FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ECUADOR

@RevistaFactordeExito Revista Factor de Éxito @RevistaFDE
www.revistafactordeexito.com

Narciso Casado

CEIB

La Cumbre Iberoamericana busca promover la digitalización, el empleo y la sostenibilidad

- **Graiman capacitó a más de 80 Obreros en Instalación de Cerámica Y Porcelanato.**
- **Generali Ecuador capacita a su personal para un Futuro Resiliente**
- **BMI Ecuador integrar a personas con discapacidad como parte de sus colaboradores**
- **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS: Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios**

Capital Humano y Transformación Digital: Propósito en Acción

JedAIs CERTIFICATIONS

AI CERTs™
Authorized training partner

Foco único
INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Con la oferta más completa y de vanguardia en Certificaciones en un solo lugar desarrollada por los mas destacados expertos en la materia a nivel mundial

33% de las empresas consideran que el mayor obstáculo para la adopción exitosa de la Inteligencia Artificial "IA" en sus organizaciones es la falta de competencias en su gente "Skills Gap".
42% de empleadores prevén escasez de talento en IA en el corto plazo.

JedAI's te brinda la solución para que en tu calidad de líder puedas desarrollar una estrategia de alto valor en torno a la IA. Toma la delantera y empodera a tu organización!

El factor clave de éxito en IA es la capacitación - profesional con certificación internacional.

- **AI + Executives**
- **AI + Ethics**
- **AI + Customer Service**
- **AI + Everyone**
- **AI + Project Manager**
- **AI + Government**

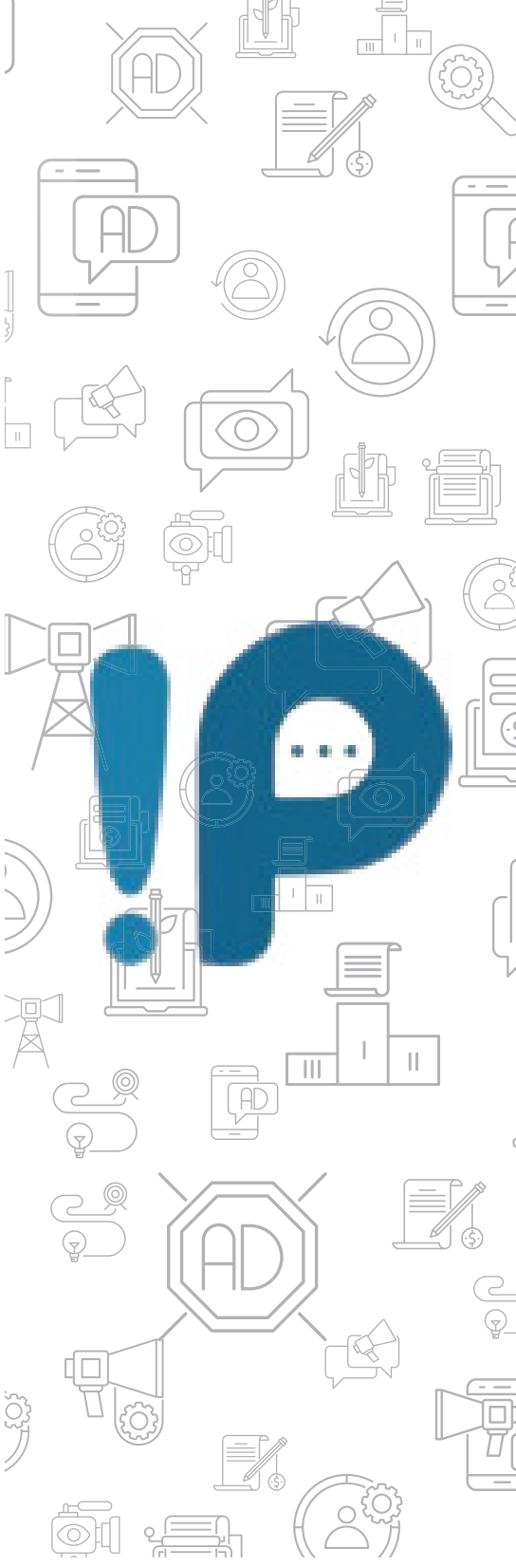
y más...

Empoderamos a Latinoamerica conn certificaciones en inteligencia artificial para un futuro digital prometedor

AGENCIA 360

MARKETING DIGITAL

- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
- DISEÑO Y BRANDING
- GESTIÓN DE PUBLICIDAD (meta)
- DESARROLLO WEB
- ANÁLISIS Y REPORTES



ventasinternaprod@gmail.com

+54 9 341 745-6225

ipinternaproducciones@gmail.com

[editorial]

Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En Factor de Éxito, estamos comprometidos con la visibilidad del liderazgo empresarial y de negocios y la manera en que, a través de la visión y la valentía, ese liderazgo impulsado por la innovación y la tecnología, éstas sean utilizadas como herramientas claves para superar desafíos y generar oportunidades.

La rápida evolución de nuestra era está poniendo a prueba a los líderes empresariales. Los antiguos modelos de negocio ya no son suficientes, y se requiere una nueva forma de pensar, una que sitúe la innovación y la tecnología en el núcleo de nuestras estrategias. Ante este panorama, es crucial reflexionar: ¿Cómo podemos utilizar la tecnología y la innovación no solo para mantenernos a la par de estos cambios, sino para liderarlos? ¿Cómo podemos transformar los desafíos en oportunidades de crecimiento en este entorno tan vibrante y desafiante?

Al explorar el liderazgo empresarial en estos tiempos de cambio, es importante considerar las proyecciones económicas y de crecimiento laboral, tanto para América Latina como para la comunidad hispana en los Estados Unidos. Según el Banco Mundial, se espera que América Latina experimente un crecimiento económico moderado en los próximos años. A su vez, la comunidad hispana en los Estados Unidos, según el Bureau of Labor Statistics, proyecta un crecimiento de la fuerza laboral del 20% para 2024. Esta cifra es significativamente mayor que el promedio general del país.

Considerando importante también tomar en cuenta las últimas proyecciones del FMI, que prevén un crecimiento global del 3.2% tanto para 2024 como para 2025. Para la región de América Latina y el Caribe, la CEPAL en su actualización de mayo, revisó al alza en 0.2 puntos porcentuales las proyecciones de crecimiento económico respecto a los pronósticos de diciembre 2023, para situarse en el 2.1% en 2024.

Por otro lado, la economía de Estados Unidos ha presentado resultados divergentes que han reforzado la decisión de la Reserva Federal de mantener su nivel de tasas. El primer trimestre cerró con un crecimiento anualizado del 1.6%, inferior al 3.4% registrado en el último trimestre de 2023 y la tasa más baja de expansión desde mediados de 2022. A su vez, la inflación interanual estadounidense cedió levemente.

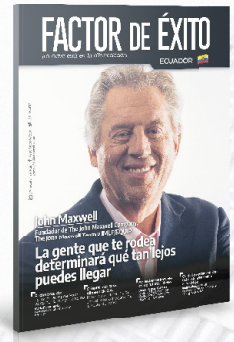
Estas estadísticas subrayan la importancia del liderazgo empresarial en estos tiempos de cambio y desafío. Los líderes empresariales tienen la oportunidad de utilizar la innovación y la tecnología para impulsar el crecimiento y superar los desafíos, aprovechando las oportunidades que estos cambios presentan.

Todo esto demuestra que estamos ante un entorno de cambio constante. En esta edición, alojamos las voces de aquellos que lideran estos cambios. Compartiremos reflexiones valiosas, generando un espacio para el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y visiones para el futuro.

Nuestro objetivo es ir más allá de lo evidente, para descubrir las estrategias que están impulsando el éxito empresarial en este entorno dinámico. Queremos arrojar luz sobre cómo los líderes están utilizando la innovación y la tecnología para navegar por la incertidumbre y trazar nuevos caminos hacia el éxito.

En Factor de Éxito, estamos comprometidos con la visibilidad del liderazgo empresarial y de negocios. Queremos mostrar cómo, a través de la visión y la valentía, este liderazgo, impulsado por la innovación y la tecnología, se están convirtiendo en herramientas claves para superar desafíos y generar oportunidades.

PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL
LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS NUESTRAS
EDICIONES AQUI

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

contenido

PREMIUM CONTENT

pág. 40 Graiman capacitó a más de 80 Obreros en Instalación de Cerámica Y Porcelanato

PREMIUM CONTENT

pág. 41 Generali Ecuador capacita a su personal para un Futuro Resiliente

PREMIUM CONTENT

pág. 42 BMI Ecuador en alianza con la Fundación El Triángulo integraron a 3 jóvenes de la institución benéfica al área laboral de la compañía multinacional

EMPRESARIALES VIP

pág. 58 LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

directorio

Revista Factor de Éxito Ecuador
Número 14, Año 3

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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa - Thony Da Silva Romero

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres
Baudy Dávila

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsaris

Web Master :
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

Diseño y Diagramación:
Luis Gota
Daniel E. Gota
Hermes Flores

Asistente de Dirección Editorial:
Vanessa Vasquez

Portada:
Narciso Casado
CEIB

Articulistas de esta Edición:

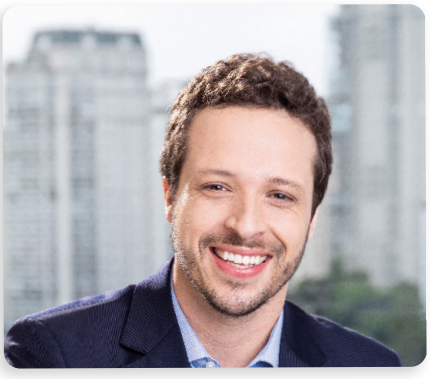
Bruno Soares
Robson Campos
Thony da Silva Romero
Arianna Martínez Fico
Christopher Niquén
Ismael Cala
Gustavo Dos Santos

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

Nuevo líder

Mastercard anunció el nombramiento de Gustavo Arruda como economista Jefe para la región de América Latina y el Caribe (LAC) de la compañía. Con sede en São Paulo, Arruda será responsable de analizar las tendencias macroeconómicas desde la perspectiva del consumidor y ofrecer información valiosa sobre temas económicos para clientes, socios y legisladores.



Reportando directamente a Michelle Meyer, jefa de economía global y directora del Mastercard Economics Institute, Arruda se unirá a un equipo de expertos macroeconómicos dedicados a ofrecer poderosas perspectivas basadas en datos. Este grupo no solo proporciona análisis profundos, sino que también se compromete significativamente con clientes, socios y responsables políticos, enriqueciendo la toma de decisiones en el ámbito económico.

Arruda tiene un doctorado y un máster en Economía Aplicada por la Escuela de Economía de São Paulo de la Fundação Getúlio Vargas, y una licenciatura en Economía por la Universidad de São Paulo.

Este ejecutivo, se une a Mastercard desde BNP Paribas, donde recientemente ocupó la jefatura de Economía en LATAM y el cargo de economista en jefe de Brasil. En este puesto, frecuentemente compartió ideas y perspectivas sobre las condiciones y tendencias económicas en América Latina con inversores, partes interesadas y medios de comunicación especializados. Bajo su liderazgo, el Banco Central de Brasil reconoció a BNP Paribas como uno de los principales pronosticadores.

Protección digital

Las PyMEs, entidades que representan más del 90% de los negocios a nivel mundial, enfrentan una creciente amenaza de ciberataques que van desde la violación de datos hasta los ataques de ransomware. Tan solo en 2023, Kaspersky bloqueó 288 millones de intentos de ataque contra pequeñas y medianas empresas en América Latina, y de ellos, más de 91 millones fueron intentos de ataque de phishing. En Centroamérica uno de los países que lidera estas cifras es Costa Rica con 1.6 millones de intentos de ciberataque contra las PyMEs y 742 mil intentos de phishing.

Estas alarmantes cifras explican la urgencia de que Pequeñas y Medianas Empresas adopten una postura proactiva en materia de ciberseguridad. Las consecuencias de descuidar la ciberseguridad de una PyME pueden ser devastadoras, incluyendo pérdidas financieras, interrupción de las operaciones y daños a la reputación. El hecho de que estos negocios no tengan medidas de seguridad robustas como las grandes corporaciones, las convierte en objetivos más fáciles y atractivos para los ciberdelincuentes.

Ante este escenario, Kaspersky presenta los seis pilares de ciberseguridad que las PyMES deben considerar para resguardar su negocio:

1. Asegurar la protección de datos.
2. Evitar la interrupción del negocio.
3. Garantizar la seguridad en la nube.
4. Reducir las probabilidades de vulneración.
5. Promover una adecuada higiene digital.
6. Contar con una solución de seguridad.

“Para la ciberdelincuencia no hay enemigo pequeño y las PyMES se han vuelto un blanco redituable, lo que obliga a estos importantes actores de la economía a protegerse en todos los frentes”, comenta Daniela Alvarez de Lugo, gerente general para la región Norte de América Latina en Kaspersky.

Innovación Sostenible

Hyundai, una de las marcas líderes en innovación automotriz, será uno de los auspiciantes destacados del Congreso Smart City Ecuador. En este evento, la empresa presentará su stand de autos eléctricos, demostrando su compromiso con la movilidad sostenible y la tecnología de vanguardia.

Organizado por DDG Comunicaciones, el Congreso

Smart City Ecuador, es el evento internacional más importante del país dedicado a las ciudades del futuro. Su objetivo es generar un intercambio de experiencias donde representantes de ciudades, autoridades, alcaldes, empresarios y actores culturales se reúnen para explorar y construir un futuro mejor para nuestras urbes.

Este congreso de magnitud internacional abarca las principales tendencias mundiales en áreas clave como Tecnología, Telecomunicaciones, Seguridad, Ciberseguridad, Sostenibilidad, Movilidad, Urbanismo, Medio Ambiente, Turismo, Salud, Innovación Social, Innovación Bancaria, Academia, Gobernanza, Ciudadanía y Políticas Públicas. La meta es obtener perspectivas sobre las diversas herramientas para abordar los desafíos actuales y futuros.

Con su participación en este evento, Hyundai, reafirma su compromiso con la innovación y la sostenibilidad, alineándose con las temáticas del congreso y ofreciendo soluciones de movilidad eléctrica que contribuyen al desarrollo de ciudades más inteligentes y ecológicas.

Futuro prometedor

Arca Continental, compañía integrada por AC Bebidas, Tonicorp e Inalecsa, firmó un acuerdo de cooperación voluntario con el Ministerio del Trabajo con el objetivo de fortalecer la generación de empleo y oportunidades para los jóvenes ecuatorianos.

En esta línea, Arca Continental promueve la atracción de talento joven mediante diversos programas e iniciativas, que promueven la incorporación y el desarrollo del talento, sin importar la edad, el género o la orientación sexual, con el único propósito de potenciar el crecimiento profesional de sus colaboradores, en un entorno de respeto y empatía. Actualmente, la compañía emplea a jóvenes entre 18 y 29 años, representando el 30% de su fuerza laboral, quienes trabajan en distintas áreas de sus tres negocios: bebidas, lácteos y snacks, a nivel nacional.

"Para Arca Continental la gente es el activo más importante. Es por esto que, invertimos constantemente en la atracción, retención y desarrollo de nuestros colaboradores, gestionando su talento en entornos inclusivos y productivos. Hoy, reafirmamos nuestro compromiso con generar oportunidad es de empleo e impulsar la carrera profesional de jóvenes ecuatorianos", precisó Guillermo Adam, Director General Arca Continental.

"Esta alianza conjunta impulsará el acceso al mercado laboral de los jóvenes en condiciones dignas, justas y en estricto apego a los derechos laborales", expresó Ivonne Núñez Figueroa, ministra del Trabajo.

Mediante este acuerdo con el Ministerio del Trabajo, que tiene vigencia de un año, Arca Continental reafirma su compromiso con los jóvenes talentos de Ecuador, contribuyendo significativamente al desarrollo del país y a la creación de oportunidades laborales que permiten un futuro más prometedor para las nuevas generaciones.

Convención anual

Generali Ecuador, compañía pionera en el mercado de seguros del país, llevó a cabo su primera convención anual en Buenos Aires, Argentina. Este evento reunió a destacados brokers de todo el país, para reconocer su lealtad y compromiso mutuo.

La Convención Generali Ecuador 2024 brindó a los participantes la oportunidad de fortalecer lazos, compartir experiencias y conocer las mejores prácticas de la operación de 'La Caja Generali Argentina', líder en el mercado asegurador argentino. Durante cuatro días, los asistentes se sumergieron en un itinerario diverso que incluyó actividades culturales, recreativas y de aprendizaje.

"Esta convención reunió brokers que cumplieron con ciertos parámetros de producción y siniestralidad durante el 2023, con lo cual se clasificaron con un cupo por bróker para asistir a la Convención con todos los gastos pagados", señaló Pablo Betancourt, gerente Comercial & Marketing de Generali Ecuador.

El evento también sirvió como una plataforma para el intercambio de conocimientos y el fomento de relaciones sólidas entre la Aseguradora y sus Socios Comerciales. Durante la visita a La Caja Generali, los brokers invitados aprendieron de su amplia trayectoria, experiencia y, además; exploraron buenas prácticas y estrategias de comercialización de venta de seguros a través de herramientas digitales como WhatsApp, fue un elemento central de la convención.

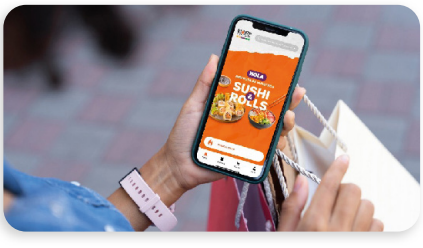
La presencia de figuras importantes de Generali, incluyendo a Jeffrey Gómez, CEO de la compañía, Pablo Betancourt, gerente Comercial & Marketing, Johanna Erazo, gerente de Estrategia, Transformación y Sustentabilidad, y Zully Jimenez, sub-gerente Comercial, resaltó la importancia estratégica de este evento para la compañía y su familia comercial.

Creatividad gastronómica

Kobe Sushi & Rolls, marca reconocida por su oferta de gastronomía japonesa ecuatoriana, ha sido seleccionado como finalista en los prestigiosos e Commerce Awards en la categoría de Industria Retail: Grocery & Foods. Estos premios reconocen a las empresas que, a través de su innovación y desarrollo en el comercio electrónico, han contribuido significativamente a potenciar el mercado en la red y la economía digital.

Kobe se caracteriza por cinco parámetros que reflejan la excelencia de su servicio en canales digitales:

1. **Innovación en el menú:** combinación única de sabores ecuatorianos y japoneses.
2. **Accesibilidad:** precios competitivos y opciones de entrega a domicilio, una oferta poco común en el mercado local.
3. **Experiencia del usuario:** la app es intuitiva por lo que facilita pedidos y pagos rápidos.
4. **Compromiso con la calidad:** Ingredientes frescos y presentación cuidada.
5. **Promociones y fidelización:** ofertas especiales y recompensas para clientes frecuentes, incentivando la lealtad.



Cabe destacar que Kobe Sushi & Rolls es la única marca de comida japonesa que cuenta con un canal propio para ventas digitales. En el último año, ha innovado con el diseño de su aplicación móvil que ofrece una experiencia única a los usuarios, además de promociones especiales.

"Desde el lanzamiento de nuestra app y sitio web, hemos experimentado un crecimiento sostenido en nuestra base de clientes. El número de usuarios activos mensuales ha aumentado un 35%, y las ventas online ahora representan un 39% de nuestras ventas totales", anunció Kleber Molina, director de la marca.

"Nuestro e Commerce se caracteriza por una atención eficiente a nuestros consumidores. Estamos disponibles a través de chat en vivo, correo electrónico y redes sociales. Capacitamos regularmente a nuestro equipo en servicio al cliente y gestión de pedidos", destaca Nathaly Guevara, gerente de Marketing.

Debut

Ecuador recibe a Gust• by P.A.N., una marca que pertenece al ecosistema de P.A.N., líder global de alimentos con 63 años de historia,la cual cuenta con una amplia oferta de productos como salsas, untables, quesos, atunes, pastas, y alimentos refrigerados y congelados.

Con presencia en países como España, Estados Unidos, Colombia, Chile, Gust• by P.A.N. entra al mercado ecuatoriano con el propósito de promover un portafolio de productos innovadores que permitan satisfacer las necesidades del consumidor moderno. Margarina Gust• by P.A.N., el primer producto con el que la marca ingresa al país, es producida en Ecuador y cuenta con todos los atributos para ser la margarina más cremosa del mercado y distinguirse por tener un sabor único.

Gust• by P.A.N. ingresa al mercado ecuatoriano para reforzar el crecimiento de la marca a escala global. La nueva margarita está presente en todos los puntos de venta a escala nacional y tiene una proyección de exportación a partir de 2025.

En este sentido, Ecuador se convierte en el primer país en producir Margarina Gust• by P.A.N., consolidando su presencia dentro de la industria alimenticia y dinamizando el mercado gracias a la incorporación de una nueva oferta con producción local a través de aliados estratégicos.

Christian Robles, gerente comercial de Alimentos Polar Ecuador, resalta que la estrategia de diversificación del portafolio de la compañía apunta a duplicar el alcance del negocio en un lapso de tres años. “Estamos muy contentos de traer la marca Gust• by P.A.N. a Ecuador con un importante plan de crecimiento. Nuestro objetivo es brindar alimentos nutritivos con cualidades únicas y específicas. En el caso de nuestra nueva margarina, los consumidores podrán disfrutar de su sabor único y mayor cremosidad, elaborada por manos ecuatorianas”.

