidad de las mujeres y en su sensibilidad que nos hacen propensas a tener una voz más interesada en este tipo de temáticas”, comenta.

Marcela se mantiene actualizada sin importar los cambios y avances constantes que ocurren en el sector, “es parte de lo que me motiva, el aprendizaje y dedicó un espacio de mi tiempo para poder aprender de muchos temas que me interesan, que son relevantes en mi trabajo y que alimentan mi espíritu. Ahora hay muchas herramientas a la mano para poder hacer de este proceso algo más sencillo, Podcast, TedTalks, además de las fuentes tradicionales como la lectura, la academia y la interacción constante con mi equipo, los clientes, partners y la industria en general. Todos los días estamos aprendiendo algo nuevo, en las reuniones, en los eventos, incluso en las conversaciones informales con colegas y compañeros de trabajo”, señala.

“Cada persona tiene una visión de ver el mundo, la industria y el negocio, entender esto me ha permitido tener un panorama amplio del mundo de la tecnología, además de la pasión que por sí ya siento por esta industria”, agrega.

Cada vez más las mujeres logran un papel más destacado en el sector de tecnología. La realidad es que la brecha de género en

la industria sigue siendo muy grande y queda mucho camino que recorrer.

“Para trabajar en estos desafíos que aún tenemos, debemos continuar trabajando en diferentes espacios para ir reconociendo los sesgos que pueden existir en la industria y cambiando este panorama. Debemos seguir buscando herramientas para lograr la anhelada equidad de género, no solo desarrollando el talento femenino, sino garantizando el involucramiento de los hombres para resolver este problema, porque es un tema que nos impacta a todos como sociedad”, señala.

En SAP están comprometidos con habilitar programas dedicados específicamente para integrar a más mujeres a la actual economía digital y lograr la inclusión de más mujeres al sector tecnológico, aunque la realidad es que la brecha de género en la industria sigue siendo grande y tenemos un largo camino que recorrer.

Marcela cuenta que ha sido afortunada, ya que desde pequeña sus posibilidades nunca fueron limitadas por el género femenino. Sus padres, y en general el entorno, le permitieron entender que las capacidades de un ser humano no dependen del género y que con la educación se abren muchos caminos para decidir sobre el futuro que se quiere construir.

“Es así que mi invitación a las mujeres que leen este artículo es que tengan confianza en ellas mismas, sobre su camino, que se preparen, la educación es fundamental, que tomen riesgos cuando significan crecimiento, aprendizaje y sobre todo que con pasión por lo que hacen no se olviden que el camino que escojan, es su decisión personal y puede ser ajustada tantas veces como quieran, siempre disfrutando el viaje!”, destaca.

CONECTA TU NEGOCIO CON UNA AUDIENCIA ESPECIALIZADA

HubradioLATAM
Radio Online Empresarial
Nº1 de Hispanoamérica



Lograr un balance profesional y laboral, implica comprender que somos seres integrales

Como profesional del marketing y desarrollo personal, Martínez es promotora de mantener un equilibrio a través de la organización y el manejo de la energía

Tatiana Martínez Fernández
CEO Tatiana Martínez Desarrollo Humano



Con una maestría en Ingeniería Humana y por ende, buena conocedora de las ciencias enfocadas al desarrollo interior y la felicidad del ser humano, Tatiana Martínez, explica que el liderazgo consciente, en contraste con el liderazgo tradicional, se diferencia porque involucra el autoconocimiento y autoobservación.

Según describió en una entrevista para Factor de Éxito, ser consciente es “darse cuenta” especialmente de lo que se piensa, lo que se siente, de cómo se actúa y sus consecuencias. Es estar atento al mundo interior, siendo un auto observador permanente, entendiendo que no se trata de lo que pasa sino de cómo se interpreta en el entorno y qué hacer con ello.

De esta forma, Tatiana describe que un líder consciente es aquel que primero se trabaja a sí mismo, se conoce, se auto observa permanentemente para ir ajustando sus comportamientos automáticos e inconscientes y posteriormente desde la coherencia, el ejemplo y la comunicación asertiva es capaz de inspirar y motivar a su equipo, llevándolo a trabajar en la consecución de logros, metas y objetivos que estén enfocados a cumplir con un propósito superior que previamente debe estar definido por la organización.

Para ella, un líder consciente tiene su atención plena al 100 % tanto en su interior como en su entorno, tanto para el

desarrollo de las actividades de su organización, como para el crecimiento personal propio y de sus colaboradores. Es decir, tiene la capacidad de vivir en el presente.

“Realmente lideramos desde quienes somos, no desde nuestras competencias y nuestros conocimientos”, asegura.

En conclusión, el beneficio que obtiene una organización al contratar o desarrollar líderes conscientes es que ellos conducirán la empresa a otro nivel, potenciando el bienestar de los empleados, las relaciones laborales, la motivación y satisfacción laboral y como consecuencia, se dará un incremento en la productividad.

¿Cuáles han sido las premisas que han guiado su camino profesional?

En mis primeros años de carrera profesional tenía la creencia que para ser exitosa laboralmente y lograr mis metas tenía que sacrificar cosas importantes como renunciar al tiempo para mí, para mi familia y que debía “aguantar” en lugares donde no me sentía del todo motivada porque al final iba a cosechar triunfos. Sin embargo, esto me llevó al cansancio y a vivir desgastada, de mal humor, frustrada y desmotivada, sin encontrarle sentido a las actividades que hacía.

Lo anterior me llevó a investigar y encontrar que la gran mayoría de las personas (85% de los trabajadores en todo el mundo (según una encuesta de Gallup) admite que su trabajo no les satisface y no se sienten comprometidos ni identificados con el mismo. De igual forma, encontré que las personas no renuncian a una empresa sino a su jefe o “líder”.

