

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ECUADOR



@RevistaFactordeExito
www.revistafactordeexito.com



Revista Factor de Exito



@RevistaFactordeExito



La ciencia y la tecnología no tienen género

Saida Ortiz

Directora general de Canales para Latam, Vertiv

Mujeres
Factor de Éxito

“LIDERAZGO FEMENINO,
LIDERAZGO DE IMPACTO”

El campo empresarial femenino es complejo, no imposible

Bernarda Barreiro

Gerente general Crocs

El éxito es lograr vivir en equilibrio

Marga Reyes

Influencer gastronómica del canal Tasty Ecuador

Quebrando las brechas de género en la industria

Marcela Perilla

Presidente, SAP Región Norte de América Latina

La clave es la educación continua

Pamela Díaz

Jefa de Marketing de GAC MOTOR

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

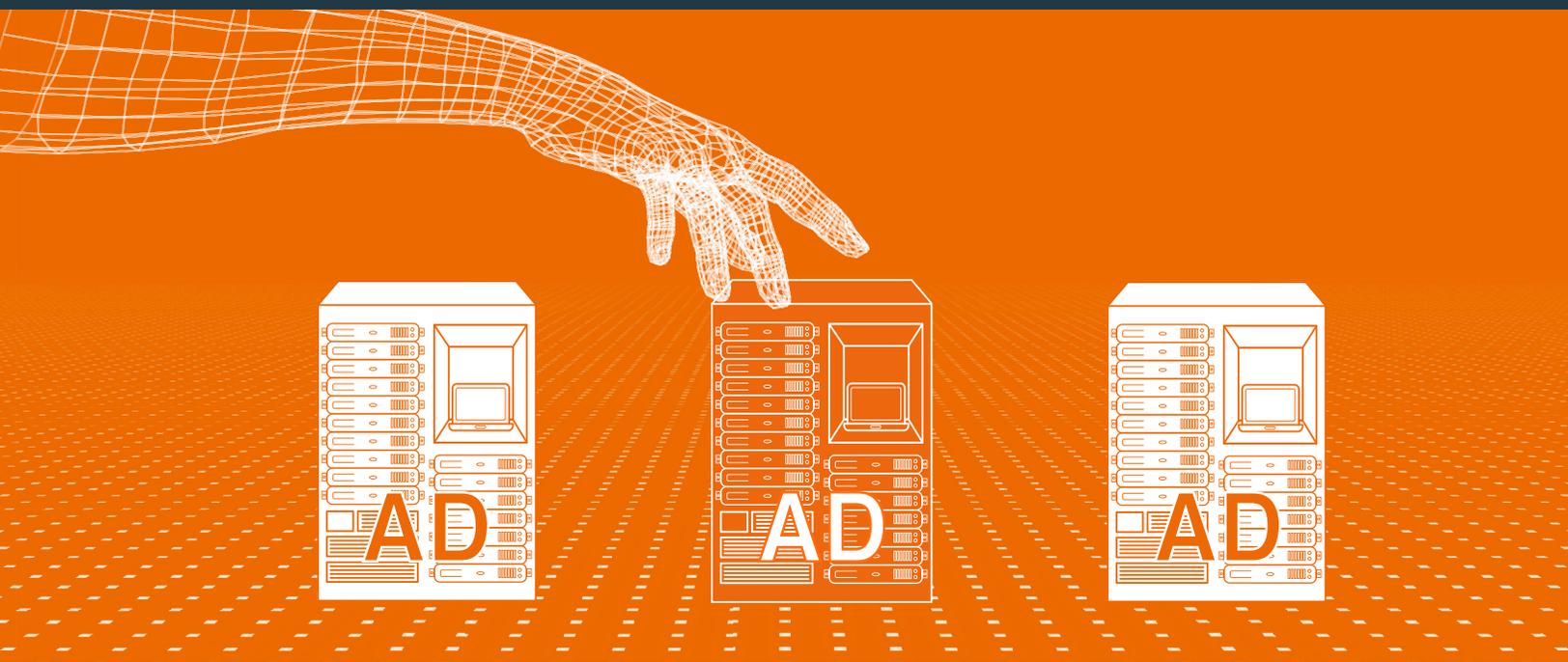


ROAD TO

tenerife!
awakens emotions.

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

FINALMENTE, UNA FORMA EFICAZ DE PROTEGER EL DIRECTORIO ACTIVO



Evita que los atacantes obtengan la información del Directorio Activo.

Prevenir de manera confiable el acceso de un atacante al Active Directory (AD) es fundamental. Desafortunadamente, el AD es un sistema complejo y, por naturaleza, no es fácil blindarlo. El desafío se complica aún más cuando se consideran los ataques internos.

La solución ADSecure de Attivo Networks hace lo que ningún otro control de seguridad puede hacer al:

- Ocultar eficientemente los objetos reales del Active Directory
- Detectar las consultas maliciosas iniciales contra el AD y bloquearlas
- Devolver información errónea para interrumpir el ataque.
- Capturar la telemetría y la intención de los atacantes

Todo esto se logra sin tocar el Active Directory de producción ni interferir con las operaciones habituales. Obtenga más información sobre ADSecure y regístrese para una prueba gratuita de 90 días escaneando el código de abajo.



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.



contenido



La ciencia y la tecnología no tienen género

pág. **12** | **Saida Ortiz**
Directora general de Canales para Latam, Vertiv



Quebrando las brechas de género en la industria

pág. **34** | **Marcela Perilla**
Presidente, SAP Región Norte de América Latina

enecuadorconéxito



La clave es la educación continua

pág. **38** | **Pamela Díaz**
Jefa de Marketing de GAC MOTOR

enecuadorconéxito



El éxito es lograr vivir en equilibrio

pág. **43** | **Marga Reyes**
Influencer gastronómica del canal Tasty Ecuador

gentedeéxito



El campo empresarial femenino es complejo, no imposible

pág. **52** | **Bernarda Barreiro**
Gerente general Crocs

empresarialesvip

FACTOR DE ÉXITO



LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO

Conversatorio **Mujeres Factor de Éxito:**

► **Liderazgo femenino, liderazgo de impacto**

pág. **60**

directorio

► **Revista Factor de Éxito Ecuador**
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:

Eidrix Polanco

Isamar Febres

Asesores comerciales

Rosely Matos

Contenidos web:

Roberto Rolo

Content Manager:

Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:

Luis Gota

Webmaster:

Juan Rebollo

Portada:

Saida Ortiz

Directora general de Canales para Latam, Vertiv

Articulistas:

Ismael Cala

Arianna Martínez

Revista Factor de Éxito Ecuador

info@ecuador.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 Colombia

info@colombia.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

Mujeres exportadoras

Como una forma de impulsar el interés en el tema de la exportación entre mujeres empresarias y/o con emprendimientos establecidos, Pro Ecuador realizó un Foro de mujeres exportadoras, que tuvo como panelistas mujeres que son muestra de éxito al sacar sus productos a otro país y representantes de organismos internacionales.

Durante el foro hubo dos grupos de panelistas. El primero sobre los componentes fundamentales para fortalecer y potenciar a la mujer exportadora, en el que participaron Lorena Konanz, viceministra de promoción de Exportaciones e Inversiones; Carola Ríos, directora general de Servicio Nacional de Aduana (Senae); Caterina Costa, CEO de Poligrup, y Marcela Vélez, quien contó el caso de internacionalización de su marca Allpa Viva.

Konanz mencionó que varios países de la región están trabajando en la igualdad en la participación de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad y Ecuador no se puede quedar atrás.