Nueva directiva

El Consejo del Hidrógeno anunció al presidente y director ejecutivo de Hyundai Motor Company, Jaehoon Chang, como su nuevo copresidente, uniéndose a Sanjiv Lamba, director ejecutivo de Linde. Juntos, los dos copresidentes trabajarán en estrecha colaboración con los directores ejecutivos miembros a medida que el Consejo entra en su próximo capítulo centrado en desbloquear la demanda de hidrógeno y crear un marco para el comercio global y la inversión acelerada.

Como miembro fundador del Consejo del Hidrógeno, Hyundai ha estado a la vanguardia del impulso del hidrógeno durante casi la mitad de la existencia de la compañía, logrando muchas primicias, incluido el primer vehículo eléctrico de pasajeros y de servicio pesado (FCEV) con pila de combustible producido en masa del mundo, manteniendo el disco más vendido del mundo. El compromiso de la empresa con la realización de una sociedad del hidrógeno se extiende a toda la cadena de valor del hidrógeno más allá de la movilidad, proporcionando soluciones comerciales desde la producción hasta el almacenamiento, el transporte y la utilización. El liderazgo de Hyundai en toda la cadena de valor posiciona a la compañía de manera única como líder global en transición energética más allá de ser el principal comprador.

El cambio de liderazgo tuvo lugar en el evento anual de directores ejecutivos del Consejo del Hidrógeno. Más de 200 directores ejecutivos y altos ejecutivos de las principales empresas e inversores en hidrógeno del mundo se reunieron en Berlín, Alemania, para evaluar los avances, discutir soluciones prácticas y demostrar un compromiso renovado con la colaboración.

Narciso Casado

CEIB

La Cumbre Iberoamericana busca promover la digitalización, el empleo y la sostenibilidad

El evento resalta la importancia de la colaboración público-privada para el desarrollo económico

Narciso Casado es una figura clave en el ámbito empresarial iberoamericano. Como Secretario Permanente del Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB) y Director de Relaciones con Iberoamérica de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), ha dedicado más de 35 años a la diplomacia corporativa y la promoción de iniciativas que fortalecen las relaciones empresariales en la región.

A lo largo de su carrera, Casado se ha consolidado como un referente en la articulación de estrategias que promuevan la competitividad empresarial y el crecimiento económico en Iberoamérica. Uno de los temas centrales en la agenda de Casado ha sido la transformación digital.

Desde su liderazgo en CEIB, ha promovido la implementación de tecnologías emergentes y la digitalización de las empresas como herramientas fundamentales para el desarrollo sostenible y la cohesión social. Casado sostiene que, en un mundo cada vez más digital, las empresas deben adaptarse a los cambios tecnológicos no solo para mantenerse competitivas, sino también para contribuir al bienestar general.

A propósito de la Cumbre Iberoamericana y el Encuentro Empresarial, eventos de gran relevancia para la integración regional, Casado ha liderado iniciativas que buscan fortalecer la colaboración entre los líderes empresariales y los gobiernos de la región. En estos foros, su enfoque ha estado en crear condiciones favorables para la inversión y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, así como en fomentar la innovación abierta, donde grandes corporaciones y startups trabajan de la mano para resolver los retos actuales.

Casado también es un defensor de la sostenibilidad empresarial, destacando el papel crucial que tienen las empresas en la implementación de prácticas responsables que beneficien a las comunidades locales. Bajo su liderazgo, el CEIB ha desarrollado espacios que abordan la empleabilidad juvenil, la sostenibilidad y la digitalización como pilares fundamentales para el desarrollo de la región.

Con más de 35 años de experiencia en diplomacia corporativa, ¿cuál considera que ha sido el impacto más significativo de su trabajo en la creación de alianzas entre los actores empresariales y económicos de Iberoamérica?

Trabajar desde las organizaciones empresariales y para las organizaciones empresariales. La labor y el esfuerzo que se realiza desde las instituciones que defienden a los empresarios y empresarias, sus ideas, planteamientos y vocaciones empresariales es fundamental. Lo más importante es que siempre se ha hecho en equipo, el de CEIB y con toda la red de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Esta es la clave del éxito.

Nosotros lo que hacemos es coordinar y poner encima de la mesa temas, retos; buscar ejemplos y experiencias de éxito que ya existen en nuestras organizaciones; y, sobre todo, vertebrar un espacio empresarial iberoamericano que está formado por las organizaciones empresariales presentes en la región y que ya son exitosas en sus países, cumpliendo una labor fundamental de diálogo social y de diálogo público-privado con los gobiernos.

La Cumbre Iberoamericana y el Encuentro Empresarial se han consolidado como espacios clave para la integración regional. ¿De qué manera estos eventos fomentan la colaboración entre empresarios de Iberoamérica y qué nuevas oportunidades espera que se presenten en la próxima edición?

Partimos de la base de que para nosotros las Cumbres Iberoamericanas son la mejor herramienta de integración regional que existe, y los Encuentros Empresariales, la mejor manera de materializar y dar visibilidad a la importante labor que hacen los empresarios de todos los países por el crecimiento, el empleo, la formación y el desarrollo de la región.

Estos eventos no solo fomentan la colaboración entre empresarios, sino también con los representantes de los gobiernos de Iberoamérica. Durante el Conversatorio de Jefes de Estado y de Gobierno, un momento clave, los líderes empresariales les trasladan sus recomendaciones, prioridades, demandas y compromisos más apremiantes para la región.

Los objetivos se traducen en una mayor cohesión social e integración regional que se materializa en acciones decisivas para interconectar la región. A través de los Encuentros colaboramos para ayudar a orientar las políticas públicas y crear un entorno empresarial favorable, mejorando el clima de negocios. Y lo más importante, perseguimos facilitar y fomentar el diálogo entre el sector público y privado. Una de las principales novedades en esta edición que

fomenta la colaboración entre empresarios será la posibilidad de realizar encuentros B2B para impulsar y potenciar los negocios y las inversiones en la región.

Este año, Ecuador será anfitrión de la Cumbre Iberoamericana y del Encuentro Empresarial. Desde su perspectiva, ¿qué importancia tiene el papel de Ecuador en la región, y cómo espera que este evento fortalezca su liderazgo económico y empresarial en Iberoamérica?

Partimos siempre del concepto de que las cumbres se celebran desde un país, pero son regionales y en clave iberoamericana. El papel de Ecuador está siendo y será fundamental por el compromiso de todas las instituciones que tienen un rol determinante en el evento, desde el Gobierno hasta las organizaciones empresariales, las empresas, las instituciones de Ecuador y también de Cuenca, con las que hemos mantenido un intenso programa de reuniones.

Ecuador tiene todos los componentes necesarios para ser un país muy atractivo de cara al exterior por sus relaciones prioritarias con otros países y áreas subregionales. Un tema de gran importancia es que en Ecuador ha sido y es un ejemplo de unidad de sus organizaciones representativas, como la CIG o la CIP, representadas por sus líderes Francisco Jarrín y María Paz Jervis; y aglutinadas ambas, junto a las principales del país en la Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador. También es importante destacar el

MAXWELL LEADERSHIP CERTIFIED TEAM MEMBER

MARMUNOZ TEAM

TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

IMPULSA

TU ORGANIZACIÓN

MENTORÍA Y LIDERAZGO

Te ofrecemos certificaciones en liderazgo diseñadas para transformar tu carrera y llevar tus habilidades al siguiente nivel. Aprende estrategias efectivas para liderar equipos, proyectos y organizaciones con confianza y visión.

www.marmunoz.biz

+1(786) 605 7875

papel de la CIPEM y su presidente, Juan Pablo Malo. Por tanto, se han sumado esfuerzos para que el Encuentro Empresarial Iberoamericano sea el éxito que todos deseamos.

Uno de los ejes temáticos de la Cumbre este año es la empleabilidad. ¿Cómo considera usted que los líderes empresariales pueden contribuir a mejorar las tasas de empleo en la región, especialmente en sectores emergentes impulsados por la innovación y la tecnología?

Para mejorar las tasas de empleo lo primero que hay que hacer es afrontar el problema desde una visión integral, que contemple medidas desde distintos ámbitos. Creo firmemente que hay que emplear un enfoque dual: facilitar el acceso a empleos formales y brindar una formación de calidad adaptada a las demandas del mercado laboral del futuro.

Abogamos por una sinergia entre el sistema educativo y las empresas para optimizar los resultados, siempre en consonancia con políticas eficaces por parte del sector público para promover el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Destacar, además, que en materia de empleo los empresarios tenemos mucho que decir y que aportar.

El Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB) tiene un rol crucial en la representación de las empresas en la región. ¿Cuáles son los principales desafíos que las empresas iberoamericanas enfrentan hoy en día en términos de competitividad y sostenibilidad?

Hace apenas unos meses hicimos público el III Observatorio de la Sostenibilidad en Iberoamérica, un estudio que recoge las opiniones de más de 770 instituciones y empresas de todos los sectores de 21 países de la región. Y he de decir que la gran mayoría considera que los principales desafíos a nivel global en los próximos tres años se centran en: el cambio climático, la crisis económica y la ciberseguridad.

Estos retos son considerados críticos en el contexto actual, marcado por la sucesión de diversas crisis, incluyendo la pandemia de COVID-19, la guerra en Ucrania, el conflicto en Gaza, la crisis de suministro de materias primas y la polarización social. Todo ello influye sobremanera en la competitividad y la sostenibilidad para las empresas. Les recuerdo la importancia también de volver a la senda de la inversión, el desarrollo y el crecimiento, un compromiso clave adoptado por los líderes empresariales en la pasada cumbre celebrada en República Dominicana.

La inclusión es otro tema clave en la próxima Cumbre. Desde su experiencia, ¿cuáles son las mejores prácticas que ha observado en la región para promover la inclusión en el entorno empresarial y qué papel juegan los empresarios en este proceso?

Nuestra prioridad siempre deben ser las personas. El crecimiento estable y sostenible de la región depende, en gran medida, del esfuerzo que hagamos para evitar la exclusión y que nadie se quede atrás. Y la única manera de romper las desigualdades es promover el empleo y la formación como las mejores fórmulas de inclusión social. Son muchas las experiencias de éxito de las organizaciones empresariales miembros de CEIB en esta materia, que van desde la pedagogía empresarial, siempre necesaria, hasta acciones concretas como la creación de agencias o de instituciones para posibilitar la búsqueda de trabajo.

Una de las mejores maneras de llevar esto a cabo es buscar medidas adecuadas para mejorar las condiciones de acceso al empleo y para ello la empresa es protagonista en este proceso. Y me parece también imprescindible potenciar las inversiones de triple impacto, haciendo que las empresas no solo inviertan, sino que lo hagan mejor. Las inversiones hoy en día cada vez son más verdes, sostenibles e inclusivas. Deben ser eficaces y que ayuden a todo el mundo por igual. Para ello, apostar por proyectos que beneficien a las comunidades locales e implicarlas desde un principio en lo que será el resultado final es esencial.

Ecuador se ha destacado en los últimos años por su enfoque en sostenibilidad. ¿Qué aprendizajes o buenas prácticas de sostenibilidad empresarial cree que Ecuador puede compartir con otros países durante esta Cumbre?

Las buenas prácticas hay que compartirlas, adoptarlas y adaptarlas, y no cabe duda de que hay muchas en la región. En Ecuador, uno de los elementos que más destacan en cuanto a la actividad empresarial en años recientes es el de los espacios generados para dialogar, planificar y coordinar acciones conjuntas, en beneficio del colectivo empresarial y de la comunidad en general.

Estos espacios han favorecido el desarrollo de acciones colectivas con un impacto inmediato y positivo en las áreas de sostenibilidad, especialmente en el aspecto social, destacando acciones relacionadas con la educación en general (incluyendo el levantamiento de escuelas en áreas rurales donde hay presencia de empresas), formación emprendedora (la iniciativa

Red Victoria), programas para reducir la incidencia de la desnutrición infantil (los Bancos de Alimentos), formación de la población para contribuir a la reducción de la violencia basada en género y para la reconstrucción y fortalecimiento del tejido social en pro de la reducción de la inseguridad ciudadana (la iniciativa Mangle Inc.). Recordar, además, que la sostenibilidad es uno de los ejes temáticos del Encuentro Empresarial, además de la empleabilidad y la inclusión, la innovación y la inteligencia artificial, o las infraestructuras, entre otros.

Desde su perspectiva, ¿cómo ha evolucionado el papel del empresario iberoamericano en la última década, y cuáles son las habilidades más importantes que los líderes deben desarrollar para mantenerse competitivos en un entorno global cada vez más digitalizado?

En los últimos años se han transformado los modelos de liderazgo tradicional, demandando nuevas fórmulas, bajo parámetros más colaborativos, colectivos y consensuados. Nunca hasta ahora había sido tan importante el liderazgo comprometido y el diálogo social como herramienta. Nuestro futuro cercano depende, en gran medida, de la calidad de los liderazgos, no solo en los gobiernos, sino también en el sector privado y en las organizaciones sociales.

Hay que fomentar la pedagogía y no la demagogia, y liderazgos propositivos y no defensivos, que apuesten por consensuar, y no por dividir o polarizar. Necesitamos liderazgos firmes, proactivos y transparentes, en los que primen las ideas, la creatividad y la innovación, el autocontrol, la perseverancia y la capacidad de comunicación. Tenemos que apostar por modelos que congreguen a los distintos y no solo a los iguales, para ampliar el abanico de propuestas y de posibles soluciones en esta etapa crucial de transformación para el mundo y, sobre todo, para Iberoamérica.

¿Cómo cree que las organizaciones empresariales pueden fomentar una cultura de colaboración más estrecha entre el sector privado y los gobiernos, para impulsar el desarrollo económico y social en Iberoamérica?

Está en el ADN de los empresarios y de sus organizaciones representativas estos dos conceptos: colaboración y diálogo, es lo que hacemos y estamos

comprometidos a seguir haciendo. Es verdad que, por un lado, estamos las instituciones que formamos parte de lo que a mí me gusta llamar el "Espacio Empresarial Iberoamericano", que lideramos las 25 organizaciones empresariales miembros de CEIB y de OIE y las 17 Ajes que pertenecen a la Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE); y por otro, los representantes de los gobiernos e instituciones públicas de Iberoamérica.

Y para fomentar la colaboración público-privada, les aseguro que lo hacemos a diario en cada una de nuestras reuniones, a través de las iniciativas y grandes foros que llevamos a cabo, la gran mayoría de ellos en estrecha cooperación con la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Sin duda, el ejemplo más claro de diálogo y colaboración público-privada real son los Encuentros Empresariales de las Cumbres Iberoamericanas. El conversatorio de Jefes de Estado y de Gobierno que cierra el Encuentro Empresarial y da paso a la cumbre política, sirve para plasmar esa colaboración de la que venimos hablando, a modo no solo de recomendaciones, sino también de compromisos a los que después se les da seguimiento, y que reflejan las prioridades y demandas más apremiantes para la región.

Además, en el periodo entre cumbres, esta colaboración también queda patente a través de nuestras líneas permanentes de trabajo, como el Foro de la Mipyme, el de Innovación Abierta, el de Turismo Inclusivo, Justo y Sostenible, y dos líneas nuevas que acabamos de poner en marcha: empleabilidad juvenil y conectividad y digitalización. En todos ellos, contamos siempre con el sector público y privado de la región, para asegurar la viabilidad y afianzar todo lo que necesita Iberoamérica. Y no puedo acabar sin invitarles a participar en la gran cita empresarial en Cuenca, Ecuador, los días 13 y 14 de noviembre, de la que podrán encontrar más información e inscribirse en: https://encuentroempresarialiberoamericano.com/

MARMUNOZ
TEAM
TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

CAMPAMENTO DE LÍDERES

SCAN

ELEVA TU NIVEL ORGANIZACIONAL

¿QUÉ APRENDERÁS?

+1(786) 605 7875

01

Liderar equipos digitales y de negocio

02

Fomentar la Colaboración y la creatividad

03

Conocer y aplicar las destreza de los líderes de la era digital

www.marmunoz.biz

Álvaro Cuco de Venegas

Chief Strategy Officer

“Es fundamental reforzar la idea nuclear de que es más importante comunicar que imponer”

Es importante la visión holística en la transformación digital, subrayando la necesidad de empoderar a los empleados y fomentar una cultura de innovación para garantizar el éxito organizacional.

Alvaro Cuco de Venegas es una figura destacada en la gestión del cambio y la transformación digital, con una trayectoria que abarca desde corporaciones globales hasta startups innovadoras. Su enfoque estratégico se basa en colocar al capital humano en el centro de sus iniciativas, lo que le ha permitido liderar procesos de cambio exitosos en diversas industrias.

Cuco, con un MSc. en Innovación, Sociología y Nuevas Tecnologías, un MBA y un diploma de Harvard, combina su sólida formación académica con una vasta experiencia práctica. Su capacidad para abordar la gestión del cambio de manera holística, adaptando las soluciones tecnológicas a las realidades específicas de cada organización, ha sido clave en su éxito.

En su rol como mentor y digital coach, Cuco se enfoca en crear una cultura de innovación, utilizando herramientas como el Net Promoter Score (NPS) para medir y ajustar sus estrategias. Este enfoque basado en datos, junto con su habilidad para comunicar y formar equipos diversos, refuerza su reputación como un líder en su campo.

Además de su trabajo como consultor, también es un reconocido speaker y profesor, compartiendo su conocimiento sobre la importancia de la gestión del cambio en la era digital. Su énfasis en la empatía, la flexibilidad y la creatividad como herramientas esenciales para el éxito, lo convierte en una referencia imprescindible en el ámbito de la transformación digital.

¿Podría compartir un caso concreto donde la transformación digital que usted dirigió empoderó a los empleados y resultó en un crecimiento significativo para la organización?

Es muy comprometido sólo fijarse en un solo caso, pero para los pasados Juegos Panamericanos Santiago 2023, la mayor cantidad de gente vinculada a la organización eran todos voluntarios. No se les pagaba. Y a veces había dificultades propias de la distancia, los horarios de las actividades, las inclemencias del clima, así como las prioridades y compromisos familiares, que desarmaban cualquier planificación.

En un evento en que las inscripciones y asignaciones estaban monopolizadas por un sistema informático, para incentivar reemplazos por imprevistos, la camaradería, la asignación de turnos en lugares privilegiados y otra serie de privilegios se derivaron a una plataforma intuitiva, que no dependía de si se caía o no el sistema ya que contaba con backup.

Las ausencias disminuyeron drásticamente y, por el contrario, las reuniones "extraprogramáticas" se volvieron habituales hasta generar congratulaciones desde todos los rincones de la Pan América convocada, refiriéndose al espíritu colaborativo y de equipo que hizo posible tal hazaña. Todo gracias a pensar de una forma diferente.

Dada su vasta experiencia en múltiples sectores, ¿cómo ha influido su enfoque holístico en la implementación de estrategias de transformación digital y gestión del cambio?

El roce cultural sin duda alguna es una ventaja. Tanto por el acceso a recursos, el haber implementado soluciones en todos los continentes, en empresas de tan variadas dimensiones y dedicaciones, además de poner en práctica algo que aprendí con el paso del tiempo: la empatía.

Aprender a no acelerar a fondo con todos, sino que estar más pendiente en mantener la carga en la carreta, aquello que los miembros más leales y destacados de la empresa añoren, es algo que hay que tomar muy en cuenta, antes de decidir "hasta cuánto se está dispuesto a cambiar", ya que hay a quienes les cuesta mucho, hay a quienes si no se los explicas hacia dónde vas, no querrán emprender el viaje. Pienso que soy un aventajado.

¿De qué manera su formación en sociología y nuevas tecnologías le ha permitido abordar la gestión del cambio y la transformación digital de manera única?

Querer entender el cómo funcionaban las cosas me llevó al mundo de la Ingeniería. Las nuevas tecnologías duran muy poco siendo "nuevas" así es que el período de adaptación suele ser muy corto. Para ayudar a que las personas se acercaran a las soluciones innovadoras, me resultaba necesario entender el cómo pensaban.

La sociotechnology existe como disciplina, y yo modestamente necesitaba mejores herramientas para entender la sinergia entre la sociedad y las nuevas tecnologías. Esa formación, sumada a la visión holística que me ha dado mi participación en muchas empresas Forbes 500, así como tener los sellos de 81 países en el pasaporte, ayudan de la mejor manera a abordar la gestión del cambio.

La calidad humana es esencial en el liderazgo. ¿Cómo se asegura de que sus estrategias y enseñanzas también promuevan el desarrollo personal y profesional de los individuos dentro de las organizaciones?

Empatía. Lo he mencionado antes y es un factor fundamental, que hay que fomentar y potenciar, regenerar y en algunos casos extremos, enseñar. No se trata de ser el más simpático, el más laxo en el trabajo, sino que quien sepa navegar en el estrecho laberinto de las redes humanas, en donde al igual que en una biblioteca, cada persona es un mundo.

Es fundamental reforzar la idea nuclear de que es más importante comunicar que imponer; traducir en lenguaje cómodo de adquirir al igual que técnicas lúdicas ayudan a potenciar el factor humano en el proceso de transformación de la organización. Si se cumple con este fundamento, se asegura un equilibrio en el desarrollo personal como el profesional.