A partir de ese momento cambié de premisas y entendí que yo debía ser el cambio que quería ver en las organizaciones donde trabajaba y que por lo tanto el trabajo que

yo hiciera en mí indudablemente impactaría a mi equipo directo de trabajo.

Desde ese momento, las premisas que han guiado mi camino profesional primero con Directora de Mercadeo y ahora como Mentora en desarrollo personal son los siguientes:

- ▶ *Permanente trabajo personal de auto observación, auto conocimiento y auto desarrollo para dar lo mejor de mí.*
- ▶ *Conocer a mi equipo y/o cliente a través de preguntas apreciativas y de practicar la atención plena para facilitar su crecimiento personal y laboral, brindándoles la posibilidad de desarrollar nuevas competencias.*
- ▶ *Comunicarme de manera asertiva, teniendo en cuenta que es importante lo que quiero decir, el cómo lo digo y cuándo lo digo. Lo anterior para facilitar la comunicación, mejorar los procesos, las negociaciones y el desempeño del equipo entre otros.*
- ▶ *Saber diferenciar entre motivar, gestionar y acompañar, teniendo en cuenta que cada miembro del equipo necesita un tipo de liderazgo diferente de acuerdo con su nivel de desarrollo.*
- ▶ *Ser resiliente y aprender de mis errores.*

A su juicio, ¿qué debe tener una propuesta de marketing para que sea irresistible?

Para que una propuesta de marketing sea irresistible es esencial poner al cliente primero e invertir recursos y tiempo en conocer a profundidad quién es nuestro consumidor, qué le importa realmente, que necesidades tiene que no hayan sido satisfechas aún, que le genera valor, cuáles son sus hábitos, porque compra tus productos y/o servicios?

Todo lo anterior nos da información valiosísima para poder desarrollar dos aspectos que son esenciales: la creación de una propuesta única de valor y la experiencia que va a vivir tu cliente con tu marca.

Cuando estos dos elementos han sido bien pensados, planeados y puestos en escena, tendremos como consecuencia infalible incrementar la participación de nuestro cliente actual y potencial con nuestra marca.

Adicionalmente, cuando contamos con esa información valiosa sobre nuestro cliente, esto también nos permitirá crear contenido de valor que sea creíble, diferente, impredecible, tangibles y útil.

¿Cuál es la clave para equilibrar las áreas profesionales y personales en la vida?

Lograr un balance entre la vida profesional y laboral implica comprender que somos seres integrales y por lo tanto debemos atender varios aspectos en las diferentes áreas de nuestras vidas.

En mi caso, mantener un equilibrio entre mi vida laboral y personal ha sido un desafío que me ha llevado a utilizar metodologías de organización, y a manejar mi energía y mi atención para optimizar mi productividad y desempeño.

A continuación, les comparto cuatro estrategias que me han ayudado:

► Definir mis prioridades en lo personal, familiar y laboral.

Tener claras mis prioridades, tareas y objetivos, no solo me ha ayudado a organizar mi agenda, sino que me ha permitido enfocar mi tiempo en las actividades que tienen mayor impacto en los resultados que realmente quiero ver en mi trabajo y en mi vida personal.

► Establecer un espacio diario y semanal para planear mi agenda

Dedico un tiempo al inicio de cada día, y al final de cada semana, para planear y organizar mi agenda de una forma que sea realista. De acuerdo con las prioridades, tareas y objetivos que establecí, dedico este espacio para incluir en la agenda las actividades que son prioritarias cada día, teniendo en cuenta todos los aspectos de mi vida, es decir, así como incluyo reuniones y tareas de trabajo, también apunto momentos a lo largo del día para descansar, hacer ejercicio, citas médicas, comer y compartir con mis seres queridos entre otros. Dejo colchones para imprevistos teniendo en cuenta que normalmente ocurren interrupciones durante el día que requieren de atención inmediata.

► Uso técnicas de gestión del tiempo

Existe una técnica muy efectiva que es dejar 4 franjas de trabajo durante el día de 90 minutos o dos horas, en las que mantengo mi atención enfocada en una actividad y luego descansos de 15 minutos entre franjas.

La pandemia me enseñó a aprovechar la tecnología para ahorrar tiempos de desplazamiento.

¿Hay alguna anécdota especial que desee compartir con las mujeres?

Cuando era adolescente me inquietaba mucho encontrar cuál era mi pasión y mi misión en la vida.

Cuando entré a trabajar en el mundo corporativo muchas veces me sentí perdida y trabajando sin un propósito claro lo cual no le daba mucho sentido a mi trabajo.

Alguna vez alguien me dijo: “El día que ames lo que haces, la vida te permitirá hacer lo que amas... mientras tanto disfruta el camino, da lo mejor de ti en cada

momento, estudia, equivócate, pregunta, practica y quédate con los aprendizajes”.

Así, empecé a ver mi trabajo desde otra perspectiva, entendí que mi misión siempre estará donde esté en ese momento y que dependía de mi cambiar las gafas con las cuales estaba viendo cada situación, comencé a vivir en el presente, a ver lo positivo, a disfrutar el proceso, empecé a hacer las cosas de formas diferentes para conseguir resultados distintos, incluso en otra dirección y así cada vez más me fui acercando a lo que hago hoy en día que es una mezcla entre el marketing y el desarrollo humano.

Tener muchas pasiones es una ventaja que puedes aprovechar cuando unes los puntos y formas una sola idea aplicando tu creatividad.

¿De qué tipo de personas debe rodearse alguien que quiere tener éxito? ¿Qué hay que tener para triunfar?

Según el empresario y reconocido autor de libros Jim Rhon, “Somos el promedio de las 5 personas con las cuales más nos relacionamos en nuestras vidas”, inconscientemente imitamos su forma de pensar, sus estados de ánimo, su actitud frente a la vida, sus hábitos ya sean positivos o negativos y su forma de expresarse entre otros.