En la segunda parte del evento se trató la importancia de conocer programas inclusivos de



género que impulsen la internacionalización en las empresas ecuatorianas. En esta parte, estuvieron Adriana La Valley, jefa de operaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID); Alison Vásconez, especialista de ONU Mujeres; Andrea Sáez, del Subdepartamento de Género y Pueblos Originarios de ProChile.

La Valley expresó que es importante no olvidar entre mujeres las alianzas estratégicas y señaló que el BID lanzó en el 2016 la plataforma Mujeres Connect Americas, que contacta con 600.000 clientes o aliados potenciales alrededor del mundo.

Inversiones digitales

En Ecuador, la captación de dinero se ha convertido en un fenómeno que desalienta a muchos ciudadanos al momento de considerar invertir sus recursos en plataformas y activos digitales. Desde 2017 hasta la actualidad, la Superintendencia de Bancos ha detectado 133 presuntas captadoras ilegales de dinero. En la mayoría de los casos, un gran número de ecuatorianos han resultado afectados por supuestas empresas que, bajo la fachada de promover inversiones digitales, manejaban esquemas ponzi o “pirámides”.

José Rivera, Country Manager de Libertex en Ecuador, comenta que en los últimos años ha crecido el interés de la población por invertir en activos como criptomonedas, divisas, materias primas, entre otros.

“Las inversiones digitales permiten que los usuarios realicen operaciones en mercados internacionales, desde USD 50, para obtener beneficios económicos. No obstante, esto requiere de mucho esfuerzo, estudio y lectura permanente de la coyuntura global. El dinero no surge de la noche a la mañana”, expresa Rivera, quien además recalca



la importancia de fortalecer la educación financiera que se brinda a la ciudadanía.

Libertex es un bróker de inversiones online, en Ecuador, que ofrece oportunidades de trading en mercados internacionales, a través de CFDs (Contratos por Diferencia, por sus siglas en inglés). Cuenta con oficinas locales, para que los nuevos inversionistas accedan a una asesoría responsable y puedan alcanzar sus objetivos financieros.

Banca

Un estudio detalla que en Ecuador el 57 % de personas no bancarizadas son mujeres, frente al 40 % de los hombres, situación que genera que la obtención de créditos, en el caso de las mujeres, se complique al no tener un historial financiero.

Desde el sector privado varias instituciones buscan alternativas viables y concretas que brinden soluciones a la situación que enfrentan las mujeres en nuestro país.

Una de las iniciativas es la propuesta por Mutualista Pichincha, a través de la cuenta Emprende Segura, un producto que se enmarca en tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS): ODS 5: Igualdad de género, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

Este producto, según explicó la institución, ofrece varios beneficios a las cuentas ahorristas, ya que les permite administrar, ahorrar y planificar sus metas de emprendimiento, de una manera más eficiente.

Mediante esta alternativa, las mujeres pueden acceder a planes de ahorro que, al cumplir con la



meta planificada, de una manera disciplinada, se genera el 1,5 % adicional de interés por su ahorro.

“Lo que se busca, al incentivar que las emprendedoras ahorren, es que puedan contar con un capital semilla y cambiar la concepción de que es necesario empezar con una deuda su nuevo negocio”, explicó la institución.

Evento

Vertiv (NYSE: VRT), proveedor global de soluciones de continuidad e infraestructura crítica digital participó en el evento virtual DCD Building at Scal. La compañía ofrece hardware, software, análisis y servicios continuos para garantizar que las aplicaciones vitales de sus clientes tengan un funcionamiento ininterrumpido, un rendimiento óptimo y un crecimiento conforme a las necesidades de su negocio.

Francisco Degelo, gerente de Desarrollo de Negocios Data Center de Vertiv para LATAM, expuso junto a Amet Novillo Suárez de Equinix México, Rodrigo Ulloa Gaete de GTD Chile y Carlos Forero de ODATA sobre “Diseño y construcción de un Data Center sostenible en LATAM: retos, tendencias y soluciones”.

En el encuentro se abordaron grandes interrogantes concernientes a la sostenibilidad, la gran tendencia en los Data Centers para el 2022. Y en esa línea, se analizó también cómo afecta el diseño y a la construcción de un Data Center el concepto de sostenibilidad, desde las características



del terreno donde se va a instalar el Data Center, hasta la diferencia entre ser sostenible o sustentable económicamente.

Mercado competitivo

Uno de los efectos inmediatos de la Covid-19 fue el cambio en los hábitos alimenticios de las familias ecuatorianas. Actualmente se mantienen los cuidados para evitar enfermarse, a través de la búsqueda de alimentos ricos en carbohidratos, que proveen energía, como las pastas.

Para los productores de pasta, estos últimos años han sido una ventana para diversificar la producción y aprovechar una tendencia que se ha afianzado, la gente busca verse y sentirse saludable, a la vez mantener la sensación de saciedad y estar llenos de energía. Según datos de la International Pasta Organization (IPO) se produjeron 16,5 millones de pasta a escala global, mostrando un incremento anual del 13,8 %, respecto a 2018.

En Ecuador, empresas como Oriental® Industria Alimenticia aprovecharon esta tendencia para afianzar su presencia en Estados Unidos, Venezuela, Colombia, Perú, Chile, Panamá, El Salvador, Costa Rica, Uruguay, Bolivia, Italia, Turquía, España, Inglaterra y China.



Entre las fortalezas de Oriental® destaca su diversidad de pastas, fideos instantáneos, pastas especiales con vegetales y pastas cortas.

Proyectos socioambientales

La protección de la paraba azul en Bolivia, conocimientos ancestrales de la medicina tradicional en Brasil, prácticas ancestrales de pesca en Colombia, incidencia de las mujeres kichwas para el manejo y cuidado del medioambiente en Ecuador son algunas de las iniciativas que se presentan en el primer encuentro de mujeres indígenas de la Amazonía.

La cita reúne a lideresas indígenas de Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guayana, Surinam y Perú. En el evento se presentarán sus iniciativas y proyectos socioambientales desarrollados en el marco del Programa de Lideresas de la Amazonía.

“El programa busca amplificar las voces de mujeres indígenas como promotoras de proyectos innovadores que transformen los sistemas de participación en la toma de decisiones en sus comunidades sobre la conservación, las normativas y la gestión territorial en sus territorios”, se indicó en un comunicado de los organizadores, Conservación Internacional, la Coordinadora de las Organizaciones de los Pueblos Indígenas de la Cuenca Amazónica (Coica), el Gobierno de Francia y la iniciativa Nuestros Futuros Bosques-Amazonía Verde.



El programa apoya a 24 mujeres indígenas en el fortalecimiento de su liderazgo y en el uso sostenible de los recursos naturales, así como en la producción sostenible.

Se tiene prevista, según los organizadores, una segunda edición del proyecto que se iniciará en mayo del 2022.

'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.



Convenio

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), a través de su Escuela de Desarrollo Empresarial y Social (EDES Business School), suscribió un convenio de cooperación interinstitucional con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con el propósito de impulsar el desarrollo económico de la población en condición de movilidad.

La firma del convenio se desarrolló en la sede del EDES Business School, en Quito, y contó con la participación de representantes de EDES, UTPL, OIM y de la embajada de Suiza. José Iván Dávalos, jefe de misión de la OIM en Ecuador, destacó el trabajo conjunto que han realizado ambas instituciones en favor de la población migrante, a través de iniciativas como el programa ‘Emprendimiento Sostenible’.

