

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

PANAMÁ



Mariangela Rossi

Directora de BenchClub Panamá. Business Development Manager.

La felicidad laboral es esencial para promover el desarrollo personal y profesional

- **Ana María Martínez Torres**
Consultor Especialista en TI
La transformación digital es clave para la innovación en las empresas
- **Narciso Casado**
Secretario Permanente del Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB)
La Cumbre Iberoamericana impulsa el empleo y la sostenibilidad
- **Carlos Blanco**
CEO de Abside
Las empresas que aprovechan la data lideran sus mercados y logran un crecimiento sostenible
- **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS: Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios**

Capital Humano y Transformación Digital: Propósito en Acción



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 + Everyone

- AI + Ethics
- AI + Project Manager

- AI + Customer Service
- AI + Government

y más...

Empoderamos a Latinoamérica con certificaciones en inteligencia artificial para un futuro digital prometedor

Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En esta edición, exploramos la fascinante intersección entre el Capital Humano y la Transformación Digital, dos fuerzas que están redefiniendo el panorama laboral a escala global, con un enfoque particular en Latinoamérica. Estos elementos catalizadores no solo están alterando la forma en que trabajamos, sino que también están creando un nuevo paradigma en la manera en que concebimos y valoramos el trabajo en sí mismo.

La intersección entre el talento humano y la revolución tecnológica presenta desafíos únicos, pero también ofrece oportunidades sin precedentes para reinventar nuestros entornos laborales. Nuestro objetivo es proporcionar una visión integral de cómo el capital humano y la transformación digital están moldeando el futuro del trabajo, destacando las mejores prácticas, los obstáculos a superar y las estrategias para alinear el propósito individual con los objetivos organizacionales en esta nueva era.

Latinoamérica se encuentra en un punto de inflexión crucial. Según un informe reciente del Banco Interamericano de Desarrollo, solo el 45% de las empresas en la región han adoptado tecnologías digitales en sus procesos de producción. Esta cifra subraya la urgente necesidad de acelerar la transformación digital. Sin embargo, la verdadera revolución no reside únicamente en la tecnología, sino en las personas que la implementan y utilizan.

El capital humano es el motor que impulsa esta transformación. Un estudio de McKinsey revela que el 87% de las empresas en todo el mundo ya están experimentando una brecha de habilidades o esperan enfrentarla en los próximos años. En Latinoamérica, esta brecha es aún más pronunciada, con solo el 33% de los trabajadores poseyendo habilidades digitales avanzadas, según datos de la CEPAL.

Más allá de las cifras, nos encontramos ante una oportunidad única para redefinir el significado del trabajo en la era digital: el propósito, esa fuerza interna que nos impulsa, que da sentido a nuestras acciones y nos conecta con algo más grande que nosotros mismos. En el contexto de la transformación digital, este propósito adquiere una nueva dimensión, convirtiéndose en el puente que une la tecnología con el factor humano.

La transformación digital no se trata solo de implementar nuevas tecnologías, sino de crear una conexión emocional que nutra la experiencia laboral. Es el escenario ideal donde convergen significado y motivación, permitiendo a los trabajadores no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino encontrar un sentido profundo en su trabajo diario.

Desde la perspectiva empresarial, la transformación digital presenta una oportunidad única para redefinir la relación con el capital humano. Las organizaciones en Latinoamérica deben reconocer que, más allá de la implementación de nuevas tecnologías, su éxito dependerá de

cómo cultiven y alineen el propósito de sus empleados con los objetivos corporativos.

Las empresas visionarias entienden que invertir en el desarrollo del propósito de sus empleados no es un lujo, sino una necesidad estratégica. Este enfoque no solo mejora la retención del talento, sino que también posiciona a la empresa como un líder en la era digital, capaz de atraer a los mejores profesionales que buscan más que un simple trabajo: buscan un propósito.

En Latinoamérica, donde el 40% de los empleos están en riesgo de automatización según la OIT, es crucial que las empresas y los trabajadores colaboren para encontrar ese equilibrio entre la eficiencia tecnológica y el propósito humano. Las organizaciones que logren esta sinergia no solo serán más competitivas, sino que también crearán entornos laborales más satisfactorios y productivos.