Por lo tanto, para tener éxito debemos rodearnos de personas que son exitosas de acuerdo con nuestra idea de lo que esto significa. Personas que ya tengan los valores, principios, competencias y características que quisiéramos tener.

En términos de características personales y competencias no puede faltar la confianza en nosotros mismos, la pasión por lo que se hace, el autocontrol, la determinación, la disciplina y la capacidad de disfrutar el viaje.

GROW

¿Tu equipo
trabaja a distancia?

ERES PARTE DEL FUTURO

Fortalece tu cultura organizacional aprendiendo
juntos las habilidades esenciales.

APRENDIZAJE DE HABILIDADES ESENCIALES
+ CONEXIÓN HUMANA

¡Prueba Grow y libera tu potencial!
www.culturagrow.work

A portrait of Laila Chartuni Ortega, a woman with long, wavy blonde hair, smiling and looking towards the camera. She is wearing a black blazer over a white top, a silver watch, and several pieces of jewelry including a necklace and earrings. Her right hand is raised near her face, showing light blue nail polish.

Nuestra misión es redignificar el trabajo del ser humano, más allá del género

TOP Companies acompaña a las organizaciones en el fortalecimiento de su cultura, a través de evaluaciones de desempeño por objetivos sin preocuparse que los resultados vengan de una mujer o de un hombre.

Laila Chartuni Ortega
Presidenta TOP Companies

Laila Chartuni, presidenta de la empresa TOP Companies, es apasionada de la Cultura Organizacional, lo que ella llama la columna vertebral de la organización, porque es la personalidad de las compañías, la forma de ser, hacer y pensar de las personas que forman parte de las empresas.

Ella es Licenciada en Comunicación y Relaciones Públicas de la Universidad Latinoamericana y tiene una maestría en Comunicación Organizacional de la Universidad de California, Laila es una mujer que combina pensamiento estratégico y conexión emocional. Su formación académica y su experiencia, le han permitido ser líder en el diagnóstico y fortalecimiento de la cultura organizacional.

“Estamos todavía en pañales en muchos temas de diversidad e inclusión dentro de las empresas. Los líderes y las áreas de Recursos Humanos tienen hoy, más que antes, el reto de lograr que las mujeres, en su persona y trabajo, sean respetadas por igual. La palabra respeto en todas sus formas cobra un sentido diferente cuando tienes un trabajo digno”, afirma Laila.

¿Cuál es su pasión, ese talento que descubre dentro de usted que es útil al mundo y puede ser el motor de su vida?

Mi familia es mi pasión y mi motor, lo que aprendo de ellos y al mismo tiempo ser ejemplo me lleva a ser cada día una nueva versión de mí. Soy una apasionada de la vida, de lo que ofrece, de los retos, del amor con que hago todo lo que llevo a cabo. Trabajar por y para la gente, saber que a través de mi quehacer diario impacto la vida de otros me apasiona, desafía y ahí es donde encuentro mi talento. Soy resiliente, que vive su día a

día en constante crecimiento; soy alguien que cree en sí mismo y en la capacidad de ser cada día mejor. Cuando se comprende que la vida es un regalo que se honra en cada momento, no puedes sino apasionarte por ella.

¿Cuáles son los beneficios o los aspectos laborales más importantes que debe ofrecer una empresa para captar y desarrollar el talento femenino?

Deben poner la atención necesaria en la cultura de la diversidad, la inclusión y la equidad. Facilitar, promover y acompañar el crecimiento de las mujeres al interior, modelarlas para que lleguen a tener representación en todos los niveles de la organización. Siempre teniendo en cuenta no caer en condiciones que las privilegien por sobre los hombres. Las empresas tienen la gran responsabilidad de transmitir seguridad a sus colaboradoras, de brindarles las condiciones para su estabilidad emocional dentro del trabajo, de establecer equidad de condiciones de trabajo y procurar su desarrollo. Es importante que las mujeres sientan y vean ejemplos de otras mujeres que sí pueden mejorar sus condiciones dentro de la empresa, que sí pueden desarrollarse y llegar a puestos gerenciales y directivos.

¿Cómo fomentar el liderazgo femenino en las empresas?

Las empresas deben preocuparse por facilitar, promover y acompañar el crecimiento de las mujeres en todos los niveles, igual como lo hacen con los hombres, guardar un equilibrio. En la medida en que las visiones sean equilibradas dentro de las empresas, donde hombres y mujeres encuentren un reflejo de su esencia en el sistema cultural de la organización, la propia cultura

se enriquece y se vuelve mucho más fuerte. Las empresas tienen la responsabilidad de brindar las condiciones para la estabilidad emocional de las mujeres dentro del trabajo, promover la equidad, impulsar su desarrollo, pero también nosotras debemos estar conscientes que somos responsables de esforzarnos y trabajar para que nuestra vida laboral sea tan exitosa como queramos.

¿Está usted de acuerdo con las cuotas de género en las organizaciones o privilegia usted los méritos antes que el género para la obtención de puestos de alto nivel en la organización, tal como puede ser una posición de junta directiva?

Definitivamente no deben regir las cuotas de género al controlar talentos o promover a alguien a cierta posición, se debe imponer el talento.

Lo que hemos visto es que, en el afán de “equilibrar”, muchas empresas se preocupan por cumplir cuotas, en lugar de ponderar capacidades y habilidades. Hoy sabemos que el talento habla por sí mismo y cada vez son más las empresas que se abren a la posibilidad de tener dentro de sus filas representación de todos los segmentos de su población, incluido el directivo. Tenemos mucho que andar todavía, pero esta ecuación en donde el talento es el que se impone, permite que la empresa se enriquezca y gane, pero sobre todo el gran ganador es el mundo, se puede tener equilibrio en donde hay representación de todos los seres humanos.

En la medida en que podamos reconocer el talento de los seres humanos, más allá de cualquier diferencia me parece que vamos a crecer como sociedad y como organizaciones.