En el año 2021 se realizó la primera edición de este programa, que tuvo una duración de 40 horas académicas y contó con el apoyo de la embajada de Estados Unidos (EE.UU.), en el que EDES Business School capacitó e impulsó el desarrollo



de 289 emprendedores de diversos sectores, como alimentación, textil, belleza, tecnología y servicios. Al finalizar el programa, fueron seleccionados los mejores 25 emprendimientos que se convirtieron en beneficiarios de mentorías personalizadas y 1.680 dólares de capital de apoyo.

La ciencia y la tecnología no tienen género

Una industria donde exista igualdad de género ayudará a enfrentar los retos que exige el presente y los que demandará un futuro lleno de tecnología e información.

Saida Ortiz

Directora general de Canales para Latam, Vertiv

Saida Ortiz, directora general de Canales para Latinoamérica de Vertix, afirma que no ha afrontado obstáculos o inconvenientes para ser parte de la Industria Tecnológica (IT), un campo predominantemente masculino. “He tenido la oportunidad de compartir con grandes profesionales a mi lado, compañeros y colegas, que me han permitido que pueda desarrollar este trabajo sin mayor inconveniente”, dijo en entrevista a Factor de Éxito.

Sin embargo, la experta en gestión del cambio, transformación digital y omnicanales, reconoce que ha trabajado en espacios donde ha sido la única mujer presente, ya sea como parte de un equipo de trabajo de IT, un grupo directivo o proyectos en los que participa un grupo más grande de hombres.

“Afortunadamente, cuento con herramientas importantes desde el inicio de mi carrera profesional, una de ellas es la psicología. He

tratado de asemejar el sistema humano con los sistemas de información y entender que, cuando hablamos de tecnología y centros de datos, nos estamos refiriendo a un cerebro y, en ese sentido, he logrado trabajar conceptos semejantes en uno y otro”.

Estas herramientas le han sido útiles al momento de abordar la transformación, siendo la gestión del cambio su fortaleza más importante y su pasión. “Esto se vive permanentemente en el mundo tecnológico. Gracias a mi formación, he podido rápidamente asimilar conceptos, modificarlos, incorporarlos, internalizarlos y transmitirlos a otros equipos de trabajo”.

¿Cómo entiende usted el liderazgo? ¿Qué hace diferente al liderazgo femenino?

Poco a poco, las mujeres se han abierto paso en el mundo de la ciencia y la industria tecnológica, tanto en puestos de investigación

como en posiciones de liderazgo e innovación que han beneficiado el avance científico.

Pero aún hay mucho camino por recorrer. Es muy importante que, desde etapas tempranas y durante todo el ciclo educativo, se muestre el mundo de posibilidades que existe en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), que no son carreras únicamente para hombres.

Al inicio pensé que iba a ser difícil adaptarme al liderazgo femenino, pero ha sido un gran soporte, tiene mayor empatía con las decisiones y un mejor entendimiento en situaciones emocionales. Por esta razón, debemos desarrollar las habilidades de liderazgo desde pequeñas y fortalecer nuestra autoestima para ser capaces de cuestionar cualquier estereotipo y confiar en nuestras capacidades para aprovechar las oportunidades que se presentan.

**Desde su posición de líder,
¿cómo apoya la igualdad de
género?**

En Vertiv estamos convencidos de que una mayor inclusión de mujeres puede ayudar a satisfacer la necesidad de profesionales calificados en este campo. Es por eso que nuestro objetivo es empoderar y alentar a las estudiantes en los campos de STEM para ser parte de la industria de los centros de datos, a través de diversas iniciativas respaldadas por mentorías y tutorías.

En nuestro programa de mentoría, participan directores de América Latina, tanto hombres como mujeres. Todos comparten su experiencia y hablan de sus competencias. Actualmente, registramos una participación del 54 % de mujeres y en el grupo de liderazgo de América Latina hay el mismo número de directivos del género femenino que masculino.

Hasta hace algunos años, Vertiv era una compañía donde 98 % del personal eran varones, pero con el paso del tiempo hemos hecho una transición. Además, a través de convenios con diferentes universidades, impulsamos programas e iniciativas para atraer personal de ingeniería de diferentes carreras.

**Las carreras STEM parecen
abrir la brecha de género,
¿por qué cree que esto ocurre?
¿Cómo motivar a las mujeres a
dedicarse a esta área?**

En ocasiones, las mujeres pasan muchos años preparándose en el campo científico, sobre todo en el área de ingeniería, pero antes de alcanzar posiciones gerenciales, abandonan el sector, ya que



sienten menos oportunidades de desarrollo, sueldos más bajos y menos exposición en el trabajo.

Es vital que en la industria tecnológica se creen oportunidades incluyentes e igualitarias para las mujeres en este sector. La ciencia no tiene género y es necesaria para lograr el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad, por eso sensibilicemos a nuestros jóvenes, para que crean en sus capacidades y desarrollen al máximo su potencial.

Además, es importante seguir fortaleciendo políticas públicas de ciencia y tecnología, con el fin de que tomen en cuenta el tema del género y promuevan estímulos para que las mujeres no tengan que decidir entre la maternidad y su trabajo, que se aseguren oportunidades equitativas, así como una educación integral desde la infancia.

¿Cómo valora la presencia femenina en el sector donde se desenvuelve?

Sin duda alguna, necesitamos más personas que hagan parte del mundo de los data centers y, por supuesto, más mujeres que contribuyan al crecimiento de esta industria, una industria que fabrica y da servicios a la infraestructura crítica que potencia las aplicaciones vitales en centros de datos, redes de comunicación y entornos comerciales e industriales. Necesitamos personas que respalden los crecientes mercados de computación móvil y computación en la nube.



¿Cuál cree usted que es la clave para sobresalir y vencer la brecha de género?

Para romper “los techos de cristal”, las mujeres debemos comprender una palabra clave: demostrar. Tenemos que demostrarnos, primero a nosotras mismas que somos capaces, que podemos, que lo logramos. Todo esto es una lucha permanente, que nos invita siempre a visibilizar nuestros logros, así como nuestra capacidad de liderazgo.

¿Qué experiencia o mensaje le gustaría compartir con las mujeres ecuatorianas?

Nuestro compromiso es garantizar el fortalecimiento de la infraestructura crítica de Ecuador, pero también del mundo, para enfrentar los retos que exige el presente y demandará un futuro lleno de tecnología e información.

Necesitamos que más mujeres comiencen a ser parte del futuro y que, dentro de sus desafíos, esté enfrentar los retos de eficiencia energética, redes de comunicaciones, servicios de infraestructura de IT, soluciones en la nube, el borde de la red, inteligencia artificial, internet de las cosas y ciudades inteligentes.

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



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 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.

SOLUCIONES PARA INDUSTRIA Y MINERA



SEGURIDAD



HERRAMIENTAS



ABRASIVOS



SOLDADURA



IZAJE



SUJECIÓN Y
ACCESORIOS
NEUMÁTICOS



GRASAS Y
LUBRICANTES



MATERIALES
ELÉCTRICOS



RECUBRIMIENTO



EQUIPOS DE
MEDICIÓN

Tel: 392-0202
ventas@protek-corp.com
www.protek-corp.com



Protekc corp

PROTEK
CORP

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.

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

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 apurar 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 apurar las carreras de los demás por encima de las nuestras.



BIG^o
CAPITAL

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**

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

bigcapital.com.mx



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, y que busca elevar el número de mujeres en cargos directivos.

Entre sus prioridades 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.

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**



Carla del Pozo
Jefe de Marketing de Alpina

QUE RICO ES SER ECUATORIANO

**Una campaña de kiosko que promueve
la cultura gastronómica del país**

Kiosko

Alpina Ecuador, es una compañía que por 24 años ha estado presente en el país alimentando la vida de los consumidores con productos de alta calidad e innovación, garantizando el progreso de los alpinistas y comunidades que se desarrollan alrededor de nuestro negocio, preservando el medio ambiente y asegurando un crecimiento sostenido para todos.