En un mundo donde las exigencias laborales y las distracciones son constantes, encontrar y mantener un propósito puede parecer un desafío. Sin embargo, es precisamente en este contexto donde el propósito se vuelve más crucial que nunca. La transformación digital nos brinda herramientas poderosas, pero es nuestro sentido de propósito el que nos guiará en su uso ético y significativo.

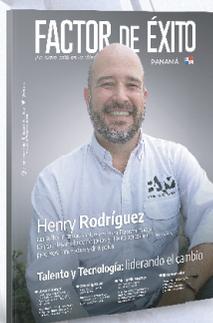
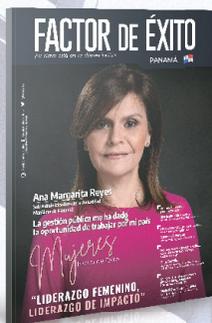
Recordemos que “el propósito más poderoso está relacionado con el servicio a otros”. En la era digital, esto se traduce en utilizar la tecnología no solo para optimizar procesos, sino para mejorar la vida de clientes, colegas y comunidades. Al enfocarnos en el impacto positivo que podemos generar, encontramos una fuente inagotable de motivación y satisfacción.

Es fundamental comprender que trabajar y vivir con propósito en la era digital es una elección personal. Aunque no siempre podemos cambiar nuestras circunstancias laborales de inmediato, sí podemos transformar nuestra percepción y actitud hacia ellas, encontrando significado incluso en las tareas más rutinarias o tecnológicas.

En fin, vivir con propósito en la era de la transformación digital es una elección que todos podemos hacer. Implica reflexionar sobre lo que realmente nos importa y cómo podemos alinear nuestras habilidades y pasiones con las oportunidades que nos brinda la tecnología. Al hacerlo, no solo mejoramos nuestra propia experiencia laboral, sino que contribuimos a crear un futuro digital más humano y significativo para toda Latinoamérica.



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]

PORTADA

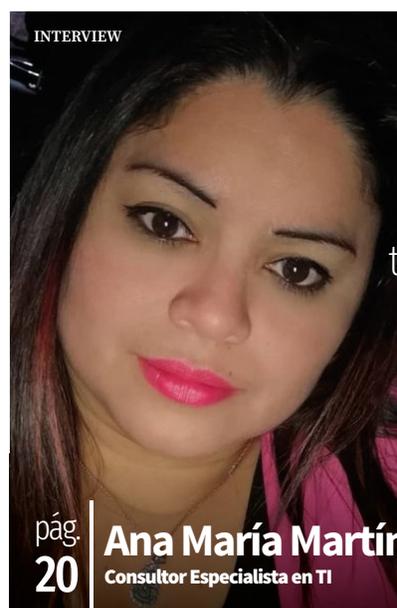


La felicidad laboral es esencial para promover el desarrollo personal y profesional

pág. **12**

Mariangela Rossi
Directora de BenchClub Panamá.
Business Development Manager.

INTERVIEW



La transformación digital es clave para potenciar el talento y la innovación en las empresas

pág. **20**

Ana María Martínez Torres
Consultor Especialista en TI

enpánamaconéxito



Evelio Vega impulsa el desarrollo del talento mediante coaching y formación continua

pág. **25**

Evelio Vega González
Consultor en Recursos Humanos

GENTE DE ÉXITO



La Cumbre Iberoamericana impulsa la digitalización, el empleo y la sostenibilidad

pág. **38**

Narciso Casado
CEIB

OPEN BUSSINES



El poder de la data en las empresas

pág. **43**

Carlos Blanco
CEO de Abside

EMPRESARIALES VIP



EXPO CUMBRE 2024
FACTOR DE ÉXITO

pág. **58**

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

Revista Factor de Éxito Panamá 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:
Emy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsaris

Web Master :
Juan Rebollado

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

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

Asistente de Dirección Editorial:
Vanessa Vasquez

Portada:
Mariangela Rossi
Directora de BenchClub Panamá.
Business Development Manager.

Articlistas de esta Edición:
Thony da Silva Romero
Carla Reyna
Arianna Martínez Fico
Christopher Niquén
Ismael Cala
Gustavo Dos Santos

Revista Factor de Éxito Panamá
info@panama.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

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



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.

Las 4 competencias claves para impulsar la innovación

La capacidad de innovar es una competencia fundamental para el sostenimiento y competitividad de las de las empresas. Son las personas que innovan, las máquinas son sólo el medio para la innovación.