¿Cuál ha sido su contribución para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres en toda la región desde TOP Companies?

A través de las evaluaciones de cultura organizacional que realizamos, ayudamos a visualizar temas de equidad de género y a mejorar las prácticas, en ese sentido, en cientos de empresas. Nos hemos dado cuenta que las Empresas TOP, aquellas que encabezan el ranking que realizamos año con año y que destacan por sus prácticas, han modificado la realidad de las mujeres que tienen en sus filas. Las respetan, las han resignificado y han sido soporte en momentos críticos, como la pandemia, diferente a la realidad que viven tantas otras mujeres. Hemos visto avances significativos, lo cual nos llena de orgullo.

En su posición de presidenta de TOP Companies, ¿Cómo ejerce usted el liderazgo?

En este tema en específico me he preocupado porque TOP Companies sea un soporte para nuestros colaboradores, con condiciones de inclusión y equidad sin distinción de género.

En lo personal, creo mucho en la ejemplaridad, en que aquello que le decimos al colaborador lo vea aplicado en el día a día dentro de la organización, de parte mía y de los líderes de las diferentes áreas. Creo en la confianza y en que una cultura organizacional sólida, permite que cada miembro cumpla con su parte del trato. Busco claridad y transparencia en

la comunicación y sobre todo tener resonancia. La conexión emocional es la clave de todo, puede ayudarte a sostener a cualquier equipo, bajo cualquier situación. Eso te permite “cablearlos” y que respondan incluso a la distancia, como fue necesario en los momentos más críticos de la pandemia.

En el transcurso de su carrera, ¿cuál ha sido el obstáculo más importante al que se ha enfrentado? ¿Cómo ha podido vencer esos desafíos de carrera para alcanzar la posición que hoy tiene?

La vida no tiene obstáculos sino desafíos, y cada día es uno distinto, grande o pequeño. La clave para vencerlos es tener confianza en mí. Nunca he pensado que no puedo, no creo en ello; para mí es necesario retarme día a día, no perder el objetivo, comprender que las cosas se ganan con trabajo, perseverancia y con la capacidad para volver a empezar, es decir, ser resiliente.

Para mí, como líder, el primer desafío es mirarme a diario y reconocer si lo que reflejo es lo que deseo que otros vean, si es la versión que busco de mí; es un ejercicio fuerte de autoconocimiento, pero puedo llevarlo a cabo porque confío en mi talento.

Diario descubro a dónde puedo llegar y acepto cuando hay que hacer cambios, desde mí, con mi equipo, y esa es la manera en que disminuyo los puntos ciegos; el resultado es poder reinventarme todos los días sin perder el objetivo. Una persona sin propósito

no puede retarse ni vencer desafíos, pero sobre todo no logra honrar sus talentos e impactar con ellos la vida de otras personas.

¿Algún mensaje que quisiera compartir con las nuevas generaciones de mujeres?

Honren lo que son: Mujeres. No tienen que ser, ni parecer algo que no son. No lidero como hombre, no me visto como hombre, honro lo que soy, soy mujer. No necesito comportarme como hombre en una mesa de negociación o para encabezar un equipo de trabajo o una empresa. El poder surge en ti, no del que te lo da.

No es que la empresa te dé el poder, es que el poder es tuyo, tú decides que haces y hacia donde lo llevas. Algunas mujeres creen que la empresa ahora sí volverá su mirada hacia ellas, porque la situación está cambiando. Pero no, tú determinas cuando vuelven la mirada hacia ti, por tu talento, por lo que eres, por tu trabajo; porque tu trabajo habla por ti. Las mujeres no pueden esperar a que alguien más les dé el lugar o el poder, cuando el poder es suyo; se toma, igual que el liderazgo. Se actúa. Tú decides donde quieres estar, pues el poder ya lo tienes, si bien se ha formado como un ámbito dominado por hombres, también ha habido una cierta postura cómoda por parte de algunas mujeres al decir “Es un mundo de hombres, no nos dejan entrar”. ¿Qué has hecho para subirte a ese lugar? ¿Realmente estás haciendo todo para levantar la mano y querer estar allí? ¿Quieres el poder? Actúalo y demuestra que tú puedes.



DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS COMO ALTERNATIVA PARA AGUDIZAR LA VISIÓN PERIFÉRICA DE LA GERENCIA EN LA NUEVA NORMALIDAD.

Por: **Dra. Margel Parra**

@margelparra

Las brechas digitales cada vez están más reducidas en cuanto al uso de la tecnología y la virtualidad para el que hacer del trabajo; el teletrabajo ha llegado de formas abruptas, y aunque venía caminando, la pandemia aceleró la necesidad de las organizaciones de adaptarse al uso de lo tecnológico, para seguir estando, desde su quehacer o desde cambiar el producto o servicio que se ofrecía. Lo cierto es que, la forma de hacer las cosas, ha sufrido cambios vertiginosos, y las personas en sus espacios laborales, han tenido que ajustarse a las nuevas necesidades, por tanto, deben continuar su desarrollo personal y profesional para ser competitivas.

La nueva normalidad trae consigo retos para todas las organizaciones, y es una realidad que es momento de tener cada vez más claras las competencias y habilidades de los colaboradores en lo que implica a

la gestión y la gerencia para cumplir con los diferentes roles y ejecutar las funciones y tareas de forma pertinente y, que de igual forma, implique un cumplimiento del propósito, tanto de la empresa como de las personas.