Recientemente, Kiosko de Alpina lanzó su campaña “Que Rico Es Ser Ecuatoriano”, que tiene como objetivo impulsar los sabores tradicionales, y mostrar la identidad y orgullo que tienen los platos típicos en las familias ecuatorianas.

La campaña resalta las recetas e ingredientes que son únicos en el país, así como, las preparaciones de huecas de Quito y Guayaquil muy reconocidas, como: Reyes del Choclo, La casa de la Humita y el Tamal Lojano, Boloncity, Don Chuzo. En un recorrido junto a Manuel Bustamante, cocinero aficionado y finalista de Masterchef degustarán de las recetas hechas con queso; un producto considerado como infaltable en la mesa de los ecuatorianos.



Kiosko

Carla del Pozo, Jefe de Marketing de Alpina Ecuador comenta: “los ecuatorianos nos sentimos identificados con nuestras raíces a través de la comida y es algo que nos llena de orgullo a todos. Este sentimiento lo hemos plasmado en nuestros quesos. Estamos comprometidos en que nuestros consumidores disfruten de la gastronomía local y sientan todo el sabor en sus comidas preferidas”.

La amplia oferta de Kiosko incluye variedad de quesos frescos, mozzarella, untables, y maduros; productos preferidos en la mesa y recetas de los ecuatorianos, sobre todo Queso Fresco y Queso Fresco Cremoso del Campo para las preparaciones tradicionales, como un tigrillo, repe lojano, motepillo, llapingacho, loco de papa, empanadas, entre otros.

Kiosko es la marca número 1 en quesos (Kantar Worldpanel, Dic 2021); el portafolio está elaborado con materia prima y mano de obra 100% ecuatoriana. La marca es reconocida por los consumidores por la alta calidad, inigualable sabor y versatilidad al consumirlo solo o acompañado.



Revista para el Liderazgo empresarial y de negocios



ANUNCIA AQUÍ

RESERVA TU ESPACIO COMERCIAL

+1 829 959 5724

@revistafactordeexito

info@revistafactordeexito

factordeexito.com



La clave es la educación continua

Pamela Díaz

Jefa de Marketing de GAC MOTOR

Desde hace 12 años Pamela Díaz se desempeña en la industria automotriz, en diferentes áreas como marketing, comercial y posventa en General Motors, Kia Motors y GAC Motor Ecuador. Adicional, laboró durante seis años en consumo masivo (cosméticos, alimentos y telecomunicaciones) tanto en empresas multinacionales y nacionales como Yanbal, Pizza Hut & Fridays y CNT.

Su formación profesional está fundamentada en estudios superiores en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), cuenta con varios Diplomados en Alta Dirección de Marketing, Inteligencia de Mercados, Trade Marketing en el Tecnológico de Monterrey y actualmente está cursando el Power MBA digital.

Pamela afirma estar dispuesta a asumir grandes retos y asegura que su mayor pasión es la colaboración continua con su familia, sus amigos y su equipo de trabajo. “Me satisface verlos bien y felices, considero que el grano de arena que cada día se deja haciendo el bien, es un talento

innato. Gracias a esta filosofía he abierto puertas que no solo han contribuido a fortalecer mi crecimiento profesional sino también a descubrir habilidades en otras personas que han sido parte de mis equipos de trabajo”.

En los últimos dos años logró adquirir gran experiencia en el desarrollo de una marca nueva en Ecuador, implementando desde cero procesos comerciales, nuevos programas y desarrollo de la red a nivel nacional, planes de marketing, desarrollo de estrategias y canales con un crecimiento sostenido frente a circunstancias adversas como pandemia y presupuestos limitados.

Es una convencida de que la clave para que una mujer sobresalga y venza la brecha de género es la educación continua, así como conocer a profundidad los procesos, los requerimientos y visiones de la compañía en la que cada uno desempeña sus labores.

“Esto hace que las actividades sean afines a los logros que busca la organización, siempre encontrando ese porqué de las cosas, para dirigir los mejores

esfuerzos a los temas estratégicos sin dejar de revisar el día a día que es parte fundamental para cumplir con las metas”.

No en vano se define como proactiva, auto-motivada, dispuesta a colaborar y contribuir con su experiencia para la mejora continua de las compañías, con trabajo en equipo, enfocada en obtener los mejores resultados.

Para esta entrevista en Factor de Éxito se le preguntó si considera que hoy en día se ofrecen suficientes oportunidades a las mujeres a lo que respondió que deberían generarse más programas de apoyo al género femenino o lugares de información.

“En ocasiones la falta de conocimiento o comunicación no permite acceder a programas de educación continua e incluso a oportunidades laborales. Por otro lado, creo que es responsabilidad de cada persona cumplir sus sueños y plan de vida, identificar el camino para lograr el objetivo. Esto sumado al apoyo familiar para estar alineados a los objetivos conjuntos”.



El éxito es lograr vivir en equilibrio

Marga Reyes

Influencer gastronómica del canal Tasty Ecuador



SOMOS ENERGÍA EN CONSTANTE MOVIMIENTO

*Con la que día a día impulsamos
y aportamos para forjar el camino
hacia la transición energética
de nuestro país.*



grupoimelsa

imelsa

**IMELSA
ENERGÍA**

cencop

siem

rizoma

electrifica

El canal online de cocina casera ecuatoriana Tasty Ecuador nació hace 4 años en redes sociales a cargo de la productora audiovisual Marga Reyes y, recientemente, sus tutoriales para preparar “Sopitas de mi Ecuador” ganaron una medalla en el concurso internacional The Taste Award 2022 en EE.UU.

Marga es una gran entusiasta, aficionada a la gastronomía y estas cualidades le han permitido a la creadora digital originaria de Quito, abrir una puesta al turismo a través de las cuentas disponibles en las redes sociales en Facebook, YouTube, Instagram.

Su pasión y el talento con el que contribuye a construir un mundo mejor es crear. “Amo reinventar las cosas y poder comunicarlas, pienso que mi mayor talento es poder entretener, captar la atención de las personas para que mi mensaje les llegue y así poder ayudarlas”.

Afirma que uno de sus mayores objetivos es sacar una sonrisa a la gente que está a su alrededor como a su familia y, por ende, ahora a toda la comunidad que

la sigue en redes sociales día tras día, siendo auténtica y directa.

Otro aspecto destacable de la vida de Marga es que trabaja de la mano con su compañero de vida. Ella y su esposo, Germán Aguilar, son productores audiovisuales con más de 20 años de experiencia. La profesión de ambos los motivó a llevar adelante este entretenido proyecto que hasta la fecha, supera los 250 videos.

“Para mí el éxito es lograr vivir en equilibrio y pese a los problemas de cualquier índole tratar de reír o ver el lado amable de las situaciones, eso aclara la mente para buscar una solución. Para mí, el poder es un cuchillo de doble filo, bien afilado, en buenas manos puedes hacer maravillas, pero el poder mal encaminado es la peor maldición que puede tener una persona”.

Probablemente por esto, Marga no se guarda ningún secreto culinario y en varias entrevistas ha dicho que revela todo, hasta aquellos tips que los grandes chef no confiesan por nada en el mundo. Asimismo, manifiesta que

sus videos son un legado para que la tradición siga con su hija.