La innovación es el resultado de un conjunto de comportamientos que nos permiten: proponer ideas nuevas y originales, así como enfoques novedosos. Mirando más allá de las soluciones convencionales y de los métodos establecidos.

Una organización innovadora debe desarrollar 4 competencias claves en su gente.

1. Pensamiento Crítico

Para cuestionar ¿Por qué siempre hacemos las cosas así?

¿Las podemos hacer diferentes?

2. Desarrollo de Redes

Para explorar y entender qué está pasando fuera de la organización, tener vínculos con otras entidades, disponiendo de información relevante que permita identificar oportunidades.

3. Sensibilidad interpersonal

Para empatizar y ser capaz de entender al cliente, cuáles son sus necesidades y también sus emociones cuando trabajamos con él. Somos humanos innovando para mejorar la calidad de vida de otros humanos.

4. Visión Sistémica

Para asociar ideas, las mejores ideas siempre nacen de la colisión

de más de una idea. Tener visión global, que facilite encontrar sinergias entre diferentes ideas, y ver cómo sumando el valor de estas puede salir una idea mejor.

Por tanto, si queremos incorporar la innovación de forma sistémica en nuestra organización debemos identificar y formar a los impulsores de innovación. También empoderarlos para generar este cambio, y crear una organización realmente innovadora.



Búsqueda laboral del talento tech está orientada a lograr mejores oportunidades de formación

Los candidatos de tecnología son más propensos a buscar otros trabajos porque desean mejores oportunidades de formación. Mientras que la formación es el tercer aspecto más importante a la hora de aceptar o solicitar un puesto en tecnología, es el sexto aspecto más importante para el resto de los candidatos. Así lo revela el estudio Talent Trends Tecnología: La Brecha en las Expectativas elaborado por Michael Page.

El estudio indica que 54% de los trabajadores del sector de tecnología está activos buscando un nuevo rol, y es más probable que los hombres busquen más activamente un puesto que las

mujeres, mientras que el 37% está indeciso.

La principal razón del descontento entre los trabajadores del sector de tecnología es su salario actual y la segunda es que desean una promoción. El estudio indica que 29% de los empleados del sector de tecnología no negocian su salario porque cuentan con revisiones salariales de regulares mientras que 23% de los trabajadores han intentado negociar un aumento salarial en los últimos 12 meses sin éxito.

“No hay duda de que el salario es el aspecto más importante a la hora de aceptar o solicitar un puesto especialmente para los trabajadores de 40 años o



más. Pero además del salario las personas evalúan otros aspectos de la cultura empresarial que consideran importante para su satisfacción laboral”, indicó Juliana Otálvaro, Senior Executive Manager de Michael Page Centroamérica

Global Digital Week reúne ecosistema tecnológico

La Global Digital Week In House, es un evento diseñado para reunir a los principales actores del ecosistema tecnológico global con el objetivo de fomentar la transformación digital y disminuir la brecha tecnológica. Este encuentro se desarrollará en su cuarta edición del 28 al 31 de octubre de este año en la Ciudad de México, en sedes corporativas de marcas de renombre mundial como Siemens, Alibaba, Zendesk, United Airlines y LinkedIn, entre otras.

El principal propósito del evento es proporcionar un espacio de intercambio de ideas, mejores prácticas y soluciones tecnológicas innovadoras que impulsen el

desarrollo de estrategias digitales en empresas y gobiernos. A través de una serie de experiencias B2B, paneles de discusión y networking de alto nivel, los participantes podrán conectarse con líderes de la industria, compartir conocimientos, y descubrir las últimas tendencias.

En este sentido se tocarán temas como: Digital Government, Chief Technology Officers, Martech y tecnologías para la sustentabilidad.

El Global Digital Week In House busca no solo inspirar y educar a los participantes, sino también facilitar la creación de alianzas estratégicas y promover el



Entornos volátiles, cambios veloces y mercados globalizados exigen personalización y cercanía con los clientes

Para que una marca se mantenga competitiva en un mercado tan global, digitalizado y en constante evolución como el actual, es necesario trabajar en su posicionamiento. Mantenerlo o mejorarlo dependerá de las estrategias de negocio que estén dispuestas a ponerse en marcha, que deberían incluir las comunicaciones y el marketing como herramientas para la consecución de objetivos.