Como speaker y profesor, ¿qué lecciones fundamentales transmite a sus estudiantes y audiencias sobre la importancia de la gestión del cambio en la era digital?

El mensaje que suelen considerar más relevante es que en el factor del cambio, siempre el término "depende" es la clave para determinar dirección, intención, potencia, duración y alcance. Por otro lado, llevarlos con sus propios conocimientos y ejemplos de vida a enfrentar retos como la modificación de la zona de confort. Se trabaja mucho ese aspecto. También el juego de roles y ponerse en el lugar del resto. Nos ayudamos de herramientas de coaching, sociológicas y tecnológicas, además de poner en práctica toda la experiencia empírica y académica multifocal de que dispongo.

En su experiencia, ¿qué papel juegan la creatividad y el pensamiento lateral en la resolución de problemas complejos durante los procesos de transformación digital?

Es fundamental el "pensar diferente". Es necesario enfrentarse a prismas, a caleidoscopios, a ejercicios de lógica filosófica y matemática, aunque sea de forma didáctica, pero deben tomar contacto con ejercicios que les hagan abrirse de mente, para que una gota no sea igual a otra, hace falta poder entender que una gota más una gota, no son dos gotas, sino que una. Más grande, pero una. Para ello me apoyo en una metodología de coaching desarrollada por LEGO® que es LEGO Serious Play, y como player certificado podemos trabajar con grupos numerosos alcanzando la excelencia desde la individualidad a la colectividad.

¿Qué consejo le daría a los jóvenes profesionales que buscan destacarse en la gestión del cambio y la transformación digital en un entorno empresarial cada vez más tecnológico?

Que no se enfoquen sólo en las tecnologías, ellas siempre llegan, tarde o temprano, por la puerta de al lado o la ventana trasera, llegan. Recomendaría tener especial sensibilidad a detectar la permeabilidad, la capacidad, potenciar a los embajadores y a los autodidactas, a los propensos al cambio y a los impulsores de este.

Que ningún proceso es suficiente, no hay ninguno inalcanzable, así como no hay ninguna gestión del cambio pequeña. Esto, y salvando las distancias con el deporte, pero seguramente la analogía nos sirve para comprender que, para llegar a jugar con los grandes, es necesario haber pisado las canchas pequeñas, las más humildes, las más lejanas. Esas representan el mayor desafío.

No por ello alguien va a rechazar la oportunidad de jugar con el Real Madrid, pero si se quiere jugar bien, que te incluyan en el equipo titular y no te saquen con el primer cambio de temporada, tienes que tener espaldas, ser capaz de jugar con todos los balones, en todos los campos, con compañeros de equipo peores o mejores y, por, sobre todo, no te puedes confiar de poder tener éxito contra otro equipo, si no eres capaz de medir las capacidades de tu propia escuadra.

¿Qué estrategias utiliza para fomentar la empatía dentro de su equipo, y cómo ha visto que esta empatía influye en el éxito de los procesos de cambio?

En algunas organizaciones hay normas muy concretas. Hay países en los que se fomenta el criterio empático desde las leyes. Sin embargo, la mejor manera de abrirse y estar en condiciones de ayudar a abrirse a otros, es realizando tareas de equipo, reuniones virtuales o presenciales que incluyan los juegos de roles y el estudio de experiencias como de los clientes, los proveedores, trabajadores de otras filiales, y así darse cuenta que lo que "dice la norma", no siempre atiende a la lógica del usuario, lo que "dice el sistema" está desfasado o abiertamente obsoleto, y tal vez lo más destacado, saltarse las diferencias generacionales, de sexo y académicas: siempre hay una buena excusa para compartir vivencias personales que nos acerquen los unos a los otros.

ANUIES

ANUIES - TIC

meta redTIC Mx
by universia

ENCUENTRO ANUIES-TIC UACH 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

EL **COMPROMISO SOCIAL** DE LA **EDUCACIÓN SUPERIOR** EN LA **TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

18 DE OCTUBRE - VIRTUAL

22 Y 23 DE OCTUBRE - PRESENCIAL

https://encuentro-tic.anuies.mx/

@anuiestic

Adriana Flores

Executive Director de ProtocolToday

Conectar culturas es la clave para el éxito en los negocios internacionales

La empresa impulsa la transformación empresarial global a través del protocolo, la diplomacia y las habilidades interpersonales en más de 70 países.

En un mundo cada vez más conectado y globalizado, el rol del protocolo, la diplomacia y las habilidades interpersonales han cobrado una relevancia sin precedentes. Adriana Flores, Directora Ejecutiva de ProtocolToday, ha construido su carrera profesional sobre la comprensión profunda de estas herramientas, transformándolas en claves para el éxito en el ámbito empresarial y diplomático. Con una trayectoria que abarca más de una década trabajando en uno de los aeropuertos más importantes del mundo, Schiphol en Ámsterdam, Flores se ha posicionado como una figura clave en el desarrollo de capacidades para empresarios y ejecutivos que buscan cerrar las brechas culturales en un entorno internacional.

Su carrera profesional comenzó en el mundo del protocolo internacional y la diplomacia, al enfrentar retos particulares que la hicieron ver la necesidad de fundar ProtocolToday en 2014. Después de trabajar durante más de 10 años en la recepción de dignatarios internacionales, desde miembros de la realeza hasta jefes de estado, Flores identificó un vacío en la capacitación para ejecutivos y empresarios que, cada vez más, se enfrentan a la internacionalización de los negocios. Con esta visión clara, decidió crear una empresa que pudiera capacitar a líderes para enfrentar estos desafíos, especialmente en lo que respecta a las diferencias culturales y la correcta aplicación de protocolos diplomáticos y empresariales.

ProtocolToday se ha convertido en una empresa líder en el desarrollo de capacidades, especializada en protocolo internacional, diplomacia y lo que Flores denomina “habilidades blandas”, como la etiqueta empresarial y la inteligencia cultural. Estas habilidades son fundamentales para empresarios que deben interactuar con socios, clientes y colegas de diferentes culturas y países. Flores ha logrado posicionar su empresa en más de 70 países, ayudando a organizaciones y ejecutivos a superar barreras culturales y lingüísticas, y a manejar con éxito las complejidades de los negocios globales.

Flores destaca que el éxito de ProtocolToday radica en su capacidad para adaptar sus programas de formación a las necesidades específicas de cada cliente. Las empresas locales, que cada vez se enfrentan a mercados más globalizados, han encontrado en ProtocolToday un aliado esencial para mejorar la imagen y percepción que proyectan en sus interacciones internacionales. A través de técnicas de negociación que minimizan los malentendidos, los empresarios han podido desarrollar relaciones duraderas y fructíferas con socios de otros países. Esta combinación de habilidades duras y blandas ha permitido a los clientes de Flores presentar a sus empresas de manera más efectiva, causando el impacto positivo que buscan en un mercado global cada vez más competitivo.

¿Cómo comenzó su viaje profesional en el mundo del protocolo internacional y la diplomacia, y qué la inspiró a fundar ProtocolToday?

ProtocolToday Academy fue fundada en el año 2014, surgió desde la necesidad de comprender el protocolo moderno, así como la etiqueta de negocios y la importancia cultural para entender mejor las necesidades de los ejecutivos y empresarios en esta época. Todo esto después de haber trabajado por más de 10 años en el área VIP del aeropuerto Schiphol en Ámsterdam (Países Bajos), recibiendo a miembros de familias reales, jefes de Estado, cuerpo diplomático, empresarios y ejecutivos durante visitas y eventos oficiales.

Por otra parte, al analizar que las empresas locales son cada vez más internacionales, observé la necesidad de que los ejecutivos se comuniquen de la manera correcta y sepan tratar directa e indirectamente con socios comerciales, clientes y colegas extranjeros.

Como Executive Director de ProtocolToday, ¿podría compartir con nuestros lectores un logro destacado o un momento significativo en su carrera que haya contribuido al éxito de la empresa?

Mis retos han sido un poco diferentes a los de una mexicana en su propio país. Mi crecimiento y adaptación me han llevado años para aprender dos idiomas (inglés y neerlandés), conocer la cultura y adaptarme a la sociedad neerlandesa. Los mexicanos somos de una cultura colectivista y jerárquica, y sin embargo, logré armonizar con la cultura holandesa, que es individualista, menos jerárquica, de bajo contexto y más distante. Existe una brecha cultural entre ambas, pero un logro de este reto es que

ProtocolToday se convirtió en un puente para cerrar esta brecha internacional. Somos una empresa que desarrolla capacidades, conecta valores, culturas, organizaciones, individuos y sociedades en todo el mundo, con un alcance en más de setenta países.

ProtocolToday se especializa en el desarrollo de capacidades en protocolo internacional, diplomacia y habilidades diplomáticas llamadas blandas. ¿Cómo cree que estas habilidades han impactado positivamente en las empresas y ejecutivos con los que ha trabajado?

Uno de los desafíos para las organizaciones en este mundo globalizado es construir la imagen y percepción correcta, hacer negocios con extranjeros superando las barreras culturales e idiomáticas, y aplicar sistemas de negociación.

El impacto positivo para los empresarios se refleja al aplicar estas habilidades duras y blandas (soft and hard skills), directa e indirectamente, con socios, clientes y colegas internacionales. No es lo mismo hacer negocios con empresarios neerlandeses, estadounidenses o incluso en América Latina.

Los empresarios han podido presentarse a sí mismos y a sus empresas de manera efectiva, causando el impacto positivo deseado y aplicando técnicas de negociación que minimizan los malentendidos. Esto les ha permitido realizar negocios fructíferos y duraderos.

Recordemos que los clientes locales se están volviendo cada vez más globales, y su manera de pensar y comportarse está cambiando. Los clientes de hoy no solo buscan estar satisfechos, sino también identificarse con la empresa, quieren una atención personalizada, buscan seguridad, comodidad y, sobre todo, felicidad, lo que resulta en un cliente leal a largo plazo.

Además de su exitosa carrera profesional, usted también ha sido un modelo a seguir para muchas mujeres. ¿Podría hablarnos sobre cómo ha equilibrado su vida personal y profesional mientras continuaba con su éxito?

La mujer se está integrando cada vez más en el ámbito empresarial, no solo en pequeñas y medianas empresas, sino también tomando altos puestos en compañías nacionales e internacionales.

Es importante que la mujer siga invirtiendo en sí misma, no solo en habilidades duras o básicas, como una carrera profesional, sino también en desarrollar "habilidades blandas" para adquirir una mentalidad global. Estas habilidades ayudan a crear una perspectiva más amplia de la forma de vida.

Para mí es muy importante mantener el equilibrio entre el tiempo de calidad en mi vida personal y profesional, mientras se trabaja objetivamente.

En un mundo cada vez más globalizado y diverso, ¿cuál considera que es el papel más importante del protocolo internacional y la inteligencia cultural en la construcción de relaciones sólidas y exitosas entre empresas y personas de diferentes culturas?

En este mundo globalizado existen grandes desafíos para los empresarios y diplomáticos, como crear la imagen y percepción adecuada de sus empresas; construir un puente de entendimiento para superar las brechas culturales; y establecer relaciones comerciales para hacer negocios internacionales, aplicando protocolos de negociación entre culturas.

Por esta razón, es importante comprender y aplicar los mecanismos y nuevas formas de hacer negocios, conocer y practicar las normas y reglas de etiqueta, protocolo empresarial moderno, ética de negocios, negociación, y también, algo muy importante, saber cómo gestionar una cena diplomática para causar el impacto positivo deseado en la construcción de relaciones sólidas y exitosas.

Como líder en su campo, ¿cuál es su visión para el futuro de ProtocolToday y cómo espera seguir impactando positivamente en el mundo empresarial y diplomático en los próximos años?

Comprendemos la importancia de estas habilidades en distintos sectores y es nuestra misión equipar a empresarios y empresarias abriendo mercados en varios países para impulsar la economía nacional e internacional. Nuestro objetivo es crear un estilo de vida de negocios, minimizando los malentendidos y logrando negocios exitosos en todo el mundo.

Damián Pereyra

Business Development Manager en SLONY

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

Damián Pereyra lidera la expansión digital de SLONY, integrando innovación y gestión del talento para un crecimiento sostenido.

El mundo empresarial actual enfrenta cambios rápidos y constantes impulsados por la digitalización, y Damián Pereyra, Business Development Manager de SLONY, ha estado a la vanguardia de este proceso. Desde su enfoque en el big data hasta la creación de ecosistemas colaborativos como Makers, Pereyra ha demostrado ser un líder innovador que entiende la importancia de la transformación digital y la gestión del talento para mantenerse competitivo.

SLONY es una empresa dedicada a los servicios tecnológicos que ha logrado expandirse más allá del mercado local de Argentina, alcanzando un importante crecimiento en Estados Unidos y otros mercados internacionales. El éxito de esta empresa ha sido posible gracias a su capacidad para anticipar las tendencias del mercado y adoptar nuevas tecnologías, como el big data, que se ha convertido en una herramienta clave para la toma de decisiones empresariales. Pereyra y su equipo han aprovechado estas herramientas para ofrecer soluciones tecnológicas personalizadas que permiten a sus clientes mejorar la eficiencia operativa y alcanzar sus metas de negocio.

Este enfoque en la innovación es parte esencial del éxito de SLONY. Pereyra destaca la importancia de mantener una visión clara y rodearse de personas capacitadas que puedan adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado. De esta manera, su empresa no solo responde a las demandas actuales, sino que también anticipa futuros desarrollos en el ámbito digital.

Colaboración en tiempos difíciles

Durante la pandemia, Pereyra impulsó la creación de Makers, un ecosistema de emprendedores diseñado para fomentar la colaboración y la innovación en un entorno de incertidumbre. Este proyecto se ha convertido en un espacio donde los emprendedores de diferentes sectores pueden compartir conocimientos, recursos y experiencias, permitiéndoles superar los desafíos derivados de la crisis global.

Makers ha sido un componente fundamental en la estrategia de Pereyra para promover la gestión del talento en un entorno digitalizado. La colaboración entre diferentes sectores ha facilitado la creación de soluciones innovadoras que benefician tanto a las empresas participantes como a sus empleados. Este tipo de iniciativas se alinea con las tendencias actuales en las que la gestión del talento va más allá de los equipos internos, fomentando redes colaborativas que potencian el desarrollo de habilidades y conocimientos entre emprendedores y empresas.

Expansión internacional

Uno de los mayores logros de SLONY ha sido su expansión a mercados internacionales, un hito que no estuvo exento de desafíos. Pereyra ha señalado que, en sus inicios, uno de los principales obstáculos fue adaptarse a un entorno empresarial mucho más competitivo y diverso. La entrada en mercados internacionales, como Estados Unidos, requirió un profundo entendimiento de las nuevas dinámicas de mercado, así como el establecimiento de relaciones sólidas con clientes y socios locales.

A pesar de estos retos, Pereyra y su equipo han logrado consolidar la presencia de SLONY en nuevos mercados, apoyados en una visión clara y una estrategia basada en el uso de tecnologías avanzadas. Este éxito demuestra cómo la combinación de talento, tecnología e innovación es clave para que las empresas logren posicionarse en un entorno cada vez más globalizado y competitivo.

Uno de los aspectos más destacados de la carrera de Pereyra ha sido su enfoque en la gestión del talento. Para él, la clave del éxito no radica únicamente en la adopción de tecnologías avanzadas, sino en la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos. En un mundo cada vez más digitalizado, Pereyra ha implementado prácticas que permiten a sus empleados no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino también desarrollar nuevas habilidades que los preparen para futuros retos.

La cultura de innovación y aprendizaje continuo que ha fomentado en SLONY es un ejemplo claro de cómo las organizaciones líderes están gestionando el talento en un entorno tecnológico. Además, iniciativas como Makers permiten que los empleados y emprendedores colaboren entre sí, fomentando un ambiente de trabajo dinámico y orientado al crecimiento personal y profesional.

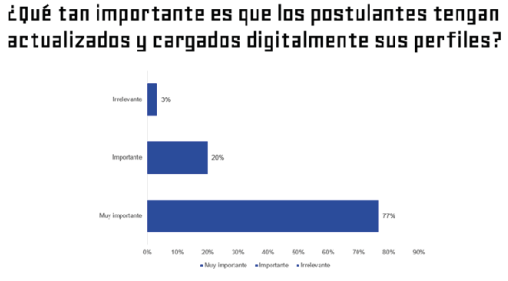
El éxito de SLONY, bajo la dirección de Pereyra, no solo es el resultado de la adopción de tecnologías avanzadas, sino también de una sólida estrategia de gestión del talento y la innovación. A medida que el mercado global continúa evolucionando, SLONY se encuentra bien posicionado para seguir creciendo y expandiéndose a nuevas regiones, gracias a su enfoque en la transformación digital y el empoderamiento de sus empleados.

Pereyra sigue siendo un líder visionario que entiende la importancia de anticiparse a las tendencias del mercado y adoptar un enfoque colaborativo y orientado a las personas. Su capacidad para unir tecnología, talento e innovación es lo que ha permitido a la empresa prosperar en un mundo empresarial en constante cambio, y su ejemplo es una lección valiosa para cualquier organización que busque mantenerse competitiva en el futuro

Casi 7 de cada 10 especialistas en Recursos Humanos utiliza plataformas digitales para el reclutamiento

Además, el 67% de los expertos considera que es crucial que los talentos tengan sus perfiles actualizados en plataformas digitales. Como adelanto, el regreso de la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024.

Según el estudio Reclutamiento y Postulación Digital de Multitrabajos, el portal líder de empleo de Ecuador, el 67% de los especialistas en recursos humanos del país utiliza plataformas digitales para realizar búsquedas de talentos. Además, el 67% considera elemental que los perfiles estén actualizados. Como adelanto, vuelve la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024 con más de 50 empresas buscando talento.



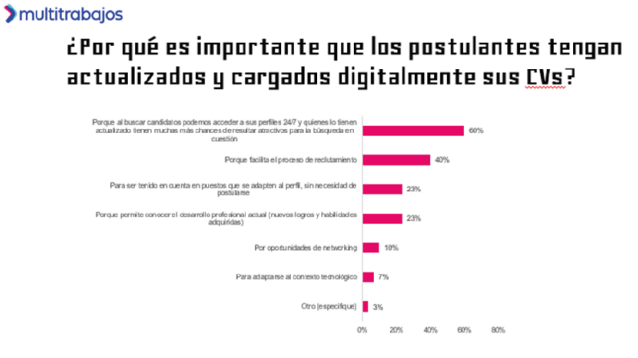
Estos resultados anticipan la llegada de la feria de empleo Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024. Este evento, realizado 100% en formato digital y disponible en Multitrabajos.com durante una semana, del 23 al 29 de septiembre. Tendrá un alcance nacional y las personas en búsqueda de empleo podrán postularse desde cualquier lugar del país .

“El estudio revela un amplio uso de plataformas digitales como Multitrabajos por parte de especialistas en recursos humanos: casi el 70% las adopta en el proceso de reclutamiento. Además, el 67% considera crucial la actualización de los perfiles. Seguimos revolucionando el mundo del empleo con la tecnología más innovadora. Por eso, nos estamos preparando para la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024, donde ofreceremos a través de Multitrabajos.com las mejores oportunidades laborales en un evento digital de alcance nacional sin precedentes”, explica Jeff Morales, Gerente de Marketing de Multitrabajos.

Reclutamiento y Postulación Digital es un estudio de Multitrabajos en el que participaron 4714 personas trabajadoras y especialistas en recursos humanos de Ecuador, Chile, Argentina, Panamá y Perú. La investigación explora cómo es el proceso de reclutamiento de las personas que buscan empleo.

¿Por qué es importante para los talentos cargar y actualizar sus CVs en las plataformas digitales?

El 60% de los especialistas en HR considera que es importante que los talentos carguen y actualicen sus CVs en plataformas digitales porque les permite acceder a los perfiles de los candidatos en cualquier momento y aumenta las posibilidades de que resulten atractivos para las búsquedas en cuestión; el 40% opina que esto facilita el proceso de reclutamiento; y el 23% cree que permite a los candidatos ser considerados para puestos que se adapten a su perfil sin necesidad de postularse.

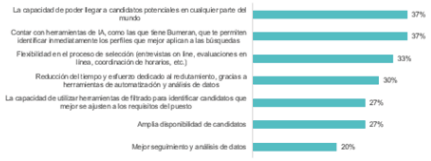


¿Cuáles son las principales ventajas del reclutamiento digital? El 37% de los expertos menciona las herramientas de Inteligencia Artificial que permiten identificar inmediatamente los perfiles que mejor aplican a las búsquedas; otro 37% destaca la capacidad de poder llegar a candidatos

potenciales en cualquier parte del mundo; y el 33% señala la flexibilidad en el proceso de selección.

multitrabajos

Para los especialistas en HR, ¿cuáles son las principales ventajas del reclutamiento digital?



Casi 8 de cada 10 expertos utiliza las herramientas digitales para la publicación de ofertas laborales

El 77% de los especialistas en recursos humanos afirma que utiliza herramientas digitales para la publicación de ofertas de empleo; el 57% para la búsqueda y selección de candidatos; y el 23% para la evaluación de competencias y habilidades de los postulantes.

multitrabajos

¿En qué parte del proceso utilizan las herramientas digitales de reclutamiento los profesionales en RH?