Al preguntarle si le resulta fácil ponerse en los pies de los otros, su respuesta sin dudar es “¡Sí!”. “En realidad es muy fácil para mí encarnarme y comprender a las otras personas; soy muy perceptiva, pero a veces es muy duro sentir lo que les pasa y no poder hacer algo más allá, eso es frustrante”.

Pero además, Marga es consciente de la medida de su impacto en las personas influenciadas por sus videos y su vida como influencer gastronómica.

“Me encanta el impacto con mi comunidad de Tasty Ecuatoriano, es increíble la relación tan estrecha y de confianza que mantenemos día a día, yo estoy feliz de poder darles una satisfacción que a través de mis recetas tradicionales ellas pueden recordar a su familia, muchas veces a esa abuelita o mamá que ya no están en este mundo pero que, gracias a los sabores, las sienten cerca, esa magia es maravillosa y estoy muy agradecida por ello”.

**Saquemos de nuestra
mente bloqueos
o prejuicios**

Mercedes Córdova
CEO de MC Comunicaciones

La especialista en comunicación corporativa, Mercedes Córdova preside una de las agencias del área más importantes del Ecuador, MC Comunicaciones. En su biografía de LinkedIn asegura a lo largo de su vida profesional se ha desempeñado como asesora en desarrollo de programas de Comunicación Integral en sectores públicos y privados.

Adicionalmente ha trabajado en Asuntos Públicos, brindando consultoría política con excelentes resultados para candidatos a la Vicepresidencia de la República y Asambleístas del Ecuador. En otras oportunidades, ha dicho que fundó MC Comunicaciones con el objetivo de demostrar experiencia en comunicaciones tanto a nivel nacional como internacional.

“Mi pasión es la comunicación primero, siendo parte de distintos medios de comunicación y luego en la asesoría estratégica corporativa; esto me ha permitido cumplir con uno de mis sueños, ser una mujer respetada y reconocida a nivel empresarial”.

Durante su trayectoria se ha desempeñado como presentadora, reportera y productora de varios canales de televisión, con cobertura nacional, lo que le ha permitido entender que la comunicación es la herramienta que define la competitividad de una compañía, siempre y cuando esta sea trabajada correctamente.

Para esta entrevista en la 5ta. edición de Factor de Éxito Ecuador, Mercedes comenta que el camino no fue fácil, sino al contrario. “Enfrenté muchas situaciones que trajeron como resultado positivo la posibilidad de abrir mi agencia de comunicación estratégica y adquirir madurez profesional”.

“Bajo mi liderazgo tengo una gran responsabilidad no solo como empresa sino por mis clientes, quienes confían al 100 % en mi asesoría. La comunicación es un mundo fascinante, versátil que te pone al límite, te exige a innovar e incluso te pone a prueba contigo mismo”.

Es una convencida del poder gigantesco que tiene la comunicación pues, a su juicio, esta puede cambiar preceptos y concepciones en las personas. “Si bien, es cierto que no existe una fórmula perfecta en la vida, mi combinación ideal es mi familia + la comunicación.

Ante la brecha de género, una forma de representar la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades; Mercedes explica que para que estas sobresalgan, es clave empoderarse.

“Como mujeres debemos empoderarnos en todas las acciones que realicemos a lo largo de nuestra vida. Saquemos de nuestra mente bloqueos o prejuicios que no permiten crecer

profesionalmente. Les insto a salirnos del molde que impone la sociedad y construir una mejor versión de cada una de nosotras”.

Para ella, la mujer tiene una capacidad infinita de desarrollo y eso se evidencia en múltiples facetas. “Para reducir la brecha de género debemos seguir elevando la voz para defender el trabajo, generar una participación más activa, asumir riesgos y salirnos de la zona de confort”.

“Considero que los derechos son igualitarios tanto para hombres y mujeres. No es necesario sobreponerse sobre nadie, al contrario, en conjunto se puede lograr cosas increíbles, siempre apostando al talento y creer en nosotras mismas. Sin dejar de formarse, capacitarse, innovar y apostar”.

En febrero de este año, más mujeres en Ecuador pudieron conseguir una plaza laboral. Aunque lograron tener una ocupación, los ingresos promedio que perciben son menores según datos de la encuesta mensual de empleo del Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC).

Ante este escenario, Mercedes explicó que actualmente, las estadísticas reflejan que aún existen grandes oportunidades en distintos sectores. Sin embargo, la brecha de acceso todavía da ventajas para crecer a las mujeres, lo que se busca o aspira es lograr un empoderamiento femenina y confianza en sus talentos.



Trasmitir la cultura por medio de la gastronomía

Lupe Gutiérrez

Socia del restaurante La Herencia Manabita

Lupe Gutiérrez es una mujer convencida de que Guayaquil es una ciudad de emprendedores y lo ha demostrado con hechos, estando al frente de la sociedad del restaurante La Herencia Manabita, un restaurant innovador y diferenciador que rescata platos y sabores caseros de la localidad, con recetas heredadas de antiguas generaciones.

Asegura que su pasión es transmitir la cultura e historia manabita por medio de la gastronomía. “De esa manera podemos contar al mundo de nuestras raíces, de dónde somos y entender el porqué de muchas cosas ligadas a las tradiciones alrededor de un fogón”.

Uno de sus platos más representativos es el llamado “Pásame al otro lado”, que consiste en una base de cocolón a la cual se le agrega una menestra de verde con carne mechada de res y es coronada con una salsa criolla.

Para el año 2018 en la Feria Raíces de Guayaquil, esta joya gastronómica fue galardonada con la medalla de plata por la

gran aceptación del jurado y también del público asistente.

Como líder de esta propuesta gastronómica y ejemplo para las mujeres del mundo, Lupe opina que la clave para que una mujer sobresalga y venza la brecha de género, es la preparación, pues es ese factor lo que les da a cada una la seguridad de sentirse capaz de hacer todo lo que se proponga ante cada reto que día a día se presenta en la vida.

En ese sentido, las últimas cifras de empleo de Ecuador, muestran que los indicadores laborales no han variado mucho entre febrero y marzo de este año, no obstante, según reportes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), sí existe una mejora importante del empleo adecuado para las mujeres, que pasó de 23,9 % a 27,8 % en abril, es decir, casi cuatro puntos porcentuales más.

El informe de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) también mostró que el subempleo también mejoró para ellas, al caer de 20,5 % a 18,5 %. En síntesis 95.667 mujeres obtuvieron un empleo pleno en un mes, pues la cifra

pasó de 868.913 a 964.580 en esta categoría.

Un factor destacable en dicha encuesta, muestra que la brecha salarial sigue siendo amplia, pues en marzo de 2022, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de US\$ 453,6, mientras que para una mujer con empleo fue de US\$ 412,3. En el caso de las mujeres el ingreso no cubre el salario mínimo de US\$ 425.

Para Lupe, en el mundo actual se ofrecen suficientes oportunidades a las mujeres, desde cualquier escenario, espacio y plataforma en la que se encuentren. “Las cosas han cambiado, a lo mejor no tanto como debería, pero prefiero no detenerme a pensar si hay o no muchas oportunidades, sino más bien luchar a la par de cualquier hombre sin poner pretextos o excusas”.

Por estas razones, ella aplaude la capacidad de la mujer de liderar varios ámbitos, al mismo tiempo con disciplina, compromiso y amor. “Creo que es un don que tenemos las mujeres, poder hacer varias cosas a la vez nos da ventajas enormes”.

enecuadorconéxito



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

LATAM Airlines Una experiencia de espera agradable y sostenible

La aerolínea ofrece un nuevo servicio lounge donde la sostenibilidad y el buen gusto van de la mano para hacer más comfortable las esperas de sus pasajeros



El grupo LATAM abrió las puertas de un renovado espacio dedicado a pasajeros preferentes y socios de aerolíneas partner, para que puedan esperar la salida de su vuelo o la conexión a su destino. Bajo el nombre de “LATAM Lounge”, ofrece un servicio más sostenible y con una marcada influencia latinoamericana, reemplazando el antiguo salón vip.