Bajo esta premisa, Verónica Hernández, fundadora y CEO de Smartcom Corp, comenta sobre el rol en ascenso que tienen las agencias boutique

como asesores y ejecutores de estrategias y servicios de comunicación y marketing, en un entorno global volátil, incierto, complejo, ambiguo y veloz; en el que es cada vez más desafiante conseguir diferenciarse, construir reputación, mantenerse relevante y humano.

Smartcom Corp es una agencia de comunicación organizacional, marketing digital estratégico y capacitaciones en habilidades comunicativas, que recientemente cumplió 25 años de operaciones con servicios en el mercado latinoamericano.



Según Hernández, la personalización, la coherencia y la consistencia, tendencias cada vez más fuertes del consumidor digital; son factores que exigen profundizar en la relación con el cliente y entender el servicio como un soporte al negocio que debe aportar resultados.

Omnia Omega Packing incorpora tecnología para producción sustentable de etanol

Ecientemente, durante su participación en el Panamá Run Fest, Omnia Omega Packing anunció la incorporación de tecnología que permite la producción sustentable de etanol, enfocada en la reducción de emisiones de CO2 en procesos de destilación.

Omnia Omega Packing pone a disposición esta tecnología - desarrollada e implementada por Frilli- a todos sus clientes en Latinoamérica y España, una innovación que no solo responde a las demandas ambientales actuales, sino que también optimiza el proceso productivo,

generando un impacto positivo tanto en la eficiencia operativa como en la sostenibilidad, manteniendo altos estándares de calidad y eficiencia.

Para las destileras interesadas, Omnia Omega Packing ofrece asesoría integral para el diseño, proyección y ejecución de proyectos destinados a mejorar o modernizar destilerías existentes.

“Estamos comprometidos con brindar lo mejor de la tecnología mundial para la producción de etanol, ya sea para bebidas alcohólicas como ron, tequila, brandy o whisky, alcohol extra



neuro, aguardientes, o para la producción de bioetanol y aplicaciones en la industria farmacéutica”, señaló Medardo D’Ambrosio, socio fundador y director general de proyectos y ventas de Omnia Omega Packing.

Nueva locación

DP World, líder global en soluciones logísticas y cadena de suministro, anuncia la apertura de su nueva oficina de Servicios Logísticos Integrados en Ciudad de Panamá consolidando aún más su presencia en la región.

Con una infraestructura de última generación y un enfoque en la innovación tecnológica, DP World busca transformar el panorama logístico, mejorando la eficiencia y reduciendo costos para empresas de todos los sectores económicos.

Esta oficina es la última incorporación a la creciente red de DP World en América Latina, fortaleciendo aún más su capacidad para proporcionar soluciones integrales y sin interrupciones a las cadenas de

suministro de las empresas en toda la región.

Con su enfoque en soluciones sostenibles y de alto valor, DP World contribuirá al crecimiento de la industria logística panameña, promoviendo la competitividad del país en el comercio global y la conectividad regional.

La apertura de esta oficina no solo busca satisfacer la demanda local, sino también aportar eficiencia y soluciones inteligentes basadas en tecnología. Además, la empresa implementará iniciativas sostenibles alineadas con su estrategia global, enfocándose en reducir las emisiones de carbono y optimizar el uso de recursos.

La oficina ofrece una amplia gama de servicios de servicios logísticos integrados, incluyendo

transporte marítimo tanto para FCL (carga de contenedor completo) como LCL (carga de contenedor parcial), transporte aéreo, despacho aduanero, almacenamiento, transporte multimodal y servicios de seguros. Estos servicios, respaldados por la infraestructura global de DP World, permitirán a los clientes optimizar sus cadenas de suministro, mejorar la visibilidad de la carga y aumentar la eficiencia operativa.





Mariangela Rossi

**Directora de BenchClub Panamá.
Business Development Manager.**

**La felicidad laboral es esencial
para promover el desarrollo
personal y profesional**

BenchClub Panamá se dedica a dar voz a Recursos Humanos, fortaleciendo la conexión entre el talento y la organización.

Mariángela Rossi es una figura prominente en el ámbito de la gestión del talento y la transformación digital. Se desempeña como Directora de BenchClub Panamá y Business Development Manager, un rol que la ha colocado en el centro de la innovación en la gestión de recursos humanos en un contexto altamente digitalizado.