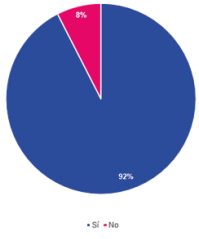
¿Cómo creen que será el proceso de reclutamiento en cinco años? El 56% cree que será completamente digitalizado; el 23% anticipa un mayor uso de inteligencia artificial; y el 13% considera que se mantendrá totalmente igual.

Según los especialistas en HR, ¿cómo creen que será el proceso de reclutamiento en 5 años?

Búsqueda de empleo: el 92% de las personas lo hacen a través de plataformas digitales

El 92% de los postulantes buscan empleo a través de plataformas digitales como Multitrabajos. Una tendencia similar se observa en el resto de la región: el 94% en Panamá; el 93% en Chile; el 92% en Argentina; y el 91% en Perú.

¿Se postulan los talentos en portales de empleo?



¿Cuáles son las ventajas de postularse digitalmente? El 42% de los talentos considera que es más fácil y simple; el 40% afirma que hay una mayor diversidad de oportunidades ofertas; y el 25% señala la posibilidad de ser visto por un número mayor de empleadores

multitrabajos

¿Cuáles son las ventajas de postularse digitalmente en portales de empleo según los talentos ?

El 79% de los candidatos cree que las plataformas digitales brindan mayores posibilidades de conseguir empleo

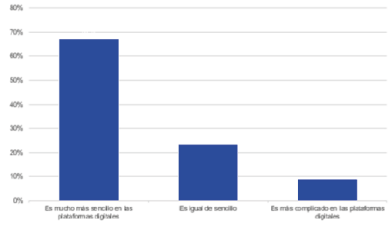
El 79% de los candidatos considera que a través de las plataformas digitales tienen mayores posibilidades de conseguir empleo, mientras que el 21% mantiene una postura contraria.

¿Qué tan sencillo consideran el proceso de postulación en plataformas digitales en comparación con métodos tradicionales? El 67% considera que es mucho más sencillo hacerlo digitalmente; el 24% opina que es igual de sencillo; y solo un 9% cree que es más complicado.

Premium Content

multitrabajos

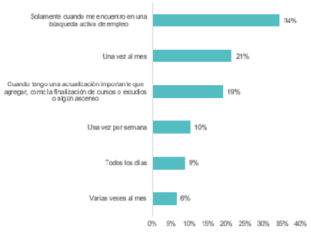
¿Qué tan sencillo es el proceso de postulación en las plataformas digitales en comparación con métodos tradicionales?



En cuanto a la actualización del perfil y currículum digital, el 34% lo hace únicamente cuando está en una búsqueda activa de empleo; el 21% lo actualiza una vez al mes; y el 18% lo actualiza cuando tiene información relevante para agregar, como la finalización de cursos, estudios o algún ascenso.

multitrabajos

Según los talentos, ¿cada cuánto actualizan su perfil y cv digital?

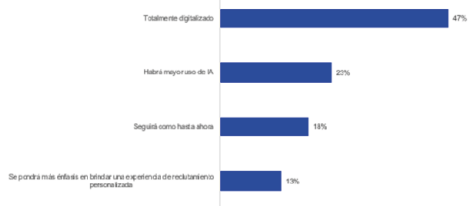


En la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024, a la cual se va a poder acceder a partir del 23 de septiembre, el único requisito para poder postularse es que los participantes tengan un perfil creado en Multitrabajos.

¿Cómo creen que será el proceso de reclutamiento en cinco años? El 47% considera que será totalmente digitalizado; el 23% opina que habrá un mayor uso de inteligencia artificial; y el 18% cree que seguirá como hasta ahora.

multitrabajos

¿Cómo creen los talentos que será el proceso de reclutamiento en 5 años?



Con más de 50 empresas, la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024 se vuelve a perfilar como la feria de empleo más grande de Ecuador

Del 23 al 29 de septiembre, vuelve la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024, la mayor feria de empleo virtual del país. Este evento cuenta con la participación de más de 50 empresas nacionales e internacionales, en busca de los mejores talentos de Ecuador. Los interesados pueden obtener más información y unirse a esta feria visitando Multitrabajos.com.

Las oportunidades laborales que ofrecerá la Feria de Empleos Expo Multitrabajos Online 2024 requerirán perfiles de todas las áreas, desde IT hasta administrativos. Además, entre las empresas participantes destacan: Banco Pichincha, Ecuaquímica, Teojama, JEP, Grupo Bimbo, Cervecería Nacional, Grupo Ortiz, Marathon, Telconet, Grupo Vilaseca, Banco del Austro, La Ganga, CBC, Grupo Oriental, La Fabril, Expalsa, Confiteca, El Ordeño, Grupasa, Cresa, Trade Alliance Corporation (Zara), Quala, Productos Familia, Deprati, Indurama, Netlife, Grupo Difare, Fybeca, Colineal, Primax, entre otras.

Este año, Multitrabajos vuelve a revolucionar el mundo laboral ecuatoriano con la feria de empleos digital más grande y exitosa del país y Latinoamérica. En Ecuador, la edición 2023 generó más de 1 millón de visitas a la plataforma y cerca de 900.000 postulaciones. ¿Qué pasó este año en la región? Durante el 2024, los resultados han sido sorprendentes: en marzo, la edición de Panamá alcanzó un récord con más de 2,5 millones de visitas y 500.000 postulaciones; en abril, la feria en Perú registró más de 300.000 postulaciones y 2,5 millones de visitas. Mientras que en Argentina, en julio, significó más de 2,9 millones de visitas y 600.000 postulaciones.

¿Cómo postular en la Expo Multitrabajos? Para ser parte de la feria laboral, el único requisito es tener un perfil actualizado en la plataforma. Una vez se crea o actualiza el CV en Multitrabajos.com, tienen la posibilidad de enviar su perfil a las principales empresas de Ecuador en cualquier momento y desde cualquier lugar durante los 7 días de la feria. Los especialistas de Recursos Humanos revisarán detenidamente los perfiles en busca de los candidatos más idóneos para cada vacante, y aquellos que sean seleccionados serán contactados para avanzar con el proceso de selección.

.Acerca de Multitrabajos.com:

Multitrabajos.com es el portal de empleo líder de Ecuador y es parte de la red de de empleo más grande de América Latina con presencia en cinco países: Argentina, Chile, Ecuador, Panamá y Perú. Estos sitios ofrecen más de 126.000 ofertas de empleo y reciben más de 60 millones de visitas por mes.

Multitrabajos es parte de Jobint, la HR tech que combina las mejores marcas y productos de tecnología del sector para dar una solución integral a las necesidades del mundo de los recursos humanos en Latinoamérica.

María Méndez

Presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York.

UNIDOS POR EL BIENESTAR SIN BURNOUT

María Méndez es presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York. Ha trabajado con figuras y eventos internacionales como Beyonce, Frank Ocean, Joe Thomas, The Mavericks, Raul Di Blasio, Benicio del Toro ylaSuperBowl.

Creo firmemente en el poder de una voz, y más aún en el impacto de varias voces unidas. Esta convicción ha sido el motor que impulsa la misión deVacationis a Human Right, una organización nacida del profundo deseo de transformar las vacaciones en un derecho humano fundamental.

En mi primera visita al Papa Francisco en 2019, le prometí que dedicaría todos mis esfuerzos a hacer realidad esa visión. Su sabiduría y compasión me inspiraron profundamente, y desde ese día, llevamos en nuestro corazón la misión de asegurar que cada persona tenga la oportunidad de descansar y renovarse, sin importar su circunstancia.

En mi reciente encuentro con él, pude expresar mi gratitud por su aliento continuo. Fue un momento de profunda reflexión y alegría, ya que hoy, gracias a esa inspiración, hemos tocado la vida de miles de personas, proporcionándoles el respiro y la recuperación que tanto necesitan.

Ahora, nos enfrentamos a un desafío aún mayor: la prevención del burnout. La salud mental y el bienestar emocional son pilares esenciales de una vida plena y productiva, y es nuestra responsabilidad colectiva abordarlos con urgencia y dedicación. Por ello, después de un primer evento en República Dominicana, ahora celebraremos el II Congreso Iberoamericano para la Prevención del Burnout —Bienestar sin Burnout—, los días 24, 25 y 26 de octubre en Madrid, España.

El evento es más que una serie de conferencias y talleres; es un llamado a la acción. Necesitamos que personas y empresas se unan a esta causa, aportando su voz, recursos y compromisos. Juntos, podemos crear un entorno donde el bienestar sea una prioridad, y donde cada individuo tenga las herramientas necesarias para gestionar el estrés y evitar el agotamiento.

El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es una condición caracterizada por un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés prolongado y excesivo en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud lo reconoció como tal en el año 2000. Sus síntomas más comunes incluyen fatiga extrema, insomnio, dificultades de concentración, irritabilidad, y una disminución notable en la productividad y motivación.

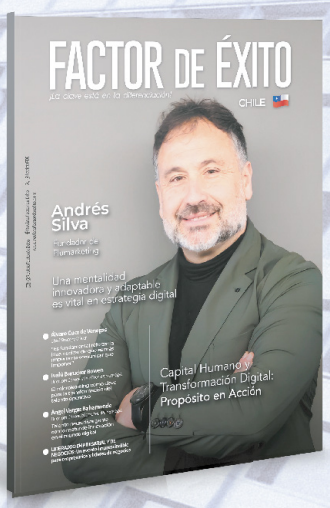
Al unirnos en la prevención del burnout, estamos construyendo un futuro donde el bienestar no sea un lujo, sino una realidad accesible para todos.

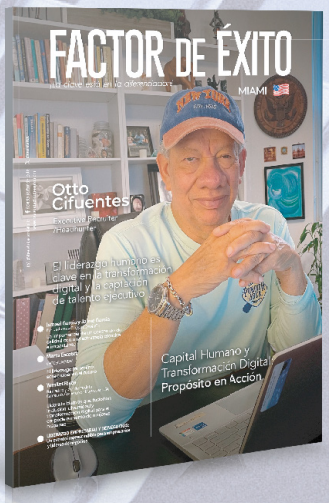
EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

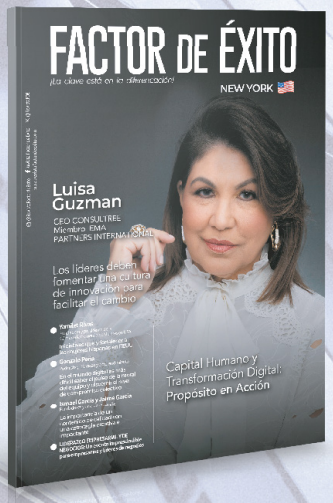
FDE
FACTOR DE ÉXITO

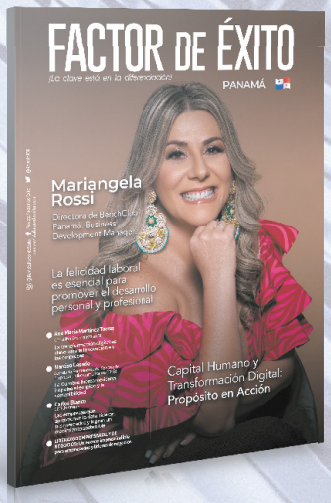
PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL

LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



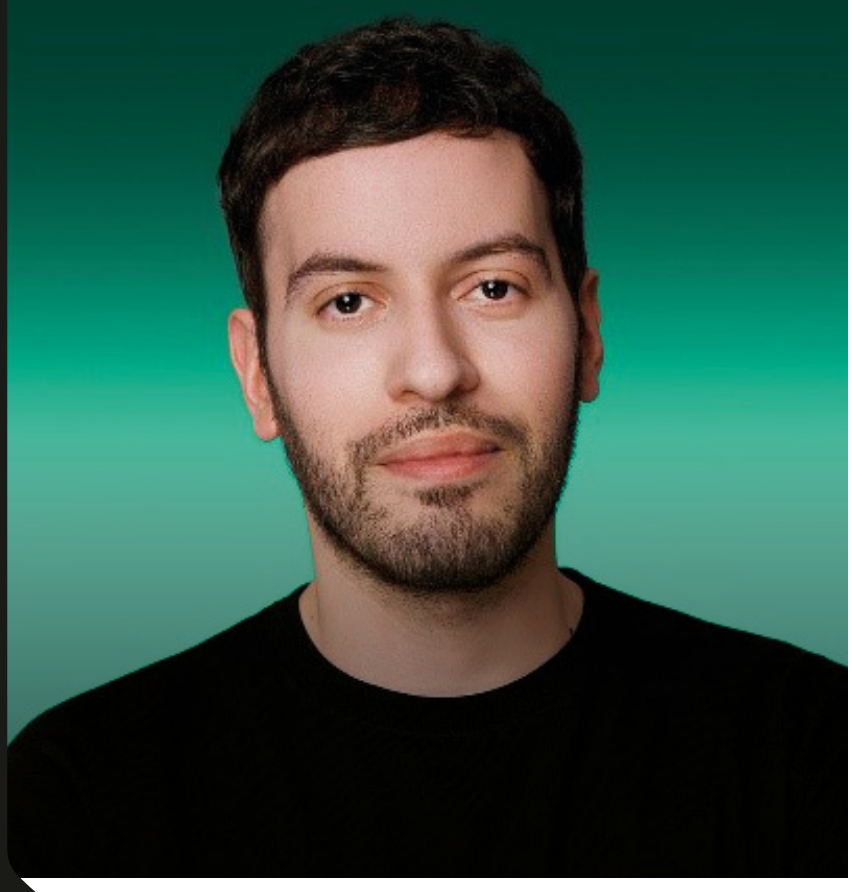






DESCARGA TODAS NUESTRAS **EDICIONES AQUI**

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



Leandro Cuozzo

Analista del Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky

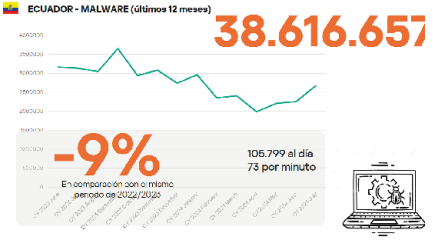
El crecimiento del comercio electrónico en América Latina impulsa nuevas amenazas de ciberseguridad

La región enfrenta amenazas crecientes de cibercrimen, desde troyanos bancarios hasta estafas móviles, impulsadas por la transformación digital.

Premium Content

En un contexto donde la digitalización crece exponencialmente, la ciberseguridad se convierte en un desafío cada vez más urgente para América Latina. Leandro Cuozzo, analista del Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky, detalla las amenazas más comunes en la región, subrayando cómo el auge del comercio electrónico y el uso de dispositivos móviles han generado nuevas oportunidades para los cibercriminales.

Cuozzo señala que los troyanos bancarios son una de las principales amenazas en América Latina. Estas herramientas maliciosas, que roban información financiera



sensible como credenciales de acceso y datos de tarjetas de crédito, son especialmente activas en Brasil, país del cual provienen 8 de los 10 troyanos más dañinos en la región. Además, los dispositivos móviles se han vuelto un objetivo atractivo para los cibercriminales, quienes desarrollan malware que afecta aplicaciones financieras locales.

Las estafas mediante aplicaciones falsas también han crecido, según Cuozzo. Estos programas fraudulentos emulan billeteras electrónicas y sistemas de pago, generando comprobantes falsos que los estafadores usan para engañar a pequeños comercios. Estas apps incluso incluyen animaciones y funcionalidades avanzadas, lo que hace que las estafas sean más convincentes. Cuozzo recomienda a los usuarios verificar directamente en sus dispositivos si las transacciones han sido efectivas.

La ingeniería social es otra técnica clave utilizada por los cibercriminales. Este profesional advierte que las víctimas suelen ser manipuladas para proporcionar información sensible o realizar acciones impulsivas, como compartir un PIN o realizar una transacción. La recomendación es simple: actuar con la "cabeza fría" y no dejarse llevar por la presión externa.

En cuanto a las medidas de seguridad, el analista destaca la importancia de mantener los dispositivos actualizados y protegidos con antivirus. Las transacciones deben realizarse desde equipos seguros, evitando decisiones apresuradas. La prevención es clave para mitigar los riesgos que plantea un entorno digital en constante evolución.

Además, advierte sobre la creciente sofisticación del cibercrimen en América Latina. Con la adopción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, los ataques se vuelven más complejos. El uso de phishing y técnicas de deepfake ya comienza a despuntar en la región, lo que obliga a las empresas a mantenerse un paso adelante en la protección de sus sistemas y empleados.

Isabel Manjarrez

Investigadora de ciberseguridad en el Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky

Deepfakes y ciberseguridad: los nuevos riesgos para empresas y usuarios en América Latina

Los deepfakes presentan nuevas amenazas para el sector financiero y corporativo, generando fraudes y suplantación de identidad a gran escala.

La tecnología de los deepfakes ha avanzado rápidamente, y con ella, los riesgos asociados a su uso malintencionado en América Latina. Según Isabel Manjarrez, investigadora de ciberseguridad en el Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky, esta tecnología, inicialmente popular en redes sociales, ha sido adoptada por los cibercriminales para cometer fraudes financieros, suplantaciones de identidad y ataques que erosionan la confianza en figuras públicas y organizaciones.

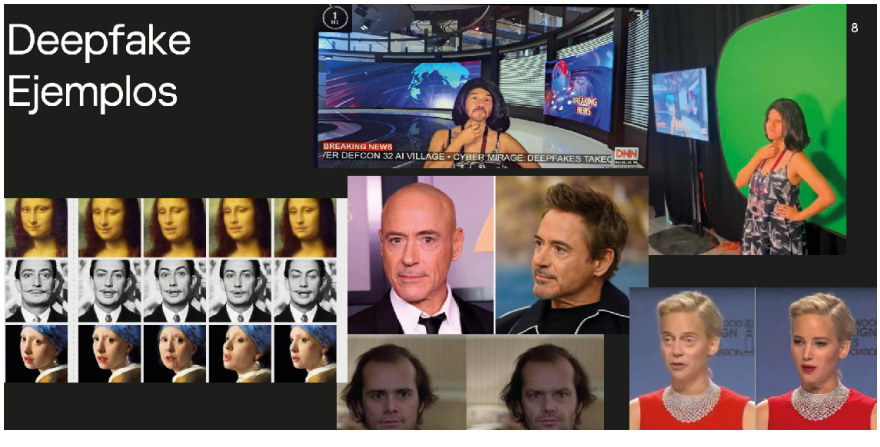
Manjarrez explica que las Redes Generativas Antagónicas (GAN), el motor detrás de la creación de deepfakes, se han perfeccionado a tal grado que es cada vez más difícil detectar imágenes o videos falsos. Estas redes antagonizan entre sí, lo que permite la generación de contenido falso extremadamente realista que desafía las tecnologías de verificación actuales.

Uno de los mayores retos que enfrentan las empresas ante los deepfakes es la vulnerabilidad en sectores críticos como el financiero y el gubernamental. Según Manjarrez, los fraudes a través de deepfakes ya han costado millones de dólares. Por ejemplo, un reciente caso en Hong Kong involucró a un trabajador financiero que fue engañado para transferir $25 millones de dólares mediante una videollamada falsificada, en la que los participantes eran recreaciones deepfake del personal de la compañía.

Manjarrez recomienda a las empresas implementar sistemas robustos de verificación y educar a sus empleados sobre los riesgos de esta tecnología. Además, subraya la importancia de combinar verificación biométrica con métodos tradicionales de autenticación, como códigos de verificación y contraseñas, para evitar ser víctimas de fraudes.

A medida que la tecnología avanza, las amenazas también evolucionan. Según el Foro Económico Mundial, el uso de deepfakes ha crecido un 900% en los últimos años. Manjarrez advierte que las empresas deben mantenerse alerta y prepararse para detectar estas amenazas, que no solo afectan la reputación y la confianza, sino que también representan un riesgo significativo para la seguridad financiera.

Los deepfakes ya no son solo una herramienta de entretenimiento o manipulación política, sino una poderosa arma que los cibercriminales están utilizando para generar caos y obtener ganancias ilícitas en un mundo cada vez más digitalizado.



Premium Content

Graiman capacitó a más de 80 Obreros en Instalación de Cerámica Y Porcelanato

Graiman, en conjunto con la Cámara de Construcción de Cuenca, realizó una capacitación en la entidad municipal "Casa del Obrero" que se dedica a la capacitación y vinculación laboral de personas dedicadas a la construcción y otros oficios. Este evento tuvo como objetivo brindar conocimientos técnicos a los usuarios de la Casa del Obrero y así ampliar las oportunidades laborales de hombres y mujeres del cantón Cuenca.

Más de 80 obreros participaron en la capacitación teórica - práctica de instalación de cerámicas y porcelanatos. En la primera parte teórica se presentaron definiciones generales de cerámica y porcelanato, y las últimas e innovadoras tecnologías de Graiman así como sus usos y beneficios. La segunda parte incluyó una demostración en vivo de la instalación de placas de porcelanato en pisos y paredes donde los participantes pudieron realizar cortes e instalación de revestimientos utilizando instrumentos adecuados y recibiendo toda la asesoría del personal técnico de Graiman.

"En Graiman, estamos comprometidos con la formación continua de los trabajadores del sector de la construcción. Queremos acercarnos a este público para capacitarlos en aspectos técnicos y darles a conocer últimas tendencias del mercado, elevando así el nivel de profesionalismo de su trabajo", expresó María Augusta Cárdenas, Jefa de Marketing de Graiman.