“Nuestros clientes siempre están guiando nuestras decisiones, y seguimos avanzando en una experiencia donde cada uno pueda elegir lo que es importante para su viaje. Conscientes de aquello, hemos impulsado cambios e innovaciones en nuestro nuevo Lounge para crear un espacio que destaca lo mejor de nuestra región y donde hay opciones para que cada uno disfrute de su tiempo como más le convenga”, dijo el Vicepresidente de Clientes de LATAM Airlines Group, Paulo Miranda.

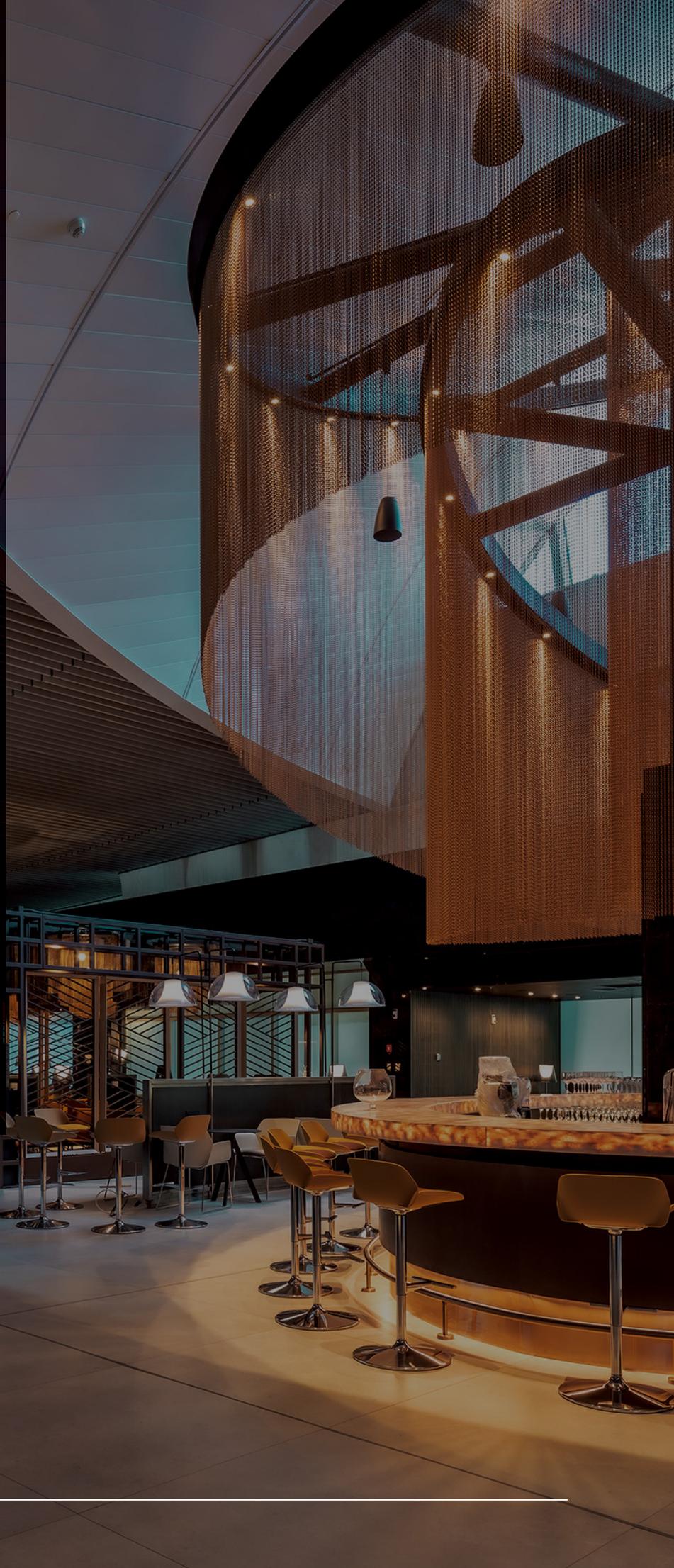
En línea con el compromiso del grupo de integrar la sostenibilidad en toda su operación, el nuevo Lounge cuenta con importantes atributos sostenibles destacando entre ellos el uso de energías renovables en un 80 % para su funcionamiento, juegos interactivos con temáticas educativas en torno al reciclaje y la conservación, la reducción de residuos a través del reciclaje y la reutilización y la compensación de su huella de carbono a través de proyectos de conservación de ecosistemas únicos en la región.

Al respecto, Miranda señaló que “esto representa un paso más en la estrategia de sostenibilidad del grupo, la cual estamos convencidos de que debe ser un aspecto integral en todas nuestras áreas. Debe guiarnos y estar en el centro de lo que hacemos”.

A su vez, el nuevo espacio cuenta con una serie de esculturas de arte realizadas, en su mayoría, con materiales reciclados por artistas emergentes sudamericanos. Percy Zorrilla (Perú), Ximena Guzmán (Chile) y Sofía Donovan (Argentina) son parte de los 21 artistas que exhiben sus obras en el nuevo salón.

Adicionalmente, se renuevan los servicios que ofrece a sus pasajeros, los que van desde lockers para equipaje de mano, sleeping área, área especial para niños y familias, duchas, bar abierto, buffet con gastronomía Latinoamericana, servicio de planchado, lustrado de zapatos y zonas de co-work.

El nuevo Lounge está disponible para todos los pasajeros que viajen o realicen escala en vuelos internacionales. El espacio está ubicado en el nuevo Terminal 2 del Aeropuerto de Santiago de Chile, y ya se encuentra abierto para todos los pasajeros del programa de viajero frecuente LATAM Pass en las categorías Black Signature, Black y Platinum, para pasajeros volando en cabina Premium, pasajeros de aerolíneas partner y socios comerciales.





EMOTIONAL BUSINESS BEYOND

www.yetmarketing.mx

 @yetmkt

 @yetmarketing.mx



El campo empresarial femenino es complejo, no imposible

Bernarda Barreiro
Gerente general Crocs



Crocs llegó a Ecuador en el año 2009, con la primera tienda física y fue una de las primeras franquicias en Latinoamérica. El ingreso de la marca a Ecuador surge del éxito del producto en el mundo. Bernarda Barreiro, gerente general de la marca en el país, afirma que el crecimiento ha sido paulatino, “actualmente, estamos aperturando el local número 16 y tenemos planificado tener 2 nuevas tiendas físicas para este 2022”.

La marca ha fortalecido sus operaciones de la mano de alianzas con universidades, instituciones, centros médicos, centros gastronómicos y más. “Uno de nuestros canales de atención y comercio, es la tienda virtual, en este espacio que los ecuatorianos hemos tenido un desenvolvimiento poco relevante; sin embargo, es un mercado potencial muy grande, ya que el 75 % de los ecuatorianos tiene acceso a internet. La mayoría de usuarios son jóvenes que buscan comprar en línea, sin acudir a una tienda física. El e-commerce de Crocs desde el lanzamiento ha mantenido un crecimiento del 20 % anual, el reto para este año es fortalecer para que crezca en un 30 % en ventas totales. Además, en la tienda virtual se encuentran modelos, descuentos exclusivos y

se ofrece un servicio de atención personalizada vía WhatsApp”.