El liderazgo digital requiere que se tengan afinados los dones y la disposición de desarrollar todo el potencial, así como agudizar la vista periférica. Por esta razón, el primer paso es reconocer y cuantificar las habilidades directivas que se poseen, y en qué grado se encuentran, pues cada una de ellas es de gran importancia al momento del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las Habilidades Directivas puede ser definidas como un conjunto de destrezas, que todo directivo necesita para realizar, de manera óptima, los procesos de administración (Whetten & Cameron, 2011). Estas se dividen

en tres dimensiones: intrapersonales, interpersonales y grupales, y todas tienen igual importancia y valor; a su vez, cada una de ellas se divide en habilidades más detalladas y específicas. Todas se requieren para el desenvolvimiento de las personas que tienen a otras personas a cargo. En general, cada individuo tiene un propósito de vida y eso implica, para el líder formal, ser el gerente de la vida de varias personas, por tanto, el desarrollo de las habilidades directivas es necesario para cualquier empleado, independientemente del puesto que tenga en la organización.

Lo primero que gestiona el ser humano es su propia vida, y saber cuál es mi propósito es determinante para definir en qué voy a desenvolverme profesionalmente; pero, también es importante saber cómo mi propósito se vincula con el de la organización a la que pertenezco.

En este orden de ideas, se necesita aún más un autoconocimiento de las destrezas, en pro de hacer una gestión efectiva, y así liderar al equipo hacia la consecución de los objetivos, tanto organizacionales como personales.

Como investigadora y consultora organizacional, he tenido experiencias exitosas en el acompañamiento de colaboradores para potenciar sus habilidades directivas; en el análisis de la comparación de pruebas de habilidades directivas se muestra el incremento de sus habilidades específicas. De esta manera, si antes de la intervención se tenía un resultado menor que los puntos posibles a sacar en la prueba aplicada, se hace una intervención y, luego, vuelve a medirse con otra aplicación de la prueba, pudiendo comparar los resultados y observar la variabilidad. En este sentido, se evidencia el incremento de puntos en relación con las habilidades directivas y gerenciales.

La ventaja del proceso está en que implica la evolución de

cada participante al mostrarle la importancia del conocerse a sí mismo, en relación con la manera en que está manejando la situación particular que se vive en la organización e incluso en su vida personal; le permite cambiar su perspectiva, y esto se ve reflejado en su discurso y acciones, en cuanto a su involucramiento en apoyar procesos neurálgicos organizacionales, siendo consciente de buscar mejores canales de comunicación y la importancia de tener escucha activa, promover la participación de los miembros del equipo, organizar las acciones y distribuir las tareas hacia una mayor delegación de funciones, dándoles mayor responsabilidades a los miembros de su equipo y siendo más una líder que hace seguimiento.

De esta manera, aumentan las competencias de los colaboradores de la organización, relacionadas con roles de dirección, cada vez más claras, adquiriendo un gran sentido de la norma y el compromiso, además de velar por la satisfacción del cliente, como condición imperiosa de éxito.

Los resultados están orientados a desarrollar colaboradores más productivos y proactivos, buscando dar soluciones a los problemas desde una forma más creativa e inclusiva; su visión del equipo y su rol dentro de este se amplía.

En el presente, el teletrabajo representa una opción cada vez más apetecida por colaboradores y elegida como modalidad por las organizaciones, por lo que tener las destrezas atinadas para la toma de decisión, ver más allá de lo aparente y hacer seguimiento a los miembros del grupo de trabajo, en espacios virtuales, presenciales o híbridos, hace necesario el desarrollo de habilidades directivas desde el liderazgo digital. En este contexto, se requiere que cada colaborador esté en niveles altos de productividad y proactividad, aunado esto a la búsqueda de un balance y bienestar que repercuta en la propuesta de valor organizacional.

e.tech

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

7.8.9 JULIO 2022

Centro Expositor, Puebla-México

Regístrate sin costo

www.etechevolvingeducation.com

EVENTO HÍBRIDO

Presencial | Virtual

Medio de Comunicación Aliado

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO



María Elisa Holguín, directora general de la Unidad de Análisis Financiero; Jacqueline Mora, viceministra técnica de Turismo; Rafael Velazco, Superintendente de Electricidad; Hadeline Matos, viceministra de Evaluación de Desempeño Institucional MAP; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito.

Conversatorio

Mujeres Factor de Éxito:

► *Liderazgo femenino, liderazgo de impacto*

En este encuentro inspirador realizado en Santo Domingo, República Dominicana, logramos reunir a mujeres del sector público, privado, y organizaciones de la sociedad civil para conversar sobre la huella positiva que deja el liderazgo de la mujer en la sociedad.

En Factor de Éxito cerramos con broche de oro el mes de la mujer con nuestro conversatorio Mujeres Factor de Éxito: Liderazgo femenino, liderazgo de impacto. Los diferentes espacios, paneles e intervenciones especiales, resaltaron la participación femenina en la construcción de sociedades más justas que impulsan el desarrollo sostenible.

Se dieron cita en este evento emprendedoras, empresarias y líderes, quienes conversaron sobre su rol, sus experiencias y

retos como mujeres en posiciones claves para el crecimiento del país. “La conversación de hoy girará en torno a ustedes, a nosotras, porque lo que sí es indiscutible es que el liderazgo femenino cada día gana más terreno y es clave para construir sociedades más justas y equitativas”, expresó Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito en sus palabras de bienvenida.

El encuentro comenzó con la emotiva participación de una invitada internacional: Kati Fernández, Director, Content

Development & Integration de Disney, ESPN, ESPN+, ESPN Films, 30 FOR 30 Original Content.

“Estoy en la posición que tengo hoy porque han habido muchas mujeres antes de mí que han tomado decisiones y se han sacrificado para brindarle a la próxima generación oportunidades que no tuvieron”, dijo la comunicadora dominicana.