Al finalizar la capacitación, los participantes recibieron un certificado de participación y un refrigerio. Además, Graiman entregó souvenirs y premios a los asistentes, quienes se mostraron entusiastas y agradecidos por la oportunidad de ser parte de esta formación.

Esta no es la primera vez que Graiman colabora con "Casa del Obrero". En una capacitación anterior, la empresa donó una cortadora para uso común de la institución, permitiendo que los obreros puedan utilizar esta herramienta en trabajos.

La instalación de cerámica y porcelanato forma parte del pensum académico de la Cámara de Construcción de Cuenca para las personas capacitadas, fortaleciendo así sus competencias y abriendo nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Con estas iniciativas, Graiman reafirma su compromiso de seguir participando en capacitaciones que permitan mejorar las habilidades de los obreros y acercarlos a las últimas innovaciones del sector.

Sobre Graiman

Graiman, fundada en febrero del año 1994 por Alfredo Peña Calderón, con inversión de capitales 100% ecuatorianos, ubicada estratégicamente en Cuenca, Ecuador, ciudad que en sus alrededores alberga suelos con las más ricas arcillas, feldespatos y caolines. Es una empresa líder en acabados para la construcción en el país, con gran variedad de pisos y revestimientos cerámicos, piedras naturales, griferías, sanitarios, herramientas y otros elementos para la construcción y está presente en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, con 14 puntos de venta a nivel nacional, además, de una completa red de distribuidores a lo largo y ancho de Ecuador.

Graiman cuenta con una planta de producción, categorizada como una de las más modernas de Latinoamérica y es parte del Grupo Industrial Graiman.

Generali Ecuador capacita a su personal para un Futuro Resiliente

Una de sus iniciativas: "Inventario de Talento" tiene como objetivo identificar las brechas existentes en las habilidades de los colaboradores para diseñar mejores planes de crecimiento para su desarrollo

- La aseguradora refuerza su compromiso con la formación continua mediante varias plataformas y programas de capacitación LinkedIn Learning, We Learn (Propia del Grupo Generali), Escuela de Mejora Continua y Programa de Excelencia. Estos programas proporcionan formación especializada y actualizada en el ámbito de los seguros.

Generali Ecuador continúa fortaleciendo su compromiso con el desarrollo y bienestar de su personal a través de diversas iniciativas de capacitación continua. En un entorno empresarial caracterizado por el cambio acelerado, la compañía ha implementado una serie de programas y herramientas diseñadas para garantizar que sus equipos sean resilientes y estén preparados para enfrentar los retos actuales desafíos en el futuro.

"Tenemos retos muy importantes con respecto a nuestro talento, sobre todo por la evolución constante que estamos viviendo para promover su perfil profesional, la incorporación de metodologías ágiles hace que nuestros equipos sean resilientes y para esto apalancamos espacios donde apostamos por su crecimiento y bienestar." afirma Johanna Erazo, Gerente de Estrategia y Transformación de Negocio y Sustentabilidad de Generali Ecuador.

Una de las principales iniciativas es la primera fase del plan de sucesión, denominada "Inventario de Talento". Este proyecto se está desarrollando en colaboración con socios estratégicos y tiene como objetivo identificar las brechas existentes en las habilidades de los colaboradores. Con esta información, la empresa podrá diseñar planes de desarrollo que permitan el crecimiento transversal del personal y optimizar sus capacidades individuales, asegurando así una alineación efectiva con los objetivos organizacionales, además que son la base para establecer programas de capacitación adecuados.

Adicionalmente, la aseguradora refuerza su compromiso con la formación continua mediante las plataformas LinkedIn Learning y We Learn. Estas herramientas ofrecen a los colaboradores acceso a una amplia gama de cursos y recursos en línea, que les permiten desarrollar habilidades específicas y mantenerse actualizados en un entorno en constante evolución. "El progreso de cada colaborador es importante para nosotros, nuestra meta es garantizar desarrollo profesional y a la vez que los conocimientos adquiridos sean aplicados en sus tareas diarias." dice Erazo de la multinacional italiana.

Como parte de un enfoque integral de desarrollo del talento, la empresa ha establecido programas como Escuela de Mejora Continua y Programa de excelencia. Estos programas proporcionan formación especializada y actualizada en el ámbito de los seguros, lo que refuerza los conocimientos del equipo y mejora la calidad del servicio prestado a los clientes. A través de estas iniciativas, Generali Ecuador busca el crecimiento profesional de su equipo, de la mano de la consolidación de una cultura enfocada en la excelencia del servicio tanto para clientes internos como externos.

Sobre Generali

Generali nace en Trieste, Italia, en 1831, con el propósito de acompañar a las personas para forjar un futuro más seguro y sostenible. Con presencia en más de 50 países y 70 millones de clientes. A la actualidad Generali se ha establecido como una de las compañías de seguros más grandes del mundo, comprometida con la innovación, la calidad del servicio y la sostenibilidad.

En Ecuador, Generali cuenta con 84 años de trayectoria, siendo la primera compañía de seguros en el país. A través de una amplia gama de productos y servicios, Generali Ecuador busca construir relaciones duraderas y de confianza, basadas en el compromiso con el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país.

BMI Ecuador en alianza con la Fundación El Triángulo integraron a 3 jóvenes de la institución benéfica al área laboral de la compañía multinacional

BMI Ecuador comprometido con la inclusión de personas con discapacidad intelectualinauguró un espacio laboral para que 3 jóvenes en la Fundación El Triángulo, ellos cumplirán las funciones de Auxiliares Administrativos. Durante el evento que se desarrolló en las instalaciones de la institución benéfica se vivieron momentos emotivos cuando Matías Vélez, Romina Valladares y Andrés Martínez, miembros de la Fundación mostraban sus credenciales de BMI Ecuador con mucho orgullo.

"Para BMI Ecuador integrar a personas con discapacidad como parte de nuestros colaboradores es un aporte significativo. En este programa de inclusión laboral ponemos en práctica nuestros valores organizacionales como son la responsabilidad, empatía y compromiso", Manuel Trujillo, presidente ejecutivo de BMI Ecuador.

La Fundación El Triángulo atiende a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, la formación inicia desde los 3 años de educación integral, y su objetivo es prestar todo el aporte necesario durante su desarrollo e incluirlos en el plano laboral. "Esto es una maravilla, nosotros estamos muy agradecidos con BMI, todos los jóvenes van a trabajar con una tutora especializada, esto generada a los jóvenes un aumento en su autoestima, porque trabajar con empresas como BMI no es cualquier oportunidad" comentó emocionada Nancy Maldonado, presidenta de Fundación El Triángulo.

Para BMI Ecuador es relevante mantener un sentido social dentro de toda gestión no solo en el trabajo día a día como empresa aseguradora "Es importante aportar a la sociedad y devolver absolutamente todo lo que nos da el país, abrir un espacio en Fundación El Triángulo es súper relevante para cada una de las personas en la compañía", finalizó el presidente ejecutivo de BMI Ecuador.

Alexandre Pereira

RVP Cloud ERP & SAP S/4 Hana para SAP Latinoamérica y el Caribe.

SAP: La modernización empresarial como servicio

En un mercado dominado por la vertiginosidad de los negocios y los cambios tecnológicos, tres conceptos están abriendo el camino para la transformación digital de las empresas: cleancore, ERP as a Service (por suscripción) y la inteligencia artificial (IA).

Clean Core de ERP: Estandarización y Adaptabilidad

Al estandarizar los procesos y datos subyacentes en nuestras operaciones de ERP, creamos una base confiable. Sin embargo, el secreto radica en que no se trata de una base rígida. La flexibilidad nos permite hacer personalizaciones donde sea necesario, sin comprometer la integridad del sistema. Así, obtenemos lo mejor de ambos mundos: estabilidad y adaptabilidad.

Por otra parte, gracias al cleancore podemos reducir la personalización de software, automatizar procesos y optimizar la base de datos. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa. Además, al adoptar actualizaciones regulares y herramientas de desarrollo potentes, mantenemos la agilidad necesaria para enfrentar los desafíos de un mercado en constante cambio.

El concepto de "estado persistente de innovación" es fundamental en la estrategia de cleancore. Este enfoque permite a las empresas mantenerse en una constante evolución tecnológica, aprovechando las actualizaciones y mejoras continuas del sistema sin las interrupciones que generan las personalizaciones excesivas. La clave está en crear una base tecnológica estándar y flexible, que facilite la integración de nuevas tecnologías y métodos innovadores de manera fluida y sin fricciones. Este estado asegura que las empresas no solo se mantengan al día, sino que también lideren en sus respectivas industrias, adaptándose rápidamente a las nuevas demandas y oportunidades del mercado.

El "estado persistente de innovación" requiere, por tanto, un cambio en el modelo operativo de TI, hacia un modelo moderno que permita que los recursos de la organización de TI dediquen sus esfuerzos a apoyar el negocio y las innovaciones, y ya no centrarse en mantener las luces encendidas. El único modelo de deployment que respalda este estado es el ERP as a Service.

ERP as a Service: innovación continua y visibilidad

Con el ERP as a Service, accedemos a innovaciones directamente desde los lanzamientos estándar de SAP. Esto significa que siempre estamos al día con las últimas soluciones. Y en un mundo dinámico como el actual, la agilidad para adaptarnos a las demandas del negocio es fundamental. SAP le ayudará con la carga operativa que supone mantener en funcionamiento sus sistemas de misión crítica, para que pueda centrarse en lo que importa: su negocio.

Asimismo, al tener una única versión de la verdad, obtenemos una visión clara del rendimiento de nuestros procesos de negocio. Esto nos permite tomar decisiones informadas y ejecutar acciones con calidad y disponibilidad de datos.

Inteligencia Artificial: transformando el paisaje empresarial

La inteligencia artificial está revolucionando la forma en que las empresas operan, ofreciendo nuevas oportunidades para optimizar procesos y tomar decisiones más inteligentes. Integrada con Cloud ERP y servicios en la nube, la IA potencia la eficiencia y la precisión en todas las áreas del negocio.

La implementación de IA en las operaciones empresariales permite automatizar tareas rutinarias, analizar grandes volúmenes de datos y obtener insights que antes eran inalcanzables. Esto no solo mejora la productividad, sino que también facilita la personalización de servicios y productos, adaptándolos mejor a las necesidades de los clientes.

Una propuesta con resultados comprobados

Gracias a la combinación de una estrategia de cleancore y ERP as a Service, con la IA, podemos lograr resultados contundentes, como automatizar tareas repetitivas, predecir tendencias de mercado, mejorar la experiencia del cliente y del empleado, optimizar procesos operativos y garantizar la seguridad y cumplimiento normativo. Lograr un "estado persistente de innovación" permitirá reducir el costo total de inversión y mantendrá su negocio a la vanguardia de su industria.

Acerca de SAP

Como líder global en aplicaciones empresariales e IA aplicada a los negocios, SAP (NYSE:SAP) se sitúa en el nexo entre el negocio y la tecnología. Durante más de 50 años, las organizaciones han confiado en SAP para sacar lo mejor de sí mismas uniendo las operaciones críticas para el negocio, que abarcan finanzas, compras, recursos humanos, cadena de suministro y experiencia del cliente.

Carlos Blanco

CEO de Abside

El poder de la data en las empresas

Aquellas organizaciones que logran aprovechar este recurso de manera efectiva, están mejor posicionadas para liderar en sus respectivos mercados y alcanzar un crecimiento sostenible.

En el continuo compromiso de compartir contenidos de valor con nuestros lectores, desde Factor de Éxito queremos llevarles información sobre cómo tomar decisiones de negocio a partir de analíticas de la nube, en esta ocasión, conversamos con Carlos Blanco, CEO de Abside, quien como Ingeniero en Sistemas especializado en economía empresarial, ha tenido la oportunidad de manejar grandes clientes y acompañarlos a transformar sus plataformas corporativas a sistemas Google y SAP, que le ofrecen soluciones para optimizar sus procesos.

Blanco tiene más de 20 años de experiencia en la Dirección de High Tech e informática, Manejo de Grandes Clientes y Transformación de Plataformas Corporativas, con experiencia de cobertura regional en más de 10 países en Latinoamérica e Islas del Caribe.

‘‘Una de las propuestas tecnológicas de mayor provecho actual para los negocios son los programas de analíticas en la nube, las cuales presentan amplias oportunidades para generar cambios relevantes en una empresa. Ser parte de esa transformación, ofreciendo un camino que lleve progreso y evolución a un negocio es mi principal motivación y mi por qué’’, expresa.

¿Cuáles son los beneficios clave de utilizar analíticas en la nube para la toma de decisiones empresariales?

Estos sistemas permiten acceso inmediato a datos actualizados, con mínima latencia, que es el tiempo que tarda un dispositivo en leer y almacenar datos. Por lo que siempre se va a poder contar con los datos más recientes, sumados a todos los que ya tiene disponible el programa.

Manejar grandes volúmenes de datos, *lo cual es vital para empresas grandes o con un crecimiento dinámico.*

Centralización de datos, *toda la información de todas las fuentes y sistemas estarán en un mismo lugar y permitiendo que el sistema, al realizar análisis y predicciones, sea más exacto.*

Capacidad avanzada de análisis, *a través del learning machine, la inteligencia artificial y el análisis predictivo, este software permite identificar patrones, tendencias y oportunidades que podrían pasar desapercibidos de otra manera.*

En su opinión, ¿podríamos decir que vivimos en tiempos definidos por una ‘‘cultura empresarial de datos’’?

Cada vez en mayor medida la cultura empresarial se basa en datos,

dejando en un segundo plano la intuición o las suposiciones para pasar a informaciones objetivas. Esto, por supuesto, implica un cambio cultural hacia una mentalidad basada en la evidencia, donde las decisiones son respaldadas por datos cuantificables y verificables.

No significa esto que los seres humanos y su habilidad de análisis no serán necesarios. Más bien que sus recomendaciones podrán ser respaldadas por datos y, a partir de las mismas, desarrollar estrategias y planes.

¿Es accesible la implementación de un sistema de analíticas en la nube para empresas sin importar su tamaño?

Las empresas de cualquier tamaño pueden acceder a un sistema de analíticas en la nube, esto porque los servicios en la nube permiten a las empresas pagar solo por los recursos que utiliza.

Las pequeñas empresas pueden empezar con los recursos básicos y escalar según sea necesario a medida que crecen.

Las soluciones en la nube permiten que empresas de cualquier tamaño, aprovechen capacidades sofisticadas que antes solo estaban disponibles para grandes organizaciones.

¿Cuáles son las fortalezas de Abside que la diferencian de otras empresas en el mercado de soluciones tecnológicas?

La asesoría a nuestros clientes ofrece un valor importante para las empresas, ya que no se trata solo de adquirir un software o un recurso tecnológico es saber cuál es el indicado para el tipo de negocio, orientarlos sobre cómo sacarle el mayor provecho al mismo, de qué manera manejarlo.

Un factor importante al momento de orientarlos en la tecnología a utilizar es determinar cuál opción permitirá la continuidad operativa y guiarlos para evitar la obsolescencia tecnológica.

Este nivel de asesoría y experiencia le elimina costos y hace más rentable su operación.

¿Cuáles son los desafíos más grandes que ha enfrentado en su rol como CEO de Abside?

Como líder en la implementación exitosa de soluciones empresariales innovadoras, como Google y SAP he superado desafíos con determinación y visión. En mi rol como CEO de Abside, empresa regional que ha destacado en la transformación digital y la creación de empresas inteligentes, es natural que haya enfrentado varios desafíos significativos en el camino.

Dentro de los desafíos más grandes que podría mencionar está la resistencia al cambio por parte de las empresas o de la cultura organizacional en general, así como la necesidad de mantenerse actualizado constantemente en un entorno tecnológico en constante evolución, así como garantizar a mis clientes la adopción efectiva de nuevas herramientas por parte de todos los departamentos de sus empresas.

Sin embargo, la capacidad para liderar con claridad y comunicar eficazmente la visión de transformación digital, junto con mi compromiso con la innovación y la excelencia operativa, sin duda, me han permitido superar estos desafíos con éxito y posicionar a Abside como un referente en el sector. Mi objetivo y el de Abside es llevar a las empresas hacia un futuro de éxito sostenible en la era de la digitalización.

¿Cómo ha cambiado el comportamiento de las industrias y los consumidores con el uso de datos?

El uso de datos ha significado beneficios importantes que han acercado a las empresas y los consumidores, ya que facilitan las informaciones necesarias para realizar ajustes en todo el proceso de comercialización. Desde las características específicas del producto o servicio para dar respuesta a la necesidad del cliente hasta el empaque o atención que facilita y mejora la experiencia.

La relación entre los consumidores y las industrias es más estrecha, ya que los servicios y productos pueden ser personalizados y responden directamente a sus requerimientos e incluso sus deseos.

¿Cuáles son los principales retos que las empresas encuentran al intentar convertir los datos en acciones prácticas? ¿Cómo puede Abside ayudar a superar estos desafíos?

Al trabajar con datos suele ser un desafío integrar datos de diferentes fuentes y sistemas, contar con el talento y las herramientas adecuadas para analizar grandes volúmenes de datos de manera efectiva, así como lograr el retorno de inversión en tecnología y talento para manejar esos datos.

En Abside ofrecemos asesoría precisamente para apoyar a los clientes a seleccionar las herramientas adecuadas y adaptadas a la necesidad que tiene para que su inversión tecnológica sea un costo eficiente.

Con el software adecuado se puede lograr integrar los datos de diferentes fuentes, así como analizar grandes volúmenes de información.

Abside es un gran aliado de las empresas para recibir orientación sobre las soluciones tecnológicas que optimizan sus procesos.

¿Qué consejos le daría a empresarios y emprendedores que buscan implementar sistemas de analíticas en la nube en sus negocios?

- *Lo primero es tener claridad en las necesidades que tiene el negocio que pueden ser resueltas con la analítica en la nube, y en base a esto definir muy bien los objetivos a alcanzar.*
- *El siguiente paso es uno de los más importantes y es obtener orientación sobre las opciones de software para analítica en la nube y cómo se ajustan a tu negocio.*
- *Involucrar a los colaboradores y capacitarlos para hacer la transición a este sistema es vital para hacer que funcione.*
- *Al iniciar la implementación recomiendo hacer un programa piloto que vaya escalando para permitir que el proceso de adaptación sea más llevadero, así como identificar ajustes necesarios.*
- *Las tecnologías transforman no solo la manera de hacer las cosas, también la mentalidad y la cultura de las empresas.*

Vertiv AcademyLatinAmerica capacita a gerentes de centros de datos para manejar el impacto de las aplicaciones de IA

Vertiv (NYSE: VRT), un proveedor mundial de soluciones de continuidad e infraestructura crítica digital, anunció hoy el inicio de operaciones de la Vertiv AcademyLatinAmerica, un centro de capacitación para profesionales de centros de datos. Esta instalación de 150 m^2 se ubica en Barueri, una ciudad en la región metropolitana de São Paulo, Brasil.

La Vertiv AcademyLatinAmerica imita la infraestructura crítica digital en un entorno de centros de datos, para facilitar la capacitación práctica en un campo de pruebas seguro y controlado. Los instructores técnicos de los capacitadores locales de Vertiv capacitarán a los profesionales de países latinoamericanos en lo relacionado con las buenas prácticas para la gestión y los servicios de infraestructura crítica digital, con énfasis en las soluciones de gerenciamiento térmico y energético de Vertiv. La capacitación de la Vertiv AcademyLatinAmerica se imparte en portugués, español e inglés, y está a cargo de expertos en infraestructura crítica, quienes tienen un promedio de más de diez años de experiencia en la industria.

Los servicios ofrecidos por la Vertiv AcademyLatinAmerica son exclusivamente para los usuarios finales de las soluciones de Vertiv, los socios de Vertiv y el equipo de servicios interno de la compañía: los ingenieros de servicio al cliente de Vertiv.

"Los centros de datos de HPC y aplicaciones de IA están llegando a Latinoamérica y exigen una nueva generación de profesionales con nuevas habilidades. La tecnología más reciente, como las ofertas de enfriamiento líquido para infraestructura crítica, les permite a los operadores de centros de datos ahorrar energía y enfriar de manera adecuada sus racks de datos de alta densidad. Los nuevos UPS con múltiples fuentes de alimentación contribuyen con el cambiante panorama de los centros de datos y permiten que el nivel de gestión del centro de datos pueda elegir la fuente de alimentación a utilizar según el tipo de aplicación. Hoy más que nunca, mantener este entorno en funcionamiento de manera eficiente exige infraestructura confiable y personal técnico competente para darle mantenimiento. "Estos elementos son cada vez más importantes debido a la falta de profesionales calificados certificados en buenas prácticas de gestión de infraestructura crítica digital", indica Francisco Sales, director de servicios en Vertiv Latinoamérica.

De acuerdo con un estudio realizado por el UptimeInstitute en 2022, el 53 % de los líderes de centros de datos afirma enfrentarse a problemas a la hora de encontrar profesionales adecuados para sus organizaciones. Un informe brasileño llevado a cabo en 2021 por la Asociación Brasileña de Empresas de Tecnología de la Información y Comunicación (BRASSCOM) revela que el mercado de TI en general necesitará 797.000 nuevos profesionales hasta 2025.