Como empresaria y emprendedora, Bernarda señala que la pandemia a causa del covid-19 “nos ha permitido reinventarnos como seres humanos desde varios aspectos, uno de ellos, es priorizar la comodidad y ligereza en cada momento. Como representante de la marca Crocs en Ecuador hemos asumido estos retos como una oportunidad para ampliar nuestras operaciones, fortalecer la marca y buscar medidas recursivas que impulsen la reactivación económica del país”.

Comenta que para el sector del comercio y las ventas ha sido un gran aprendizaje, “desde Crocs hemos dado un giro positivo, al incursionar en nuevos sistemas de venta al público en cuanto a la línea de calzado, en el 2020 lanzamos la tienda virtual www.crocs.com.ec con el objetivo de mantenernos cerca y de manera segura con nuestros clientes”.

Bernarda, como cabeza de la marca en el Ecuador, asegura que para un líder es importante saber escuchar al equipo de trabajo, ser receptivo y saber comunicarse. “Desde que asumí el liderazgo de Crocs, teníamos una sola tienda en el 2009 a mi cargo, el trabajo ha sido constantemente ir creciendo poco a poco, motivar a los trabajadores y demostrar que todo es posible, con base a la confianza y visión de la marca”.

Asegura que el equipo humano que tiene es lo más importante de la empresa, “ellos son los primeros que se enamoran de Crocs, con la experiencia de uso, todos los días en nuestras tiendas

físicas. Con ello, se convierten en los embajadores de marca para todos nuestros clientes, con asesoría y recomendaciones de acuerdo a sus necesidades y preferencias”.

Su formación en finanzas le ha permitido compartir sus conocimientos, motivando a la proactividad, a estar listos al momento de adaptarse a nuevos entornos y potenciar el número de las ventas, siendo estos sus objetivos diarios.

“Uno de los aspectos más importantes para el liderazgo es el orgullo que puede generar nuestro trabajo, por ello seguimos invirtiendo en Ecuador. Crocs tiene presencia en Manta, Cuenca, Ambato, Quito, Guayaquil, Machala, Portoviejo y Santo Domingo”, sostiene.

En su experiencia personal considera que el campo empresarial femenino es complejo, no imposible, “las mujeres luchamos día a día con varias ocupaciones, en mi caso, como mamá, ejecutiva y líder empresaria”.

En la región, Ecuador se está destacando por contar con oportunidades y espacios para que las mujeres participen, trabajen y se desenvuelven de manera integral, en igualdad de condiciones; un ejemplo de esto es que cada día se encuentran más mujeres liderando cargos ejecutivos y empresas.

“A pesar de que la exigencia para nosotras en todos los sectores es mayor, sobre todo, en un campo lleno de roles masculinos y con horarios extendidos; las mujeres tenemos



la habilidad para equilibrar la familia y el desarrollo profesional”.

Para Bernarda, el éxito se traduce en amar lo que hace y sentirse plenamente en cada espacio en que se desenvuelve. Por lo que, se considera muy exitosa, con una gran empresa que se llama familia, donde se siente identificada y que cada día le permite seguir creciendo. “Muy orgullosa de este trabajo, también soy madre, lo que me ha permitido tener la mejor experiencia de vida”, agrega.

Parte de su día a día es su rol en Crocs, en el cual siente una gran satisfacción de impulsar una marca de prestigio mundial y que cuenta con una gran penetración en la industria del calzado, un equipo de colaboradores comprometidos y con el reto de generar mayor expansión de la empresa en Ecuador.

Considera que el liderazgo femenino es una realidad, que poco a poco se ha ido fortaleciendo para que más empresas apuesten por empoderar, guiar y potenciar las habilidades de la mujer. “Las mujeres antepasadas, han encabezado luchas y gracias a ellas, hemos conseguido equidad en cuanto al trabajo, repartición de sueldos, reconocimiento laboral y el trabajo no remunerado como los quehaceres del hogar, el impacto en la sociedad que hemos vivido tiene que lograr el reconocimiento que nos merecemos y esto se consigue generando ruido en todos los espacios, desde lo digital, moda y la vida diaria”, afirma.

Desde Crocs, Bernarda promueve la equidad, la visibilidad de las mujeres y todo lo referente a diferentes grupos de género. Esta nueva realidad que está creando, quiere que sea un ejemplo para nuevos negocios, en el que la inclusión, igualdad y equidad sean parte intrínseca de un éxito empresarial.

CONECTA TU NEGOCIO CON UNA AUDIENCIA ESPECIALIZADA

HubradioLATAM
Radio Online Empresarial
Nº1 de Hispanoamérica



Yanbal

Desarrollando el camino hacia el empoderamiento femenino

La compañía tiene la misión y compromiso social de seguir cambiando vidas y fortaleciendo la independencia financiera de miles de personas. Como meta para el 2022, apuestan por ayudar a alrededor de 1.000 directoras para que empiecen su emprendimiento

Yanbal, empresa latinoamericana de belleza, reconoce la ardua actividad que realizan alrededor de 3600 directoras y 100.000 consultoras que han emprendido en la región. Por esta razón, la defensa y promoción de la autoestima se ha convertido en un compromiso global que es parte de su objetivo por el desarrollo de sociedades más equitativas e inclusivas.

Desde sus orígenes, hace más de 50 años, Yanbal ha tenido el compromiso de desarrollar a la mujer, empoderarla y trabajar en su autoestima. Hoy este compromiso está más fuerte que nunca; como compañía cambian vidas a través de la belleza responsable, lo que implica trabajar por el desarrollo en todos los frentes para que una mujer pueda salir adelante con un emprendimiento propio y en todos ámbitos: personal, profesional y económico.

“Lo honramos de muchas maneras, con productos de alta calidad, con las mejores capacitaciones digitales y con un trato personal único que hace la diferencia. La cercanía es parte de nuestro éxito y hoy queremos ir un paso más allá desarrollando

nuestra causa social “Mujer es Poder” que se enfoca en desarrollar la autoestima de las mujeres”, expresa Rodolfo Pérez, director de Comunicación de Yanbal Ecuador.