El panel 1, moderado por Steven Puig, presidente ejecutivo del Banco BHD León, tuvo como tema central el impacto de las



Isabel Figueroa de Rolo
CEO Factor de Éxito

mujeres en los órganos de toma de decisiones, donde estudios indican que el liderazgo femenino impulsa la sostenibilidad. Inka Mattila, representante residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), afirmó que “la participación de las mujeres en los parlamentos, tienen como resultado el impulso de legislaciones y agendas transformadoras ante la discriminación”. Junto a ella, estuvieron invitadas Circe Almánzar, vicepresidenta ejecutiva de la Asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD), y Milagros de Camps, viceministra de Cooperación Internacional del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

La participación de la mujer en las instituciones públicas también tuvo su tiempo de conversación en un panel moderado por Rafael Velazco, Superintendente de Electricidad, que contó con la participación de María Elisa Holguín, directora general de la Unidad de Análisis Financiero; Hadeline Matos, viceministra



Steven Puig, presidente ejecutivo del Banco BHD León; Inka Mattila, representante residente PNUD; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Circe Almánzar, vicepresidenta ejecutiva de la AIRD; Milagros de Camps, viceministra de Cooperación Internacional del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito.

de Evaluación de Desempeño Institucional del Ministerio de Administración Pública; y Jacqueline Mora, viceministra técnica de Turismo, quien señaló: “lo que me apasiona de estar en el sector público es transformar, no solo las instituciones, sino también a las personas dentro de ella”.

Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, fue el encargado de moderar la conversación sobre

el liderazgo productivo, espacio en el que Ana Figueiredo, CEO Altice Dominicana; Juana Barceló, presidenta de Barrick Pueblo Viejo; y Elizabeth Mena, presidenta de ADOEXPO, hablaron sobre la productividad en las empresas lideradas por mujeres.

“Debemos salir de nuestro entorno, ir a las comunidades, motivar a las mujeres y ofrecerles una igualdad de posibilidades, pero también tenemos que



Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; Elizabeth Mena, presidenta de ADOEXPO; Juana Barceló, presidenta de Barrick Pueblo Viejo; Ana Figueiredo, CEO Altice Dominicana; Thony Da Silva, socio director de Pizzolante; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito.



Arianna Rolo
Directora de Mercadeo de Factor de Éxito

establecer un lugar de trabajo donde la mujer pueda ser respetada”, aseguró Juana Barceló durante su intervención.

El último panel puso en perspectiva el futuro del liderazgo femenino dentro de la era 4.0. Julissa Cruz, directora ejecutiva del INDOTEL; Rayvelis Roa, consultora especialista en Comunicación Estratégica; y Lorena Gutiérrez, gerente de Marketing de ISM, junto a Arturo López Valerio, presidente de la Cámara Dominicana de las Tecnologías de la Información y Comunicación, como moderador, conversaron sobre los desafíos y oportunidades que la digitalización de los procesos ofrece a la mujer.

“Las mujeres debemos aprovechar las pequeñas oportunidades que se nos ofrecen para seguir rompiendo esquemas (...) En INDOTEL Trabajamos para que las niñas se sientan atraídas por las carreras de tecnología, tenemos programas donde capacitamos y formamos a las nuevas generaciones para llevar al

país a otro nivel”, apuntó Julissa Cruz.

El encuentro también contó con la participación especial de la Dra. Primavera Quirot, cirujana plástica y reconstructiva, y Franklin Limardo, consultor empresarial y especialista en talento humano.

Finalmente, Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito, anunció el próximo evento para junio 2022, sobre Energía y Minas. En este conversatorio reuniremos a los principales actores del sector para dar un balance de la situación actual y trazar un panorama a mediano plazo, donde la utilización de los recursos debe estar sustentada en una base responsables que mira directamente al futuro.

De esta manera, en Factor de Éxito afianzamos nuestro liderazgo como una revista con enfoque empresarial y de negocios en República Dominicana, y reafirmamos el compromiso de llevar a nuestras diferentes plataformas temas que impulsen el desarrollo del país.



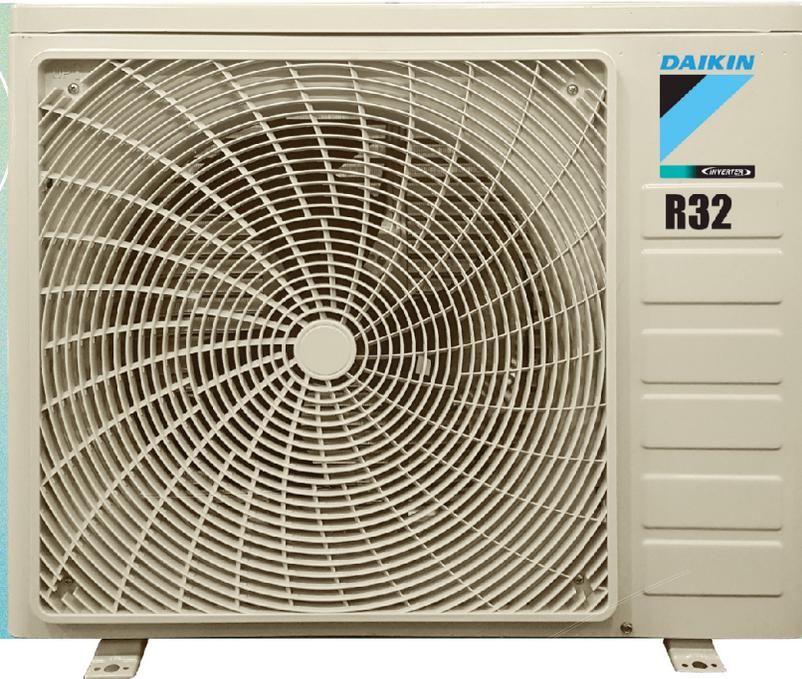
Kati Fernández
Director, Content Development & Integration
de Disney, ESPN, ESPN+, ESPN Films, 30 FOR 30
Original Content



Arturo López Valerio, presidente de la Cámara TIC; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Rayvelis Roa, consultora especialista en Comunicación Estratégica; Julissa Cruz, directora ejecutiva INDOTEL; Lorena Gutiérrez, gerente de Marketing ISM.