Con una formación académica sólida en Comercio Internacional y especializaciones en Customer Relationship Management y Felicidad Laboral, Rossi ha dedicado más de 15 años a la formación y capacitación de equipos en liderazgo de servicio. Su trayectoria también incluye la cofundación de Power Partners, una comunidad enfocada en el empoderamiento femenino y el desarrollo profesional, y su papel como Tedx Speaker, donde ha compartido su visión sobre la importancia del bienestar en el entorno laboral.

En BenchClub Panamá, esta exitosa profesional ha implementado estrategias innovadoras para atraer y retener talento, centrando sus esfuerzos en ofrecer una propuesta de valor clara y distintiva. En un entorno saturado de opciones, su enfoque ha sido destacar por cumplir promesas e innovar constantemente, creando un ambiente inclusivo y orientado al crecimiento tanto personal como profesional. Esta estrategia ha permitido que BenchClub Panamá no solo atraiga a nuevos miembros, sino que también mantenga un vínculo sólido y duradero con ellos.

En este sentido, Rossi también ha demostrado una habilidad notable para adaptarse a las nuevas tecnologías en la gestión de relaciones con clientes y desarrollo del talento. Su enfoque se basa en la integración de metodologías ágiles y el uso de datos precisos para personalizar estrategias, mejorando así la conexión con colaboradores y clientes. Esta adaptación es fundamental en un mundo donde la tecnología redefine constantemente las expectativas y necesidades.

Un aspecto central de la filosofía de Rossi es su compromiso con la felicidad laboral. Ella sostiene que la felicidad no es solo un concepto, sino una estrategia clave para la productividad en las empresas. En su experiencia, un enfoque en el bienestar comienza con un proceso de onboarding bien estructurado y la evaluación regular del clima laboral, adaptándose a las necesidades cambiantes de los empleados y fomentando un ambiente positivo y creativo.

Rossi también aborda la importancia de la inteligencia emocional en la gestión del talento y la estrategia organizacional. Ella argumenta que la empatía y la comunicación efectiva son fundamentales para construir equipos cohesivos y motivados. Su enfoque en la comunicación inteligente y la gestión emocional ha sido clave para superar desafíos comunes en la implementación de programas de bienestar emocional en las empresas.

Además, en sus conferencias y talleres, Rossi destaca las competencias clave que los líderes deben desarrollar en un mundo digitalizado, como el pensamiento crítico, la adaptabilidad y la capacidad de gestionar emociones. Estas habilidades son esenciales para enfrentar los desafíos del entorno empresarial actual y construir equipos efectivos y resilientes.

Mirando hacia el futuro, anticipa que las tendencias emergentes en la gestión del talento incluirán la adopción de inteligencia artificial, la formación continua y la priorización del bienestar integral de los empleados. Su enfoque en la flexibilidad laboral y la diversidad también será crucial para mantener la competitividad en un entorno en constante evolución.

En el contexto de un entorno digitalizado y competitivo, ¿cómo ha logrado usted implementar estrategias efectivas para atraer y retener talento en BenchClub Panamá?

En BenchClub Panamá, nuestra misión se centra en brindar un espacio donde Recursos Humanos también tenga una voz y sea escuchado. Este ha sido el punto de partida para crear una comunidad sólida y comprometida. Para atraer y fidelizar talento, nos enfocamos en una serie de estrategias integradas.

Primero, ofrecemos una propuesta de valor clara y distintiva que resuena con nuestros miembros. En el momento actual, en un mundo saturado de información y opciones, nos destacamos al cumplir nuestras promesas, innovar constantemente y ofrecer experiencias únicas que fortalecen el vínculo. Creemos que la clave está en hacer que las personas no solo quieran unirse a nuestra comunidad, sino que también deseen quedarse a largo plazo. Esto se logra a través de la creación de un entorno inclusivo, participativo y orientado al crecimiento personal y profesional. Queremos seguir multiplicando buenas prácticas y

conocer lo que realmente le está funcionando a otros para replicarlo y adaptarlo. ¡Me encanta cuando mes a mes los encuentros superan las expectativas de todos y quedamos con ganas de más!

Usted ha trabajado extensamente en la gestión de relaciones con clientes y en el desarrollo del talento humano. ¿Cómo han evolucionado estas estrategias en su experiencia, especialmente en relación con las nuevas tecnologías?