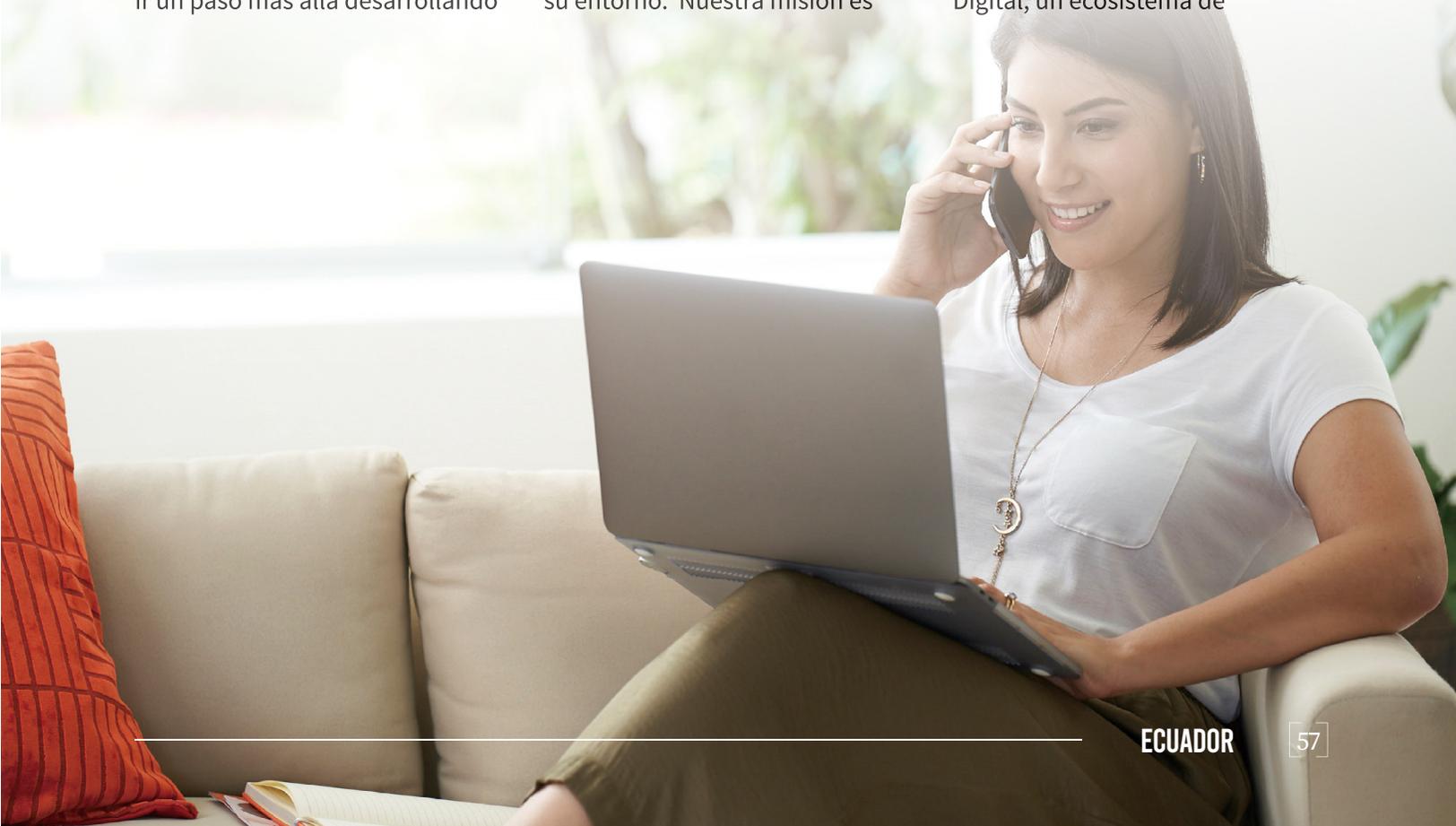
Mujer es Poder nace de la alianza de Yanbal con la ONG CARE en Perú, Fundación Juanfe en Colombia y Women for Women en Ecuador; donde se comprometen a contribuir positivamente en la sociedad, a través del desarrollo de la autoestima de niñas y adolescentes en los países donde opera Yanbal. El objetivo de esta causa social es que, a través del refuerzo de valores, empoderamiento personal y fortalecimiento de competencias, ellas cultiven el amor propio, fortalezcan la imagen de sí mismas y construyan su plan de vida. Con ello, accederán a mayores oportunidades y estarán en mayor capacidad de hacer realidad sus metas a futuro.

“A través de nuestras alianzas, queremos ayudar a reducir la desigualdad de género y afianzar la autoestima de niñas y mujeres mediante la educación y fortalecimiento de su entorno. Nuestra misión es

lograr un mundo más inclusivo donde todas las personas tengan oportunidades para desarrollarse”, comparte Angélica Echevarría, jefe de Responsabilidad Corporativa en Yanbal.

Yanbal cree fielmente en la autonomía financiera de miles de personas reales que desean emprender libremente y generar ingresos a su propio ritmo y esfuerzo. Para esto, se han implementado una serie de alternativas de desarrollo autónomo, herramientas y soluciones digitales que les permite tener hasta un 35 % de comisiones por venta y un sistema de ganancias por las ventas de sus redes comerciales.

Para muchas personas emprender puede ser un gran desafío ya que, por falta de conocimientos y dirección detienen el dar este gran paso. Por esto, la marca realiza capacitaciones en distintas temáticas como: ventas de productos, estrategias de liderazgo, marketing digital, redes sociales, marca personal, y manejo de finanzas. De igual manera, se ofrece el Yanbal Digital, un ecosistema de





herramientas, habilitadas para que todos los emprendedores puedan gestionar sus actividades y ventas desde cualquier parte del mundo. Y finalmente, para guiar a los emprendedores, se ha establecido un proceso de formación con mentores y profesionales expertos.

A nivel mundial, la compañía tiene más de 360 mil emprendedoras, un número que en la pandemia se redujo, pero que este 2022 está retomando el crecimiento y recuperando terreno de forma acelerada. En Ecuador cuentan con un poco más de 70 mil mujeres y hombres que se dedican de forma independiente a este formato. Tenemos más de 650 productos cada mes disponibles en nuestro catálogo y más de 30 lanzamientos al año.

“La presencia femenina es vital y estratégica para el mundo multinivel. Las mujeres representan más del

90 % de nuestros empresarios independientes y el fácil acceso que tienen a este modelo de emprendimiento hace que sea una fuente de desarrollo para ellas y sus hijos, convirtiéndolas en las protagonistas de sus cambios de vida” explica Pérez.

A través de la belleza, Yanbal continúa transformando las tendencias del cuidado personal, higiene, cosmética, fragancias y joyería, con productos pensados en los latinoamericanos que buscan sentirse empoderados y seguros de sí mismos. Además, a diario, la empresa reconoce y celebra el esfuerzo de todos los emprendedores que se arriesgan a iniciar el desafiante camino para ser un empresario independiente y gozar de su propia libertad financiera.

En Yanbal, la tenacidad y ganas de demostrar que la igualdad y equidad de género solo trae beneficios. La consciencia sobre la belleza del cuidado, respetando

al medio ambiente e impactando positivamente en sus familias. Su visión más centrada en el usuario y en su prosperidad aseguran un mejor futuro.

“Para empoderar a las mujeres aquí en Yanbal, trabajamos en varias dimensiones: la primera, fomentamos su independencia económica, su capacitación en técnicas de venta en plataformas digitales y su desarrollo como persona a través de capacitaciones de nivel internacional” comenta Pérez.

Hoy para que una empresa sea exitosa, no solo tiene que estar presente sino que tiene que demostrar innovación a todo nivel, no solo en productos, innovación en procesos, en capacitación y sobre todo en el desarrollo de las personas y todo en un ámbito sostenible que denote una trascendencia y vele por los derechos de todos, tanto de personas, como medio ambiente.





**Global Experience
Local Expertise**



Soluciones Tecnológicas en la Nube

para Tesorería y Mercado de Capitales



Adopción de una solución internacional sin hardware que comprar, software que instalar, ni aplicaciones que mantener.



Con la flexibilidad necesaria para adaptarse tanto a los requerimientos normativos de la República Dominicana como internacionales.



Acceso a un robusto ecosistema electrónico Dominicano e Internacional, desde la negociación en la BVRD (SIOPEL), liquidación (CEVALDOM), y valoración de carteras (RDVAL), hasta los Brokers y medios de pago internacionales.

 informacion@tcmpartners.com

 @TCMpartners

 @TCMpartners

www.tcmpartners.com

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.



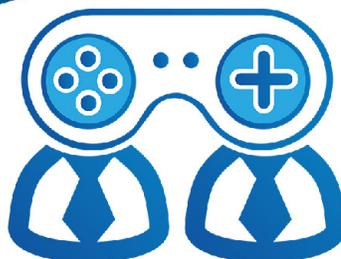
Kati Fernández
Director, Content Development & Integration
de Disney, ESPN, ESPN+, ESPN Films, 30 FOR 30
Original Content



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.



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.

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.



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