"La Vertiv AcademyLatinAmerica les ofrece a los profesionales de centros de datos un campo de pruebas, acceso a equipo crítico para el aprendizaje práctico y las tecnologías más modernas para mejorar tanto la capacitación como el servicio de campo avanzado. Nuestro objetivo es prepararlos para enfrentarse a los desafíos relacionados con la gestión de centros de datos", explica Leonardo Barroso, gerente regional de capacitación y soporte técnico en Vertiv Latinoamérica.

Lo más destacado del espacio físico incluye las Soluciones Vertiv™ Smart — soluciones modulares, prefabricadas y configuradas para incluir la plataforma de monitoreo Vertiv™ Environet™ Alert—, así como los sistemas de gestión de potencia y gerenciamiento térmico de Vertiv.

Además, la Vertiv AcademyLatinAmerica cuenta con más de diez simuladores de soluciones de gerenciamiento térmico de Vertiv, dispositivos con lógica integrada de las soluciones de gerenciamiento térmico. "Los simuladores de Vertiv permiten que los estudiantes puedan probar la interfaz del equipo de gran tamaño que se encuentra en sus sitios y aprender a gestionar los sistemas con el apoyo de profesionales capacitadores", indica Leonardo Barroso.

Además de los simuladores, los estudiantes e instructores pueden aprovechar las gafas inteligentes de realidad aumentada para recibir imágenes en 3D del equipo y los proyectos para probar una nueva manera de interactuar con las soluciones de Vertiv durante la capacitación. "Usamos las gafas inteligentes de realidad aumentada para impulsar el proceso de aprendizaje a través de una experiencia única e inmersiva", señala Barroso. "Cuando dominan el uso de estas gafas 3D, los profesionales capacitados por la Vertiv Academy obtienen un diferenciador profesional. Son capaces de visualizar de forma remota las profundidades de la infraestructura del centro de datos y verificar el entorno crítico junto con un capacitador local".

La Vertiv AcademyLatinAmerica hace especial hincapié en las buenas prácticas de seguridad en el lugar de trabajo. Tanto los estudiantes como los instructores deben cumplir con prácticas de trabajo seguras como la base para todos los procesos implementados en la academia. Además, se proporciona Equipo de Protección Personal (EPP), como cascos, gafas, guantes y otros dispositivos de seguridad como medida adicional. El objetivo principal es garantizar un entorno seguro dentro de la academia e

inculcar buenas prácticas de seguridad en sus lugares de trabajo. "La preocupación por el bienestar de los profesionales de centros de datos es uno de los pilares de la filosofía de trabajo de Vertiv y destaca que la Vertiv AcademyLatinAmerica, además de ser un salón de clase, también es un espacio de producción", explica Sales.

Sobre Vertiv

Vertiv (NYSE: VRT) 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. Vertiv resuelve los desafíos más importantes a los que se enfrentan los centros de datos actuales, las redes de comunicaciones y las instalaciones industriales y comerciales, a través de un portafolio de soluciones y servicios de infraestructura de TI, enfriamiento y potencia, el cual abarca desde la nube hasta el borde de la red. Con su sede ubicada en Westerville, Ohio, EE. UU., Vertiv ejerce sus actividades en más de 130 países.

Declaraciones anticipadas

Esta publicación contiene las declaraciones prospectivas de conformidad con la Ley de Reforma de Litigios sobre Valores Privados de los EE. UU. de 1995, Sección 27 del Acta de Seguridad y Sección 21E del Acta de Intercambio de Seguridades. Estas declaraciones son solo una predicción. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir sustancialmente de aquellos descritos en las declaraciones prospectivas. Se remite a los lectores a las clasificaciones de Vertiv con la Comisión de Bolsa y Valores, incluidos el Informe Anual más reciente en el Formulario 10-K y cualquier Informe Trimestral posterior en el Formulario 10-Q para un análisis de estos y otros factores de riesgo importantes relacionados con Vertiv y sus operaciones. Vertiv no tiene obligación alguna, y renuncia expresamente a cualquier obligación, de actualizar o alterar sus declaraciones prospectivas, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros o de otro tipo.

Banco Internacional refuerza su relación con Socios Estratégicos

Banco Internacional y Sushicorp organizaron un evento exclusivo para sus clientes en el restaurante Noe, ubicado en Quito. Los invitados disfrutaron de la Ceremonia del Té Verde, una experiencia única en el país guiada por expertas certificadas internacionalmente.

Banco Internacional Queremos ser más

Sobre Banco Internacional

Banco Internacional fue fundado en Quito en 1973, cuenta con más de 1300 trabajadores comprometidos con la satisfacción de sus clientes a nivel nacional. Es el banco líder en eficiencia y Comercio Exterior, destacándose por su enfoque en empresas pequeñas, medianas y grandes, así como en personas de alto y mediano ingreso. Es la primera institución privada en Latinoamérica en emitir Bonos Azules, para impulsar empresas y proyectos dedicados a la pesca y acuicultura sostenible en Ecuador; Es Carbono Neutro en sus 73

oficinas a nivel nacional en 17 provincias, en las regiones Sierra, Costa y Amazonía, que cuenta con una red de más de 360 cajeros automáticos.

“Convención Emprendedores” capacitó a más de 700 microempresarios en Quito y Guayaquil

Durante el evento, 288 personas se graduaron de la primera promoción del programa Emprendedores, obteniendo un diploma avalado por el Tecnológico de Monterrey y el PNUD.

Cervecería Nacional dio la bienvenida a 615 nuevos socios comerciales que iniciarán la segunda promoción del programa Emprendedores.

Cervecería Nacional, comprometida con el desarrollo de los microempresarios a través de la innovación y capacitación, desarrolló la segunda edición de la “Convención Emprendedores”. Este evento, realizado en Guayaquil y Quito, reunió a más de 700 asistentes con el objetivo de dinamizar la economía, generar nuevas oportunidades de empleo y reactivar el comercio local en el país.

Las convenciones realizadasson parte de la estrategia de Cervecería Nacional para capacitar e instruir de forma continua a microempresarios, propietarios de tiendas de barrio, restaurantes, cafeterías y minimarkets. Durante los encuentros, más de 30 expositores de diversas áreas y empresas presentaron estrategias y productos para que los asistentes puedan fortalecer y asegurar la sostenibilidad de sus negocios. Las charlas se centraron en cinco pilares fundamentales:

·**Entrenamiento:** Desarrollo de habilidades y mentalidad emprendedora.

·**Herramientas Digitales:** Mejora del servicio a través de la tecnología.

·**Acceso a Financiamiento:** Uso responsable de créditos y préstamos.

·**Desarrollo de Productos:** Ampliación y mejora del portafolio de productos.

·**Infraestructura:** Optimización de los locales comerciales.

Desde 2023, Cervecería Nacional desarrolla el programa “Emprendedores”, una iniciativa destinada a impulsar la digitalización de sus socios comerciales y proporcionar capacitación en áreas como las redes sociales, el acceso a crédito, la mejora de infraestructura y la calidad de productos. Este proyecto cuenta con el respaldo del Tecnológico de Monterrey, una de las instituciones educativas más prestigiosas de la región. En la primera promoción del programa (2023), 288 participantes se graduaron satisfactoriamente. Para la segunda promoción (2024), se contará con 615 nuevos socios comerciales que fortalecerán sus conocimientos. La meta de la empresa es alcanzar a los 180.000 microempresarios que forman parte de su cadena de valor.

“En Cervecería Nacional nos hemos propuesto ser un motor para el progreso económico del país, apoyando a los emprendimientos que son una base crucial de la economía. Tanto en el programa de emprendedores como en las convenciones que organizamos, buscamos capacitar a los microempresarios para que potencien sus negocios y los hagan sostenibles con el tiempo. Esto no solo impulsa su desarrollo, sino que también contribuye a reducir las tasas de desempleo, que hasta el primer trimestre de 2024 se registraron en 347,298, un aumento significativo en comparación con 2023”,mencionó José Luis González, CEO de Cervecería Nacional.

Harol Velasco, uno de los emprendedores graduados, señaló durante el evento: “El programa Emprendedores fue una ayuda crucial para fortalecer la administración de mi negocio. Recibí asesoría sobre la mejora de la infraestructura, el uso de la App BEES y asesoría financiera, lo cual ha contribuido significativamente al crecimiento de mi depósito de cerveza. Cada consejo que he puesto en práctica me ha ayudado a mejorar varios aspectos de mi negocio. Estoy agradecido con Cervecería Nacional por el gran apoyo que brindan a los emprendedores como yo.”

La “Convención Emprendedores” se llevó a cabo el 4 de julio en Guayaquil y el 18 de julio en Quito. Propietarios de tiendas, cafeterías, minimarkets y restaurantes participaron en este evento de manera gratuita. La iniciativa contó con la participación de importantes empresas que comparten el objetivo de dinamizar la economía del país, entre ellas:Grupo Danec, Banco Pichincha, Valdez, Tuenti, Banco del Pacífico, DeUna, Takis, Ecuabet, Vita, Global Plan, Cris-Sal, Xtrim, Oriental, Plapasa, Colgate, Biósfera, Nature’s Heart, Grupo Ledesma, Terra Pharma, BEES, Life College International, RapiDoc, Giftealo by promotick.

Acerca de Cervecería Nacional

Cervecería Nacional es una compañía ecuatoriana con 135 años de trayectoria y de aporte al desarrollo económico y social del país. Su cadena de valor está compuesta por más de 130 mil familias ecuatorianas, más de 2 mil empleos directos y 6 mil empleos indirectos. Desde 2016, es orgullosamente parte del grupo AB InBev, con más de 600 años de tradición y legado cervecero, ofreciendo a los consumidores ecuatorianos la oportunidad de disfrutar una amplia variedad de bebidas y cervezas, desde las marcas tradicionales preferidas en el Ecuador Pilsener, Pilsener Light, Club Premium y Nuestra Siembra, así como las marcas emblemáticas globales Stella Artois, Budweiser, Corona Extra, Beck’s, Michelob Ultra y su refresco Pony Malta.

Continental Tire Andina realizó los de Conti Tires Award 2023 que reconoce la excelencia de sus colaboradores

Continental Tire Andina realizó como es costumbre de manera anual, su gala de premiación, denominada “Conti TiresAward”, la que tiene como objetivo premiar y reconocer las propuestas de mejoramiento continuo que sus colaboradores han implementado en la empresa en cada una de lasdiferentes áreas.

Dichos proyectos fueron desarrollados por sus colaboradores durante el año 2023 bajo cinco categorías: “Nuestro Enfoque, Centrados en el Cliente, Nuestra Oportunidad, Nuestra Responsabilidad y Nuestro Equipo”; cada proyecto fue evaluado por jueces calificados. Adicional, 3 de los 5 proyectos ganadores locales llegaron hasta el Gran Jury del Corporativo de Alemania, pasando la selección regional y global.

Uno de los proyectos ganadores fue el de la categoría “Nuestro Enfoque”, que se centró en la

“Contribución positiva al flujo de caja de la empresa”; luego desde la categoría “Centrados en el cliente”, el proyecto galardonado se enfocó en “Romper cuellos de botella para aprovechar nuevas

oportunidades, en dondese resalta al cliente como la clave del éxito.

En la categoría “Nuestra Oportunidad” el proyecto buscó una nueva herramienta que favorezca en la “Eficiencia, consistencia y sostenibilidad, a través de una herramienta electrónica, conocida como de ECOS”. Así también, como parte de la categoría “Nuestra Responsabilidad” se destacó el proyecto de elaboración de Composty firma de Convenio que beneficiaa la Cuenca del ríoMachángara.

Por último, en la categoría “Nuestro Equipo” se desatacó la segunda parte de la Campaña de Comunicación, en donde se quería resaltar la importancia de seguridad en planta, bajo el lema “Me cuido, te cuido, estamos siempre un paso adelante”.

Los responsables de hacer la entrega de cada reconocimiento fueron los nominadores de cada área o jefes que creyeron en las acciones de sus equipos de trabajo. Cada proyecto se centra en los valores que fortalecen al equipo, la responsabilidad, y las oportunidades de mejora hacia la empresa y el cliente.

“Nos encanta reconocer las iniciativas de nuestros colaboradores, quienes generan nuevos proyectos que permiten el crecimiento e innovación de nuestra empresa. De esta manera impulsamos la participación de quienes conforman la Familia Conti para continuar con un desempeño positivo en todas las áreas”. Señaló Gustavo Malo, Vicepresidente de Relaciones Humanas.

Continental Tire Andina se encuentra en constante evolución, y sus colaboradores han sido una pieza fundamental para crear soluciones de mejora continua, innovación, calidad y seguridad de sus productos.

María Isabel Cisneros

Socia en Cisneros Arias Legal

Equilibrio entre la excelencia legal y la innovación social

Su liderazgo en mediación, integración digital y compromiso social la posicionan como un referente en la transformación del capital humano.

María Isabel Cisneros, tiene una trayectoria notable en el ámbito legal y académico, se destaca como socia en Cisneros Arias Legal y mediadora certificada en varios centros de arbitraje y mediación. Su formación incluye un magíster en Derecho Tributario y múltiples especializaciones en contratos, derecho de la competencia y mediación, que han cimentado su reputación como una experta en su campo.

Cisneros ha sabido equilibrar de manera admirable sus diversos roles como abogada, docente y mediadora. Según sus propias palabras, “he logrado equilibrar mis roles a través de una planificación meticulosa y la priorización de actividades según su urgencia”. Esto implica que, aunque pueda tener días en los que ejerza simultáneamente sus tres funciones, lo hace en diferentes momentos del día. Este enfoque no solo le permite desempeñar sus responsabilidades de manera eficaz, sino que también le brinda la satisfacción de contribuir a la comunidad desde diversas perspectivas.

En cuanto a la gestión del talento y la promoción de la innovación en su equipo, Cisneros enfatiza la importancia de la colaboración. “Nunca tomo decisiones de manera unilateral; valoro las opiniones de cada miembro y creo en el poder del trabajo

colaborativo". Este enfoque no solo fomenta un ambiente creativo y productivo, sino que también se alinea con su formación en mediación, que ha fortalecido su habilidad para escuchar activamente y facilitar un diálogo abierto entre los miembros del equipo.

La integración de la tecnología digital en su práctica ha sido otra área de enfoque importante para Cisneros. Ella utiliza plataformas de videoconferencia para reuniones y sesiones de mediación, lo que ha permitido "ampliar significativamente mi alcance y facilitar la participación de todas las partes, sin importar su ubicación". Además, emplea herramientas de colaboración en línea para compartir documentos y recursos educativos con sus estudiantes, lo que ha hecho que el aprendizaje sea más dinámico y accesible. "Esta integración tecnológica ha optimizado tanto mi trabajo legal como mi labor docente", afirma Cisneros, destacando cómo la tecnología ha mejorado la eficiencia y el alcance de sus actividades.

Cisneros también ha incursionado en el ámbito de los medios con su podcast "Una Plática Ligera con María Isabel", lanzado en mayo de 2024. Este proyecto surgió de su deseo de abordar temas de salud mental y manejo de emociones, áreas que considera fundamentales, pero a menudo desatendidas. "El impacto de este programa ha sido extraordinario; las historias compartidas por mis invitados no solo me han brindado valiosas enseñanzas, sino que también han resonado con la audiencia", señala Cisneros. El podcast ha creado un espacio de apoyo y reflexión, contribuyendo positivamente al bienestar de su comunidad.

La actualización continua en el derecho tributario es crucial para Cisneros, dada la constante evolución en esta área. Ella se mantiene al día a través de "lectura constante y la investigación", y no duda en consultar a colegas cuando surgen dudas. Esta actitud de aprendizaje colaborativo también se refleja en su enfoque educativo, ya que comparte sus conocimientos con estudiantes y colegas a través de clases y talleres.

En cuanto a su equilibrio entre vida profesional y personal, Cisneros destaca la importancia de dedicar tiempo a sus pasiones y actividades de autocuidado. "Soy una deportista aficionada y disfruto nadar, actividad que he practicado toda mi vida. Recientemente, me he aventurado en el running, y he corrido varias medias maratones", comenta. También menciona su interés en el autocuidado a través de la lectura y la terapia mensual, prácticas que considera esenciales para su bienestar.

Las lecciones aprendidas en mediación y gestión de conflictos han sido fundamentales en su vida profesional y personal. Cisneros reflexiona sobre la importancia de la paciencia y la comprensión de que "no existe una verdad absoluta". Cada conflicto presenta múltiples perspectivas, y encontrar un punto de equilibrio es clave para resolver disputas de manera efectiva. Esta visión empática ha sido crucial tanto en su práctica profesional como en su vida diaria.

Para esta profesional la responsabilidad social es un aspecto esencial de su liderazgo. Ella cree firmemente en el papel de los líderes en el bienestar de la comunidad, destacando su compromiso con diversas fundaciones y su disposición para ayudar a quienes lo necesitan. "Una de mis virtudes es la solidaridad; estoy dispuesta a extender la mano a quienes lo necesiten", afirma. Este enfoque solidario subraya su creencia en que el éxito no solo debe medirse en términos personales, sino también en el impacto positivo en la sociedad.

María Isabel Cisneros, con su combinación de experiencia legal, habilidad en mediación y pasión por la educación y el bienestar, representa un modelo de integración eficaz del capital humano y la transformación digital. Su enfoque equilibrado y su compromiso con la innovación y la responsabilidad social la consolidan como una figura destacada en su campo.

CALIBRANDO LOS RECURSOS HUMANOS: TEMAS QUE LOS PROFESIONALES DEL ÁREA NO PUEDEN PERDER DE VISTA

Bruno Soares
CEO de Feedzby TOTVS

Robson Campos
Director de productos de RR.HH. de TOTVS

Desde hace algunos años, el mercado de Recursos Humanos (RR.HH.) está experimentando profundas transformaciones, impulsadas por grandes cambios en las relaciones entre empresas y profesionales y, por supuesto, la (r)evolución tecnológica. En este sentido, cada vez más empresas buscan integrar tecnologías de vanguardia en los diferentes procesos del día a día de RR.HH., incluyendo la consolidación de culturas organizativas más innovadoras e integradas. Pero ¿qué nos espera en el futuro?

Cuando se trata de tecnología aplicada, como en diversos sectores, el uso de la Inteligencia Artificial (IA) sin duda debe ganar aún más protagonismo en RR.HH., utilizándose en diferentes puntos del recorrido del empleado, además de mejorar los análisis y optimizar los procesos internos, como la atracción y la selección, todo ello sin dejar de lado la humanización, por supuesto. Hay una transformación para realizarse en términos tecnológicos, pero, sobre todo, hay que cambiar la mentalidad de las personas y de las empresas, entendiendo que los profesionales no serán sustituidos por la IA o los robots, porque la esencia humana es fundamental e indispensable. Por otro lado, no podemos volvernos apáticos ante el tema. RR.HH. es un agente importante para estimular y fomentar la formación para que los equipos sean capaces de lidiar con la IA y extraer de ella lo mejor para el negocio, incluida la construcción de una cultura más moderna y acorde con la realidad del mercado.

Con el uso de herramientas tecnológicas desarrolladas especialmente para atender las más variadas demandas y procesos de RR.HH., el área puede dedicar su atención y tiempo a funciones más estratégicas y orientadas al negocio. El RR.HH. estratégico está formado por un equipo que sabe transmitir la información empresarial y la toma de decisiones a toda la organización, con el fin de alinear todas las áreas y personas hacia un objetivo concreto, sirviendo como agente facilitador del cambio y la innovación. El CEO debe ver a RR.HH. como un aliado y un punto fundamental para el buen funcionamiento del negocio.

Para lograrlo, es importante que RR.HH. comprenda el perfil conductual del CEO, entendiendo si el ejecutivo es más analítico, si ve patrones y tiene razonamientos más lógicos; si es un triunfador, busca desafíos y necesita entregar algo concreto, una acción, un objetivo; o incluso tiene un perfil de contexto, que se basa en acciones pasadas para estructurar acciones presentes y futuras. A partir de este entendimiento, el equipo de RR.HH. es capaz de estructurar proyectos y procesos alineados con el perfil del CEO, resaltando su rol estratégico y obteniendo mejores resultados.

La gestión estratégica de RR.HH. también puede incluir enfoques ágiles, flexibles y colaborativos, basados en una mayor comunicación, retroalimentación continua y, en consecuencia, una escucha eficaz, el trabajo conjunto y también la propuesta de más innovaciones. Este escenario promueve una mayor motivación y colaboración en equipo, alineando los objetivos individuales de los empleados con los objetivos globales de la organización.

En el futuro cercano, RR.HH. también seguirá desempeñando su papel de mediador, prestando atención a las cuestiones que se plantean en los círculos de conversación, encuestas de clima, feedback, etc. Uno de los más populares en los últimos tiempos son los modelos de trabajo. Muchas empresas han decidido volver a un modelo totalmente presencial, lo que ha provocado conflictos con los empleados, que quieren mantener la flexibilidad. ¿Cómo resolver este problema? ¿Cuál es el papel de RR.HH. ante la alta dirección y los profesionales de la empresa? ¿Cómo retener y atraer estos talentos? Esta discusión debe ir acompañada de diálogo y RR.HH. debe estar preparado.