R32

EL REFRIGERANTE DE NUEVA GENERACIÓN



EL REFRIGERANTE MÁS BALANCEADO

Daikin es la primera compañía del mundo en lanzar bombas de calor y unidades de aire acondicionado con refrigerante R-32. Se trata de un refrigerante muy eficiente que permite utilizar una carga de refrigerante equivalente de CO₂ menor. Además, en comparación con los refrigerantes ampliamente utilizados en la actualidad, como el R-22 y el R-410A, el potencial de calentamiento global (PCG) del R-32 es un tercio menor y se destaca por su bajo impacto ambiental. Es por esto que el R-32 es el refrigerante más balanceado para aires acondicionados y bombas de calor.



Mínimo impacto medioambiental



No destruye la capa de ozono



Refrigerante más fácil de reciclar y reutilizar



Nivel de inflamabilidad bajo

Un retiro de celebración

Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

www.IsmaelCala.com

Twitter: @cala

Instagram: ismaelcala

Facebook: Ismael Cala

Hace un par de semanas me encantó leer la noticia del retiro honroso de Betty Reid Soskin, la oficial de guarda parques de mayor edad de ese servicio nacional en los Estados Unidos de nada más y nada menos que 100 años de vida.

Si me sigues en mis redes sociales y en este espacio de opinión, sabrás que siempre comparto mi deseo de llegar a los 137 años como mi tocayo bíblico Ismael.

Esta nota me recordó que no se trata de llegar por llegar, sino la importancia de hacerlo desde las tres esferas que conforman la palabra SER: Servicio, Excelencia y Resiliencia.

Y es que muchas veces escuchamos a personas que pasan la vida en piloto automático, contando los días y las horas para que llegue el fin de semana,

las próximas vacaciones o el momento de retirarse y que pareciera que son alérgicos al trabajo o que sencillamente no sienten ningún tipo de pasión por lo que hacen.

Mi deseo de llegar a tan avanzada edad tiene que ver con la intención de hacerlo de una forma plena y conectada, como Betty, quien una de las cosas que más agradece es haber podido compartir su testimonio en primera persona de sus vivencias durante la Segunda Guerra Mundial.

Esto me recuerda otra mirada a este tema y que tiene que ver con el valor de las personas mayores en nuestra cultura latina. Con honradas excepciones, en nuestros países se suele subestimar la sabiduría que solo se alcanza con la edad, a diferencia de otras tradiciones en donde las personas mayores son tomadas en cuenta, escuchadas y honradas cada minuto, pues son los que

han estado más tiempo que nosotros aquí y de quienes tenemos mucho que aprender.

Mi pregunta para ti hoy es ¿hasta qué edad te gustaría vivir? Pero, segunda pregunta y más importante que la anterior ¿qué estás haciendo hoy para llegar a esa edad en completa plenitud mental, corporal y espiritual?

Retomemos el acrónimo que hemos hecho con la palabra SER: Servicio, Excelencia y Resiliencia. Cada día decido consagrar al servicio todas mis actividades. Al mismo tiempo, estoy comprometido con la excelencia en cada detalle de las metas que me propongo. Finalmente, todo aderezado con la resiliencia de saber que, muchas veces me vamos a caer y fallar, pero que siempre podremos volver a empezar.

Gracias Betty por recordármelo con tu ejemplo.

speaker



Ser Líder Partera

Por: Arianna Martínez Fico

Consultora senior en Dinámicas Humana

arianna.mf@gmail.com

Siento una fascinación tan especial por el quehacer de las parteras o comadronas que, desde hace algunos años, me he dedicado a aprender acerca de cómo hacen lo que hacen. He tenido la fortuna de conversar con algunas de las muy pocas y auténticas comadronas que todavía existen. Lo que he aprendido de ellas me ha llevado a construir “la metáfora de la partera” que, llevada al mundo organizacional, puede darnos una noción novedosa del liderazgo.

Creo que el verdadero rol de quienes trabajamos con personas es apoyarlas a hacer de ellas su mejor versión. Este proceso implica conexión, entrega profunda, amor incondicional y reconocer que detrás de los resultados están los procesos y su excelencia y, detrás de estos, está Ser.

Veamos algunas de las lecciones que nos entregan las parteras sobre su arte y las creencias que subyacen el hacer.

Conocimiento y preparación previa. Antes del parto, la partera conoce a la madre, conversa con ella, indaga acerca de su vida, sus costumbres y su familia. Toca y explora su cuerpo. Recorre su casa o el hogar

donde tendrá lugar el alumbramiento. Su actitud es la de quien busca herramientas que le permitan llegar mejor preparada al gran momento. Una partera se prepara, conoce a la parturienta en profundidad, sabe cuáles son sus ventajas y en dónde hay que poner mayor atención. Esto le permite anticipar cómo será el parto y en cuáles recursos apoyarse.

Un/a “líder partera” invierte tiempo de calidad en el conocimiento profundo de sus colaboradores: dónde y cómo viven, su entorno social y familiar, sus preocupaciones, los sueños y angustias de su alma, así como lo que los hace felices. Sabe cuáles son sus fortalezas, potencialidades, oportunidades de mejora y estilos de aprendizaje. Parte de la creencia de que no es posible acompañar la transformación de aquello que no se conoce y se ama.

Conexión. La partera se entrega totalmente a su labor, en un estado de conexión y presencia absolutos; cualquier distracción pondría en peligro la vida de la madre y el bebé. Ella está allí, en el ahora, con todo su ser.

Con la misma devoción que la partera se entrega a su trabajo, el/la “líder partera” lo hace al desarrollo y empoderamiento de su gente. Ejerce un liderazgo consciente, presente en el aquí y ahora física, mental, emocional y espiritualmente. Desde la conexión consciente consigo mismo aparece para el otro. Sabe que la conexión con el otro solo es posible desde la presencia.

Confianza en que el otro sí puede.