Otro tema completamente relacionado con el anterior y fundamental para una relación armoniosa entre empleado y empresa, es la construcción de una cultura sólida y fuerte, que sea fácilmente transmitida y compartida. La cultura reúne rituales y tradiciones que cuentan la historia, la misión, los valores y la identidad de la empresa. Al mismo tiempo, es un ingrediente esencial en la ecuación para garantizar una buena dinámica operativa y resultados. Una cultura organizacional bien pensada y realmente practicada promueve el compromiso del equipo, atrae profesionales que se identifican con el propósito y posiciona a la empresa competitivamente.

Alineada con la construcción de una cultura y un ambiente saludable, existe una agenda urgente e indispensable que debe ir más allá del discurso y pasar a la práctica: la diversidad y la inclusión. Los equipos diversos e inclusivos son fundamentales para el éxito empresarial; después de todo, diferentes personas aportan diferentes puntos de vista, opiniones y soluciones. Y la empresa solo se beneficia de esto. RR.HH. es y debe seguir siendo el embajador del tema, en el supuesto de que le corresponde promover la diversidad en los procesos de selección, sensibilizar a los empleados y promover un entorno verdaderamente diverso e inclusivo.

Todos estos son temas relevantes que deben estar continuamente en la agenda del RR.HH. y para organizar todo esto y no dejar nada atrás, es esencial una planificación anual coherente. Este plan es fundamental para definir el presupuesto, cumplir con los deberes y obligaciones laborales, acciones complementarias para fortalecer la cultura, etc.

En la actualidad, RR.HH. estratégico traduce direcciones, objetivos, métricas, deseos y aspiraciones en acciones prácticas. Las tendencias de recursos humanos están dando forma a un entorno más eficiente, centrado en los empleados y alineado estratégicamente con los objetivos organizacionales. La combinación de tecnología de vanguardia + experiencia digital atractiva + gestión estratégica está redefiniendo la forma en que las organizaciones atraen, desarrollan y retienen talento en un mundo en constante evolución. En definitiva, RR.HH. puede crear el puente esencial entre la innovación tecnológica, la resiliencia humana y el éxito estratégico.

AGILIDAD ZEN: UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Arianna Martínez Fico

Autora de Agilidad zen. Consultora de Cabecera. Mentor/Coach. Conferencista Internacional.

En el dinámico y desafiante mundo de los negocios, adaptarse a los cambios, anticiparse y responder rápidamente a las demandas del entorno para aportar valor se ha convertido en una capacidad crucial.

En este contexto, la agilidad popularizada por las metodologías ágiles para gestión de proyectos de desarrollo de software ha sido adoptada ampliamente en el mundo organizacional por su enfoque en adaptabilidad, colaboración y mejora continua.

Empresas y equipos buscan ser ágiles como un imperativo para mantenerse vigentes y competitivos.

Sin embargo, la búsqueda está más impulsada por moda, imitación o por la creencia de que esta tendencia hará que sus resultados mejoren de la noche a la mañana, sin tener un entendimiento amplio de qué es la agilidad ni del para qué quieren ser ágiles. Cuando no logran estos cambios de inmediato terminan por abandonar "la nueva moda gerencial". Este es un dolor recurrente en las organizaciones. Se adoptan muchas veces de manera superficial disciplinas o metodologías que prometen resultados rápidos, sin los cambios necesarios en la cultura organizacional.

Algunas interpretaciones erróneas, a las que llamo "agilidad antiágil", asocian el concepto de agilidad únicamente con velocidad, creyendo que ser ágiles implica moverse más rápido. La verdadera agilidad va mucho más allá.

Si bien la agilidad no es la panacea para todos los males empresariales, estoy convencida que si es una capacidad muy atingente para gestionar situaciones complejas y cambiantes con habilidad, rapidez y flexibilidad.

Agilidad Zen es una evolución de la agilidad. Esta perspectiva integra algunos de los principios de la agilidad empresarial y del budismo zen, fomentando una agilidad consciente, armónica, simple, con sentido y sostenible.

Defino la Agilidad Zen como la capacidad de un sistema ya sea una persona, empresa o comunidad, de estar absolutamente presente, entender y aceptar las características, inquietudes, necesidades, ambiciones, dolores y paradojas del mundo y del momento en el que está, anticiparse y responder con conciencia, integridad, velocidad y fluidez, para gestionar la complejidad, con un sentido o propósito noble que aporta valor al mundo.

La Agilidad Zen se caracteriza por:

- Ser consciente. Actúa en el aquí y ahora.
- Tener sentido. Considera tanto el qué como el cómo, buscando un propósito noble.
- Ser generativa. Fomenta la experimentación, el aprendizaje, la mejora continua, la libertad y el poder de acción.
- Enfocarse en lo esencial. Pone el foco en el punto de mayor contribución, menos es más.
- Ser sistémica. Integra las dimensiones física, emocional, mental y espiritual.
- Ser monista o no-dual. Promueve la consciencia de unidad, entendiendo que somos uno con el todo.

La Agilidad Zen busca desarrollar una perspectiva holística, combinando liderazgo consciente, pensamiento sistémico y sabiduría zen.

Esta propuesta invita a una transformación cultural organizacional amorosa, orgánica, humana y sustentable, a través de un proceso que pasa por:

- Enamorarse de la organización.
- Descubrir y conectar con lo que es valioso cuidar.
- Declarar el futuro deseado.
- Definir lo que estamos dispuestos a cambiar.
- Identificar el o los valores que compiten con lo que se quiere cambiar.
- Comprometer a los líderes.
- Involucrar a toda la organización.
- Ejecutar los cambios.
- Reflexionar y mejorar.
- Generar estructura de coherencia habilitadora.
- Cuidar el rol de las áreas de Gestión de Personas.

El resultado es un enfoque integral que permite a las organizaciones que adoptan Agilidad Zen lograr resultados extraordinarios, mayor innovación, colaboración, seguridad psicológica y bienestar de las personas y los equipos en el entorno actual tan disruptivo, impredecible y complejo.

"Ser el cambio que queremos ver en el mundo" decía Mahatma Ghandi. En mi libro Agilidad Zen hago una invitación a las empresas a inspirar y acelerar la transformación hacia un mundo mejor.

GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO:NAVEGANDO EN UN MAR DE CAMBIOS

Thony da Silva Romero
Managing Partner- CEO de PIZZOLANTE

La gestión de recursos humanos se enfrenta,hoy por hoy,a una serie de singulares desafíos y oportunidades. El continente, caracterizado por una amplia diversidad cultural y económica, presenta un entorno donde las estrategias de gestión del talento deben ser tan dinámicas, como lo son las realidades de suspropios mercados. En este sentido, hay tendencias que marcan la pauta que empresas de todos los tamaños deben considerar, pues estas se imponen ante una fuerza laboral multigeneracional que moldea el futuro de nuestras propias organizaciones en la región.

Trabajo Híbrido:ganando tracción

Tal vez uno de los asuntos que mayor complejidad ha traído es el modelo de trabajo híbrido, esa combinación de trabajo remoto y presencial que nos quedó como legado de la pandemia,y que ha ganado tracción en toda la región a pesar de los constantes debates y decisiones particulares de empresas que se inclinan, en mayor o menor medida, por una u otra opción. Según un estudio de Microsoft, el 82% de las empresas en la región están adoptando o consideran adoptar el modelo híbrido a largo plazo, lo que refleja una necesidad de equilibrio entre la flexibilidad para los empleados y la eficiencia operativa para las empresas.

Este cambio no solo responde a la adaptación postpandemia, sino también a la búsqueda de una mayor satisfacción y retención del talentoque pueda plegarse a este esquema como una opción viable (muchos no la tienen), considerando particularmente a aquellos cuya labor está orientada al logro de objetivos concretos y donde las horas frente a un escritorio dicen poco frente a ello.

Son múltiples las empresas, particularmente en el ámbito de la tecnología como Microsoft o Spotify,que han implementado políticas híbridas exitosas que permiten a los empleados trabajar de forma remota, sin embargo, otras tantas como Tesla, o algunas otras en el ámbito financiero como Goldman Sachs o JP Morgan, se aferran al esquema presencial considerando que esto les resulta fundamental porrazones decultura onaturaleza de negocios.

Cualquiera que sea el esquema, el fortalecimiento y la capacidad de mantener viva la cultura organizacional, particularmente bajo el esquema remoto, será crucial, y esto estará determinado por la habilidad del liderazgo de impactar positiva y permanentemente en cada colaborador, así como la posibilidad de contar con las herramientasy una adecuada estrategia de comunicación,que mantenga amalgamada a la organización.

Por otra parte, sea remoto o presencial, la observación al bienestar de los empleados ya escapa a las paredes de la oficina,hoy ya no se limita a la “ergonomía del puesto de trabajo” o la salud física con chequeos médicos anuales; ahora también se incluyen elementos comola atención ala salud mental, emocional y financiera como parte integral de la salud del colaborador. En América Latina, la preocupación por el bienestar integral ha crecido exponencialmente, tal como loindica el estudio “Mercer Global Talents Trends”, que señaló como el 74% de las empresas en la región están incrementando sus inversiones en programas de bienestar

Transformación Digital: Una dimensión sin fronteras

El avance tecnológico marca la pauta en cuanto a los cambios en los modelos de operación de las organizaciones, y con ello el trabajo de su gente. La digitalización ha

permeado todas las áreas de la gestión empresarial, y la adopción de tecnologías como la inteligencia artificial y la analítica avanzada, está revolucionando la forma en que las empresas gestionan el talento.

El 60% de las empresas en América Latina está invirtiendo en herramientas digitales para mejorar procesos de reclutamiento, formación y evaluación del desempeño según Deloitte. El uso de plataformas como LinkedIn para la captación de talento ylos softwares de gestión de talento como Workday o SAP SuccessFactors, han permitido a las empresas optimizar sus procesos, reducir tiempos de contratación y ofrecer una experiencia más personalizada a los candidatos.

La profundidad, alcance e impacto de estas y otras herramientas tecnológicas, se darán a mayor velocidad en la medida en que las condiciones económicas de los mercados resulten desfavorables, considerando así, que a mayor tecnificación y menos dependencia de talento, mayores serán las eficiencias en todo aquello donde la tecnología pueda ser un reemplazo como variable de costo significativa para mantener la competitividad.

Sin embargo, este vertiginoso avance de la tecnología obliga a la formación continua de nuestros colaboradores,la inversión en el desarrollo de habilidades para mantener ese "edge" competitivo resulta clave, y la implementación de programas internos de "reskilling" y "upskilling" deben prepararlos, no solo para los retos actuales, sino que también para las futuras responsabilidades. Esto, conjuntamente con otras medidas en favor del colaborador, también contribuirán a disminuir la rotación de personal que tanto costo genera a las organizaciones.

Diversidad e Inclusión: Un Imperativo Estratégico

La diversidad e inclusión (D&I) también se han convertido en prioridades estratégicas para las empresas, no solo se trata ya de cumplir con estándares globales, sino de aprovechar la riqueza cultural y social de la región para impulsar la innovación y el rendimiento. El estudio "Diversity Wins Report" de McKinsey,ya demostrabahace unos años que las empresas con políticas efectivas de D&I son entre un 25 y 35% más propensas a tener un rendimiento superior al promedio de su industria.

En países como Brasil,Natura & Co por ejemplo, empresa con la que tuve el gusto de trabajar para su introducciónyy despedida de Venezuela (dadas las condiciones país del momento), han implementado programas que fomentan la inclusión de grupos subrepresentados, no solo en términos de género

y etnia, sino también en cuanto a orientación sexual y capacidades diferentes. Estos programas no solo mejoran la reputación de la empresa, sino que también fortalecen la creatividad y la toma de decisiones al incorporar una variedad de perspectivas a sus procesos de gestión.

Natura se encuentra entre las empresas mejor calificadas en diversidad e inclusión en el mundo, según el ranking mundial redactado por Refinitiv, un consorcio de fondos de inversión afiliados al grupo de medios Thompson Reuters y la firma de capital privado Blackstone.

El reto hacia adelante

Con estas cincoaristascompartidas: Trabajo hibrido, Bienestar, Transformación Digital, Capacitación y Diversidad e inclusión, se entiende que la gestión del capital humano está en un proceso de transformación profundaque, a su vez, está redefiniendo el papel de los gestores del área en sus organizaciones. Son ellos, sentados al más alto nivel organizacional, los responsables de conducir con una visión de conjunto, la gestión del cambio que promuevaesa evolución que la organización requiere en favor de su sostenibilidad.

Uno de los riesgos más importantes con el que estos gestores se encontrarán, será con la famosa "resistencia al cambio", y como ya lo decía Nicolas Maquiavelo en su libro "El Príncipe", "No hay nada más difícil de llevar a cabo, ni de éxito más dudoso, ni más peligroso de manejar, que el iniciar un nuevo orden de las cosas, porque el innovador tiene por enemigos a todos los que se beneficiaban de las viejas condiciones, y solo tendrá tibios defensores en aquellos que podrían beneficiarse de las nuevas". En consecuencia, mucha estrategia y comunicación para apalancar los necesarios cambios que vienen, y de los que depende el futuro de su organización.

¿PORQUE LOS AUDITORES NO DETECTAN EL FRAUDE EMPRESARIAL?

Christopher Niquén
Especialista en gestión de personas

Evocando a la memoria que " Trabajar en la Cultura es fundamental. Recordemos lo que indicó Peter Drucker: La cultura se come la estrategia para desayunar". Conversaba en el aula de la Escuela de Posgrado donde dicto clases en programas de maestría sobre Cultura Organizacional. Después de varias conversaciones con los Maestrantes, les indicaba que, para mí, la Cultura es aquello que hacemos cuando nadie nos ve. Es lo que sucede en la organización de manera natural. No basta con tener una excelente Visión, Misión, Valores Organizacionales o Pilares Estratégicos, entre otros. Por supuesto, estos son muy importantes y ayudan muchísimo, pero tan relevante como ellos es trabajar para que todos en la organización lo entiendan, lo interioricen, crean en ello y trabajen en esa línea en todo momento.

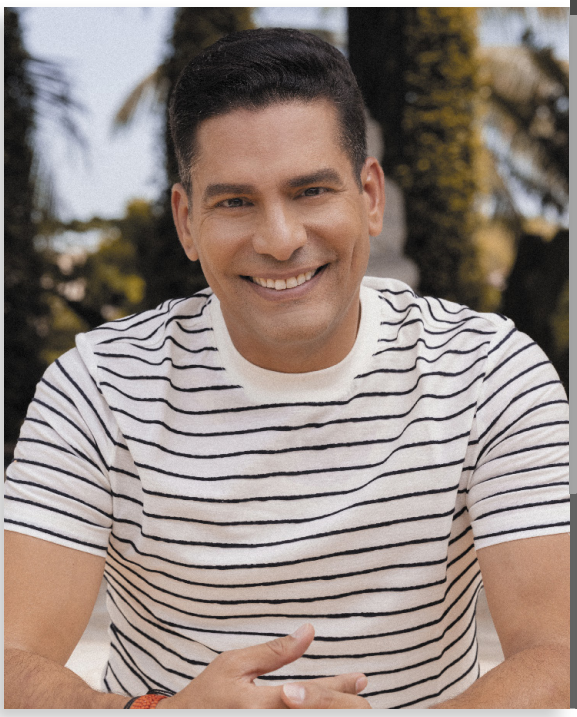
Por ello, es fundamental entender que la cultura no es propiedad exclusiva de las áreas de Gestión de Talento. Desde Recursos Humanos, la impulsamos, pero debemos trabajarla inicialmente a nivel de Dirección y/o Alta Gerencia. Luego, la desarrollamos y desplegamos a todos los niveles.

Basándonos en esto, debemos asegurarnos de que todos, inicialmente, en la Alta Dirección estén alineados con esta cultura. Las personas buscarán a diferentes líderes para hacer consultas (no necesariamente a Recursos Humanos) y plantear sus inquietudes. Es fundamental que nuestros líderes se muestren como verdaderos embajadores de nuestra cultura. Esto parte de la relevancia de ser coherentes en todo momento entre lo que decimos y lo que hacemos, para lo cual es clave el entendimiento y alineamiento a todos los niveles.

Al hablar de alineamiento, debemos entender que es un trabajo complejo. Por esta razón, siempre recomiendo trabajar en un plan de comunicación adecuado que permita, a través de diferentes herramientas, interiorizar conceptos clave. Es muy relevante tener estas actividades en diferentes momentos; no se trata solo de "una campaña", sino de algo que debe acompañar a la organización en distintos momentos y celebrar pequeños logros y metas.

Este plan de comunicación debe abordar diferentes aspectos, como el entendimiento del motivo, lo que se busca y la razón de ser. Es parte de nuestro ADN como organización. Además, se puede fortalecer mediante pequeños talleres que no solo informen sobre temas, sino que también permitan construir conductas esperadas en función de los valores desarrollados. Conocer a los trabajadores y detectar líderes emergentes que puedan ser entrenados como "Embajadores de Cultura" es fundamental. Estos líderes tendrán una influencia diferente en las personas y pueden generar un impacto significativo.

Finalmente, es clave desarrollar una matriz de mando integral que permita medir los resultados. Tener una evaluación de la Cultura Organizacional con KPIs claros proporcionará información relevante para ajustar la estrategia de interiorización de nuestra Cultura Organizacional entre los empleados.



LIDERAZGO CONTRA LOS SESGOS

Ismael Cala
Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

¿Qué se necesita para que los empleados sientan una verdadera inclusión y pertenencia en su lugar de trabajo? Esta desconexión fue revelada en una encuesta global presentada por Accenture. En el estudio se encontró que, mientras el 68% de los líderes creían estar creando entornos empoderadores, solo el 36% de los empleados compartía esa opinión.

Reducir esta disparidad entre lo que los líderes creen que está ocurriendo y la realidad de los empleados es uno de los mayores desafíos actuales en el liderazgo, pues evidentemente, la responsabilidad de fomentar una cultura donde todos puedan prosperar y aceptar diversas perspectivas recae en aquellos que guían las organizaciones.

Algunas empresas abordan la inclusión y la diversidad con la misma disciplina y rigor que cualquier otra prioridad empresarial. Establecen objetivos, los comunican públicamente y recopilan datos para mejorar continuamente y responsabilizar a sus líderes.

De igual manera, se espera que todos los empleados asuman esta responsabilidad: adoptar la agenda de igualdad y hacer que forme parte de su trabajo el hablar y actuar regularmente. Desde los miembros de la junta directiva hasta los nuevos empleados, todos son responsables de crear un entorno de trabajo donde las personas puedan ser auténticas.

Reconocer los sesgos inconscientes es un paso esencial para crear una cultura inclusiva. El progreso ocurre cuando la autoconciencia lleva a acciones positivas e impactantes. Una manera efectiva de combatir estos sesgos es crear espacios seguros donde las personas puedan compartir sus experiencias y sentirse vistas y escuchadas. Algunas iniciativas facilitan discusiones abiertas y honestas sobre temas difíciles para construir confianza y aumentar la transparencia.

Todos estamos en distintos niveles de consciencia sobre nuestrospropios sesgos, así que las experiencias personales pueden servir como momentos de enseñanza. Las percepciones que se tienen de uno mismo influyen significativamente en cómo se presenta y desempeña en el trabajo. Además, es importante levantar a otros mientras se avanza.

Es fundamental que todos sepan que pertenecen a todos los espacios y lugares. Cada día, existe la oportunidad de construir una comunidad donde las personas sientan que pertenecen. Una serie de pequeñas, inteligentes e intencionales elecciones pueden marcar una gran diferencia.

La colaboración es fundamental y enfocarse en lo que más importa, que es poner a las personas en primer lugar, es clave para avanzar hacia una cultura inclusiva y de pertenencia.

LA NECESIDAD DE UN LÍDER QUE CONSTRUYA EN LA COMPLEJIDAD

Gustavo dos Santos
Director General HUMAN STADIUM

Vivimos una realidad y un contexto con alta evolución tecnológica y transformación digital, con inmediatez respecto a la información y el impacto que tiene ella en nuestras decisiones. A ello sumado la diversidad multicultural, los conocimientos en permanente actualización y revisión, la necesidad de llegar a resultados de manera anticipada, donde todo este conjunto fluye en espacios de complejidad e incertidumbre.

Una nueva normalidad donde los líderes y sus organizaciones abordan su gestión en lo que se conoce como el borde del caos, como un espacio de transición entre el orden y el desorden.

Hay un presente con nuevos ecosistemas que habrá que capitalizar y resignificar, para darle paso a la innovación disruptiva, la revisión cultural y la evolución de los proyectos, lo cual ayudará a los líderes de impacto a adaptarse a los entornos cambiantes y constantes del mercado.

De ahí la necesidad de contar con firmas innovadoras, creativas, expansivas y en permanente actualización para lograr de manera colectiva un nuevo un sentido de propósito, una visión clara, y una interacción real y cercana con el mundo y la sociedad que integramos.

Las estrategias que elaboremos deben estar abiertas a rediseños que exigen pautas no centradas en el control, en la excesiva y lenta planificación, sino en la generación de una organización viviente abierta, interactiva en todos los niveles y habilitadoras para ideas disruptivas. Hoy los líderes innovadores, provocadores y disruptivos, que desafían un entorno cambiante y movilizador, deberán atender a una nueva clave: abrazar la incertidumbre e interpretarla para reconocer oportunidades.