Durante el proceso, la partera nunca juzga a la madre. Sólo la acompaña, la alienta, la inspira, la motiva. Su conexión es tan profunda y su amor tan pleno, que no tiene necesidad de dobleces.

Así como la partera es capaz de visualizar el alumbramiento antes de que ocurra, los “líderes parteras” miran aquello que pueden llegar a ser sus colaboradores, más allá del desempeño actual. Actúan desde la absoluta convicción de que el otro puede, privilegiando potencialidad antes que realidad.

Acompañamiento. La partera acompaña siendo dulce a veces, otras alentando. En ocasiones da masajes

a la madre o la acompaña en su respiración. Y, cuando es necesario, le da un grito, la desafía, hasta llega a cachetearla si es necesario porque sabe que, de no hacerlo, tal vez la mujer se resigne, no siga pujando, y deje morir todo lo hermoso que está en su interior. La partera sabe que ese dolor y esfuerzo serán recompensados con una nueva vida.

Un/a “líder partera” enseña, muestra, escucha, motiva, usa el error como un recurso de aprendizaje, hace reconocimiento y refuerza positivamente. Exige, disciplina, aprieta, apura, desafía, coloca obstáculos, ejerce presión midiendo siempre hasta dónde. Con amor, paciencia y maestría acompaña, monitorea, hace seguimiento cercano o pide cuentas, evalúa, y ofrece retroalimentación. Entiende cuándo es el momento de instruir y cuándo llegó la hora de delegar. Mientras más alto sea el desafío y mayor el esfuerzo, las personas tendrán más oportunidad de desplegar todo su potencial. Así como la partera no aplica un único procedimiento inmutable, los líderes saben que el desarrollo no es lineal, siguiendo una ruta fija e igual para todos, es un camino que se co-diseña, enriquece y ajusta de manera personalizada.

Soltar el resultado. La partera jamás está pensando en el resultado, ni siquiera se esfuerza en visualizarlo. Sencillamente sabe que se dará. Si el bebé ha de nacer y ella y la madre hacen lo indicado, el resultado vendrá. No hace falta estresarse ni pensar en él; tan sólo vivir el proceso.

De la misma manera, el/la “líder partera” entiende que, si ha invertido tiempo de calidad en conocer a sus colaboradores y, desde la fe en sus posibilidades, los acompaña amorosamente durante el proceso,

emergerán mejores seres humanos. Como dicen los orientales, el wu wei, el momento de fluir y permitir que el liderazgo de sus colaboradores se despliegue libremente. Entiende que cuando se hacen las cosas correctas, los resultados vendrán solos.

Sabiduría. La partera pone todo su conocimiento técnico y, especialmente, su sabiduría al servicio de la madre. Aun siendo la más experta, nunca podrá parir por ella y la apoyará a dar a luz al bebé que trae dentro y no al que ella quisiera ver nacer.

Los “líderes parteras” generan contextos reflexivos -que van más allá de la enseñanza de herramientas o fórmulas- para que el otro construya su propio aprendizaje y apoyarlo a ser la mejor versión que quiera de sí mismo, no la mejor proyección del líder. Y así como la partera sabe que no es posible hacer parir a quien no está preñada, si una persona u organización no está entusiasmada y comprometida con su transformación, la misma no ocurrirá. Ejercer liderazgo supone entender que los colaboradores son los protagonistas y el cambio es siempre una elección personal.

Ser y hacer comunidad. Las parteras que he conocido son parte y partícipe de una comunidad de mujeres que se acompañan, apoyan, consultan, conversan sobre sus mejores y peores procedimientos, aprenden juntas y se ayudan a ser mejores.

Los “líderes parteras” conversan mucho con otros, saben pedir ayuda, comparten mejores prácticas, generan espacios para hacer de los errores oportunidades de aprendizaje y crecer juntos. Fomentan igualmente la inteligencia colectiva entre sus

colaboradores. Saben que los juegos grandes se juegan con otros y el aprendizaje aparece en la relación.

Humildad. La recompensa de la partera es la satisfacción de haber facilitado el proceso de sacar de la madre lo mejor que ella tenía dentro de sí. Ella no espera reconocimientos especiales, sabe que no los tendrá. Nadie mirará ni felicitará a la partera, los ojos estarán posados en la nueva vida. Es el momento de la retirada, los protagonistas son madre e hijo. Y es aquí donde queda de manifiesto la grandeza de la partera: su humildad que proviene de un ego domesticado.

Del mismo modo, quienes aspiramos apoyar a otros a ser su mejor versión, invertimos tiempo en nuestro desarrollo personal y en domesticar nuestro sentido de auto importancia. Los “líderes parteras” saben que el poder pasa por entregar autonomía a los colaboradores y hacerse a un lado permitiéndoles brillar.

Ser Líder Partera es una metáfora referida a un estilo de liderazgo de servicio, inclusivo, consciente, amoroso y contenedor, que persigue el logro de resultados extraordinarios poniendo a las personas en el centro, cuidando el cómo. Ser parteras de nuestros hijos, familia, comunidad, equipos de trabajo, aliados, colegas, alumnos, clientes, pacientes, coachees, pasa por desarrollar nuevas comprensiones, habilidades y sensibilidades.

Estoy convencida que estamos asistiendo al parto histórico de un mundo nuevo, uno que aún no terminamos de entender. Es el espíritu de las parteras al que quiero convocar en el liderazgo como un aporte amoroso para las futuras generaciones.

Beneficios tan Extraordinarios
como tu Próximo Destino.

» INSCRÍBETE AHORA
MARRIOTT BONVOY™



A black and white photograph of two hands shaking, symbolizing an agreement or partnership. The hands are positioned in the upper half of the frame, with a cityscape visible in the background. The image is framed by a white border.

Nunca fue tan fácil encontrar reunidas a las
“EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS”
en un mismo sitio y esta gran alianza lo
hace posible

FACTOR DE ÉXITO + TOP|companies

RANKING
TOP + América
2022