Será importante reconocer la complejidad y abordarla con todas sus variables, incluyendo la no linealidad de los fenómenos, las amenazas emergentes y los desequilibrios constantes de la realidad que nos prueba y nos exige. Lo complejo e incierto nos hace sentir vulnerables, es un estado que nos interpela y nos lleva a repensarnos. Para entender e interpretar nuevas oportunidades desde ese estado, necesitaremos desarrollar mayor inteligencia contextual!

Liderar con inteligencia contextual es poner en juego nuevas habilidades potenciadoras para entender los límites de nuestro conocimiento y adaptarlo a un ambiente diferente del que se desarrolló. Desarrollar mayor inteligencia contextual será evolucionar, explorar, observar y escuchar para entender el mercado.

Será también reconocer los estímulos que presenta el contexto aplicando perspectiva múltiple y visión estratégica para fijar nuevas metas. El foco estará en lograr inspiración y estimular la creatividad para alcanzar proyectos de alto impacto, captar, reconocer oportunidades y encontrar nuevas respuestas, para preguntas que todavía no pusimos en práctica.

Las disrupciones del momento nos invitan a “actuar y pensar diferente” , donde la clave será tener una mejor lectura del juego antes que ocurra y confrontar con nuestros objetivos, ideas y conocimientos aplicados hasta hoy. La complejidad y la búsqueda de un nuevo orden como parte de nuestra gestión cotidiana, será el punto de partida para renovar nuestro propósito, establecer vínculos claros, fortalecer hábitos, cambiar control por cercanías, mayor presencia de solidaridad y sobre todo educar nuevamente nuestra mirada.

El líder debe percibir hoy el entorno de una forma distinta, fijarse en las interacciones, indagar y profundizar en los cambios y generar las condiciones para que dichos cambios se produzcan. Un líder que pueda manejarse en la inestabilidad, desenvolverse con fluidez en el borde del caos, utilizar las perturbaciones del sistema y procurar procesos emergentes adaptativos. Hoy se requiere una estrategia en la que la persona es el centro, para poder obtener los resultados con equipos fuertes y líderes de contagio positivo, animadores con pensamiento creativo.

Un líder de cercanías que también sume en su agenda “la felicidad corporativa”, hoy tan necesaria en términos de bienestar y salud mental. Será una forma de organizar todas las condiciones tanto externas de bienestar como el desarrollo de habilidades internas para que las personas actuar dentro de un ecosistema de bienestar y felicidad corporativa.

Son tiempos para posicionarse con habilidad y visión clara, analizando “lo incierto y poco posible” como una oportunidad de crecimiento y lograr de manera colectiva resultados que permitan misiones trascendentes, donde cada líder pueda experimentar, explorar y gestionar con una mirada conciliadora, inclusiva y con un “propósito compartido” que sume en su gestión.

Esta nueva construcción de liderazgo ante “su comunidad”, debe estar basada en una cultura de confianza, de menos controles y más vínculos, de nuevos saberes y aprendizajes de impacto, donde también surja un “liderazgo ético como modelo de transformación”, que requiera de distancia, de momentos contemplativos que le permita sobrevolar la organización para volver a actuar.

La complejidad del contexto requiere también de un liderazgo disruptivo para momentos de grandes rupturas como los actuales, donde conviven revoluciones tecnológicas y revoluciones del conocimiento.Es necesario reconvertirnos para desaprender y aprender, para explorar y experimentar.

La complejidad afecta hoy la convivencia, donde coexisten el orden y el desorden, las armonías y las disonancias, y esos espacios se ven afectados por nuevo sintereses y demandas del contexto social, con necesidades de un nuevo modelo de gestión. Este nuevo modelo deberá contemplar la construcción de respuestas inteligentes para atender lo incierto, superar esquemas mentales y practicar cercanías en otro juego con nuevas formas de convivencia.

Hay un nuevo juego que requiere de un líder transformador que pueda caminar “desde la turbulencia a la acción”. Siendo capaz de animar sin inseguridades propias, que pueda entusiasmar para vivenciar y hacer realidad proyectos diferenciadores, que sepa romper rutinas, generando confianza y voluntad desde su propia audacia.

EXPO Cumbre 2024

FACTOR DE ÉXITO

La Expo Cumbre Factor de Éxito 2024, se llevó a cabo los días 10, 11 y 12 de octubre en el prestigioso Convention Center Sanctuary de Cap Cana, este encuentro reunió a destacados exponentes del mundo empresarial y de negocios. Con la participación de 44 speakers de 8 países, se realizaron 9 conferencias y 8 conversatorios. Este prestigioso evento se destacó por su enfoque multisectorial, abordando áreas clave como el turismo, el sector energético, el inmobiliario y los negocios emergentes, también abrió espacio para un networking de altura.

El primer día de la cumbre, comenzó con las palabras de bienvenida de Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de la revista Factor de Éxito, quien señaló la importancia de República Dominicana como epicentro para el desarrollo empresarial, también manifestó sentirse muy feliz de poder contar con de empresarios de diferentes países. Asimismo, la embajadora de la República Dominicana ante la Organización Mundial del Turismo, la señora Anabel Bueno, acompañó en la jornado y señaló la importancia de que estas iniciativas se llevaran a cabo en el país dominicano, como una oportunidad única para socializar mejores prácticas, compartir experiencias y explorar nuevas oportunidades de negocio.

La primera conferencia: RD como destino de inversión, estuvo al frente Biviana Riveiro, directora ejecutiva de Prodominicana. Mientras que el primer conversatorio: El poder de la confianza, fue moderado por Thony da Silva, CEO de Pizzolante, quien concluyó diciendo "la confianza no se decreta, se construye a partir de la experiencia, y se gana con el tiempo", ese ameno espacio contó con el aporte vía online de Luis Maturen de Datos Group- España.

BIVIANA RIVEIRO: ***Una líder en temas de desarrollo económico y comercio internacional.***

Biviana Riveiro Disla es la directora ejecutiva de ProDominicana (Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana), una institución clave que promueve las exportaciones y atrae inversiones al país. Bajo su liderazgo, ProDominicana ha trabajado para fortalecer la competitividad del país en los mercados internacionales y mejorar las oportunidades para los exportadores dominicanos.

La jornada estuvo amenizada por un baile típico dominicano.

CRISTIAN MURILLO: *destacado ingeniero industrial colombiano y referente en la filosofía Lean, específicamente como creador del concepto Lean Power Management.*

Esta filosofía se enfoca en optimizar la eficiencia y rentabilidad de las industrias a través de las personas, promoviendo la eliminación del reproceso y la mejora continua en las organizaciones. Murillo también ha desarrollado modelos como el ciclo productivo 6 LPM y el modelo de excelencia operacional DICAR, orientados a mejorar la gestión y control en el entorno industrial.

Cristian Murillo de Colombia, CEO y fundador de la filosofía Lean Power Management, lideró la conferencias Negocios Emergentes. Seguidamente, el conversatorio: Impacto de la personalidad en el liderazgo, estuvo a moderado por Arlette Almánzar, CEO Fundadora Consultoria y Formación Liderazgo y Experiencia en el Servicio, acompañada por los panelistas internacionales, Marcelo Muñoz, business Mentor, consultor Corporativo, quien obsequió algunos ejemplares de su libro: Hackeando el cambio y Alvaro Cuco, ambos de Chile, junto Emmanuel Puga, mexicano-residente en Canadá.

EMMANUEL PUGA: *Empresario mexicano y fundador de Great Plan.*

Una empresa dedicada a la transformación de la educación corporativa. Great Plan se especializa en ayudar a las empresas a enfrentar los desafíos relacionados con la capacitación de empleados, centrando su enfoque en mejorar el desarrollo de liderazgo, la construcción de equipos y la gestión del conocimiento.

Bajo su liderazgo, **Great Plan** se ha consolidado como una empresa destacada en el sector EdTech, ayudando a organizaciones en Canadá, Estados Unidos y México a desarrollar programas de capacitación más efectivos y alineados con las necesidades empresariales.

ALVARO CUCO DE VENEGAS: *Estratega especializado en innovación y transformación empresarial.*

Tiene un MBA en Marketing y Tecnologías Innovadoras por el Rochester Institute of Technology. Además, es experto en áreas como la transformación digital, el eCommerce, la experiencia del cliente y la optimización de indicadores clave de rendimiento (KPIs). A lo largo de su carrera, ha trabajado en diversos sectores, como tecnología, retail, banca y educación.

Su enfoque se centra en ayudar a las empresas a adaptarse a los desafíos modernos, promoviendo cambios en la cultura organizacional y los procesos empresariales.

El tercer conversatorio: Transición Energética: Desafíos y Oportunidades, fue moderado por Rafael Velazco, fundador y CEO de Raveza, lo acompañaron los panelistas Fitzgerald Cantero, director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía, OLADE, Guillermo Estrella, socio de Energía 2000, Nubia Céspedes, coordinadora de Investigación de la Escuela de Ingenieros Militares del Ejército Nacional de Colombia y Marta Alonso Pelegrín, directora de América del Sur en Global Energy Services (GES) Chile.

NUBIA EDITH CÉSPEDES PRIETO: ***Ingeniera colombiana, tiene un enfoque clave en la economía circular, que se conecta con el sector energético a través de la sostenibilidad y la gestión ambiental.***

Promueve el uso eficiente de recursos naturales, incluido el recurso hídrico y las fuentes de energía renovable, en sus esfuerzos para reducir el impacto ambiental de las industrias. Céspedes trabaja en la innovación dentro de la política energética de Colombia, integrando la circularidad en los procesos de producción y el uso de la energía.

El cierre de este primer día, contó con la conferencia: Networking estratégico y Linkedin, a cargo de Iván Calvo, experto social y Digital Selling certificado por LinkedIn- Chile.

IVAN CALVO: *Reconocido experto en LinkedIn y marketing digital, considerado un "guru" en la materia en Hispanoamérica.*

Consultor, formador y conferencista, especializado en ayudar a profesionales y empresas a potenciar su presencia en LinkedIn y optimizar sus estrategias de social selling. Se centra en la creación de marcas personales efectivas y el desarrollo de redes de contacto que permitan generar oportunidades de negocio. Calvo es conocido por sus charlas y talleres, donde comparte estrategias prácticas sobre cómo utilizar LinkedIn como una herramienta clave para el crecimiento profesional y empresarial. Además, Iván Calvo ha contribuido al desarrollo de comunidades en línea y es un referente para aquellos que buscan mejorar su visibilidad y conectar con otros profesionales en el ámbito digital.

El segundo día del encuentro los asistentes disfrutaron del conversatorio: Inversión en Infraestructura Turística: Sinergia y evolución del sector, moderado por el vicepresidente de área Turismo del Banco Popular Dominicano, Juan Manuel Martín de Oliva, quien estuvo acompañado por Cesarina Beauchamp, VP Ejecutiva Sky High Dominicana, Jesús Durán, consejero Delegado Grupo Piñero en República Dominicana y Director General de Playa Nueva Romana Residencial y Golf, Andrés Piñeiro, arquitecto de El Dorado Park y Ana García Sotoca, directora ejecutiva de la asociación de Hoteles La Romana Bayahibe.

La siguiente conferencia Inversiones Inmobiliarias, Larimar City & Resort, la joya del Caribe fue liderada por Juan Andrés Romero, CEO CLERHP Estructuras S.A.

JUAN ANDRÉS ROMERO HERNÁNDEZ: *CEO de CLERHP Estructura, una empresa de desarrollo inmobiliario que lidera el ambicioso proyecto Larimar City & Resort en la República Dominicana.*

El mismo que se ubicará en el área de Punta Cana que se extiende sobre 350 hectáreas y tiene como objetivo crear un núcleo urbano autosuficiente que incluirá residencias, hoteles, colegios, un centro de salud y áreas comerciales. Romero ha estado involucrado en el sector de la construcción durante años, y Larimar City & Resort es uno de sus proyectos más innovadores. Se espera que el desarrollo genere más de 20,000 empleos durante la fase de construcción y pueda albergar entre 35,000 y 55,000 residentes una vez completado.
Proyecto no solo enfocado en el mercado local, sino que también busca atraer a inversores de mercados internacionales, especialmente de España, América Latina y Norteamérica.

ROBERTO DESPRADEL: *Destacado investigador y consultor en el ámbito del turismo en la República Dominicana.*

Ha realizado estudios significativos, en la firma DASA (Desarrollo de Análisis y Soluciones Aplicadas), sobre el impacto económico del turismo en el país.

En su investigación, Despradel ha resaltado que el sector hotelero no solo genera una gran cantidad de empleos, sino que también tiene un impacto positivo en diversas industrias, como la agropecuaria, la construcción y el comercio.

MARTA ALONSO PELEGRIN: ***Gerente General para América del Sur de GES (Global Energy Services), una empresa internacional especializada en la ingeniería y construcción de proyectos de energía renovable, incluyendo energía eólica y solar.***

Bajo su liderazgo, GES ha estado activa en el desarrollo de proyectos en varios países y se ha comprometido con la sostenibilidad y la transformación energética a nivel global. En sus declaraciones, Alonso ha abordado temas como la necesidad de un enfoque más sostenible en la economía y ha destacado el papel de la energía renovable en la lucha contra el cambio climático. También ha hablado sobre la importancia de promover la igualdad de género en el campo de la ciencia y la tecnología, resaltando la participación de las mujeres en sectores clave para el desarrollo sostenible

El panel: Enfoque en energías renovables y eficiencia energética, fue presentado por Marvin Fernández, CEO de Green Box. Como parte de los invitados a este espacio estuvo, el ministro de Energía y Minas, Joel Santos; el director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía, OLADE, Fitzgerald Cantero; la directora de América del Sur en Global Energy Services (GES) Chile, Marta Alonso Pelegrín y el oficial de Inversiones del BID Invest dentro de la División de Infraestructura y Energía en Centroamérica y Caribe, Omar Zacarías.

FITZGERALD CANTERO: ***Director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).***

Lidera iniciativas claves relacionadas con la transición energética en América Latina y el Caribe. Ha participado en diversos eventos y congresos, donde ha discutido la importancia de la sostenibilidad energética y ha presentado estudios sobre el uso de energías renovables en la región. Se ha destacado en encuentros como el Congreso Nacional de Energía en El Salvador, donde abordó los retos y perspectivas para lograr la neutralidad de carbono en el sector eléctrico regional. Su trabajo se centra en fortalecer las capacidades técnicas de los países a través de herramientas de análisis y estadísticas, contribuyendo así al avance hacia un futuro más sostenible en el ámbito energético.

Por otro lado, la conferencia: Encadenamientos productivos del Sector Hotelero en la Economía de la República Dominicana, fue presentada por Roberto Despradel, gerente general de Despradel & Asociados, DASA. Mientras que, el conversatorio de inversiones: Tendencias actuales y futuras en el mercado inmobiliario, incluyendo el impacto de la tecnología y la sostenibilidad; fue moderado por José Manuel Cedeño, consultor de inversión extranjera, quien estuvo acompañado por Jorge Subero, presidente ejecutivo de CAP CANA; Yermys Peña, arquitecta y empresaria dominicana, residente en USA; Marcus Boereau, CEO y Presidente de Grupo Perassan y Antonio Camilo, Asesor Ejecutivo del BCIE.

YERMYS PEÑA: *CONOCIDA COMO STARCHITECT POR SU ESTILO AUDAZ Y SU COMPROMISO CON LA ARQUITECTURA BIOCLIMÁTICA.*

Además, trabaja en varios proyectos, incluyendo Eco 23 Residences y Urban Houses, con el objetivo de crear espacios que mejoren la calidad de vida y sean funcionales y sostenibles. Su enfoque también se extiende a la promoción del liderazgo femenino en un sector mayoritariamente masculino, y aboga por la creación de más edificios sostenibles en la República Dominicana, destacando la importancia de la integración de la arquitectura con la comunidad y el medio ambiente.

Bajo un ambiente de armonía de mucha sinergia entre los invitados internacionales y los representantes locales, el primer bloque de la mañana presidió el conversatorio, Turismo Innovador: Experiencias que Transforman, moderado por Miguel Calzada, presidente de Canal Turístico Nacional (CTN) y Puro Turismo, junto a el estuvieron Milka Hernández, gerente general de Grupo Sarma; Tamara Vásquez, directora de la carrera de Turismo de Unibe y Jessica Aja, directora de Mercadeo de HODELPA.

La conferencia presentada por Thony Da Silva, CEO & Partner at PIZZOLANTE, fue Reputación: gestionando intangibles para crear valor tangible.

THONY DA SILVA: *consultor empresarial, experto en comunicación y desarrollo empresarial.*

Socio-director de Pizzolante, firma de consultoría en comunicación y estrategia, donde ha desarrollado un enfoque en liderazgo, sostenibilidad y comunicación política. Thony ha sido profesor en varias universidades en Venezuela y Colombia. Ha recibido múltiples premios, incluyendo el Gold Quill Award y varios Gold Stevie Awards.

Mientras que la conferencia Disrupción Tecnológica para el Liderazgo Empresarial 2030, estuvo a cargo Andrés Silva Arancibia.

Como parte de la agenda, Mite Nishio, gerente de División de Innovación de GCS y 2do VP de la Asociación Dominicana de Empresas Fintech (ADOFINTECH), fue el moderador del conversatorio: Convergencia Digital: Construyendo el Éxito Empresarial a través de la Colaboración Estratégica, quien contó con el invaluable apoyo de Estefany Gutiérrez, La Marketera, dominicana residente en Colombia; de Chile Iván Calvo, y Emmanuel Puga de Canadá. Junto a estos expertos, estuvo el viceministro de Desarrollo Industrial del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, MICM, Fantino Polanco.

ANDRÉS SILVA ARANCIBIA: *MBA. Divulgador tecnológico y estratega digital*

Con más de 300 conferencias en 21 países. Fundador de Flumarketing.com. Socio enArtificyan, startup en inteligencia artificial híbrida. Autor de los libros CONEXTRATEGIA y CONEXUMIDOR. Autor del Modelo El Calentamiento Global Digital. Columnista en Factor de Éxito EE.UU. y Latinoamérica, América Economía Ecuador y Merca2.0 México. TEDx Speaker con más de 1 millón de vistas. Profesor visitante en la Universidad Complutense de Madrid, España y Universidad Católica del Uruguay.

Este nutrido encuentro también presentó la conferencia: Convivencia Generacional: Uniendo Experiencias para Impulsar el Futuro, a cargo del chileno experto Marcelo Muñoz. El siguiente espacio, fue bajo el tema de negocios emergentes: Reputación Digital para Líderes Influyentes, presentado por Ariel Benedetti, LinkedIn Top VoiceCreator #1 del mundo en Marketing Digital en habla hispana, quien viajó desde Argentina especialmente para este evento.

MARCELO MUÑOZ: *Destacado experto en liderazgo, transformación digital e innovación en Hispanoamérica.*

Con más de 20 años de experiencia. Ha trabajado con diversas empresas para desarrollar estrategias efectivas y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Su enfoque incluye la capacitación de líderes a través de entrenamientos de alto impacto, donde aborda temas como la gestión del cambio y la creatividad. Conferencista internacional y autor de varios libros, incluyendo "Hackeando el Cambio" y "Líderes que Forman Líderes". Miembro del John Maxwell Team y director en el Centro Internacional de Liderazgo, donde ha creado metodologías que ayudan a organizaciones a prosperar en entornos dinámicos. Ha sido reconocido a nivel internacional, y nominado como Embajador para el DevOps Institute, además de recibir un Doctorado Honoris Causa.

ARIEL BENEDETTI: *LinkedIn Top Voice en marketing digital en español.*

destacado especialista en marketing digital y social selling, ampliamente reconocido en Hispanoamérica. Es un conferencista internacional y autor bestseller, con una sólida trayectoria ayudando a empresas y profesionales a mejorar su presencia en redes sociales, especialmente en LinkedIn. Ha trabajado con más de 200 compañías y ha entrenado a miles de ejecutivos en países de Latinoamérica. Se le considera un referente en temas como marca personal, transformación digital y estrategias comerciales en redes sociales. Destaca por su capacidad para ayudar a las personas a potenciar sus marcas personales y aumentar sus ventas a través de las redes. Ha publicado varios libros sobre estos temas y dirige su propia agencia de marketing digital. También es profesor de marketing en la Universidad de San Andrés en Argentina.

Al cierre del evento, Isabel Figueroa de Rolo, CEO y directora editorial de Factor de Éxito, dirigió unas palabras de agradecimiento a los asistentes. Destacó el éxito de la Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024, que reunió a una audiencia diversa de empresarios, profesionales e inversionistas de varios países de América Latina, Canadá y algunas ciudades de Estados Unidos.

También reconocío el apoyo que brindaron a los empresarios y profesionales de la República Dominicana, cuya contribución fue fundamental para el éxito del evento, aportando el contexto local y facilitando conexiones significativas entre los asistentes internacionales y el ecosistema empresarial dominicano.

Con entusiasmo, enfatizó la importancia de la colaboración continua para moldear el futuro del liderazgo empresarial en la región. La CEO cerró el evento con un mensaje lleno de optimismo y expectativa, dejando en el aire una promesa de futuros encuentros al pronunciar con convicción: "Nos vemos pronto".

PRÓXIMAMENTE

conoce el

RANKING TOP + América 2024

EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS

y descubre cómo las

EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS

están **TRANSFORMANDO** el panorama empresarial

¡Espéralo muy pronto!