En mi experiencia, la gestión de relaciones con clientes y el desarrollo del talento humano han experimentado una evolución, al igual que todo lo demás, especialmente con la integración de nuevas tecnologías. Aunque somos seres esencialmente relacionales, la tecnología ha llegado para quedarse, y es fundamental que la utilicemos a nuestro favor para fortalecer los vínculos tanto entre empresas y colaboradores como entre empresas y clientes.

Las estrategias han avanzado significativamente. Ahora podemos implementar campañas de comunicación masivas y efectivas, que no solo informan, sino que también conectan a un nivel más personal con nuestros públicos. El uso de metodologías ágiles nos permite ser más eficientes y adaptarnos rápidamente a las necesidades cambiantes que enfrentamos día a día.

Una de las claves del éxito en estas estrategias es la capacidad de escuchar activamente y responder a lo que realmente desean y necesitan nuestros colaboradores y clientes. Aquí es donde la tecnología juega un papel crucial, ya que nos proporciona datos precisos para medir y entender mejor estas necesidades. La capacidad de recolectar, analizar y utilizar datos nos permite personalizar nuestras estrategias y mejorar continuamente las relaciones que cultivamos. La tecnología nos ha dado las herramientas para ser más relacionales y efectivos en nuestras interacciones, y eso hay que seguir aprovechándolo. Solo hace falta recordar lo que era Recursos Humanos al inicio: un adjunto de administración, solo para nóminas y cumpleaños. Ahora se ha convertido en el socio estratégico de las organizaciones. Mi conferencia se llama: “Como si la gente importara”. No puedo estar más convencida de que todo gira alrededor de lo que siente y quiere “la gente”.





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





Considerando su papel como Chief Happiness Officer y su enfoque en la felicidad laboral, ¿qué prácticas considera fundamentales para fomentar una cultura de innovación y bienestar en las organizaciones?

La felicidad ha sido a menudo malinterpretada o subestimada, especialmente en el contexto organizacional. Sin embargo, un enfoque en la felicidad laboral es esencial para promover tanto el desarrollo personal como profesional, creando un ambiente de equilibrio y bienestar donde no haya lugar para el Sr. Burnout, el cual ha afectado a más del 71% de los trabajadores.

Considero que fomentar una cultura de innovación y bienestar comienza con prácticas clave en cada etapa de la experiencia del empleado. Desde el inicio, es vital seleccionar colaboradores que no solo cumplan con las habilidades necesarias, sino que también compartan los valores y la visión de la empresa. Esto ayuda a lograr un alineamiento cultural que, a su vez, facilita la integración y el compromiso.

Un proceso de onboarding bien estructurado que, desde el inicio, estreche lazos de confianza (desde el primer día) es crucial. He sido testigo de los resultados de un buen onboarding; esto no solo ayuda a los nuevos empleados a adaptarse rápidamente, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y disminuye el “síndrome del nuevo”. ¡Sí! Existe el síndrome del “nuevo” entre la expectativa del equipo, de los líderes y de la persona que llega a un nuevo cargo, y por ello la tasa de deserción temprana varía entre el 25% y el 30%.

Además, evaluar regularmente el clima laboral es fundamental. Nosotros hemos creado un nuevo instrumento llamado Pulso, porque cada organización tiene su propio ritmo, y esto nos permite identificar áreas de mejora y actuar proactivamente para mantener un ambiente positivo.

Más allá de las palabras, es fundamental implementar políticas inclusivas que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades. Esto se refleja en acciones concretas que demuestren un compromiso real con estos valores. Por último, es esencial crear espacios y momentos para la creatividad y la innovación, donde los empleados se sientan seguros para proponer nuevas ideas sin miedo al fracaso, ya que esto es fundamental para el crecimiento continuo.

En su experiencia como conferencista internacional y facilitadora de talleres de liderazgo, ¿cuáles son las competencias clave que deben desarrollar los líderes para gestionar equipos de manera efectiva en un mundo cada vez más digitalizado?

En mi experiencia como conferencista y facilitadora de talleres de liderazgo, una competencia fundamental para cualquier líder es la convicción de querer hacerlo bien. Esta actitud de compromiso y deseo de mejora continua es la base sobre la cual se construyen todas las demás habilidades. Para mí, dictar una conferencia va más allá de 20 minutos de “hablar lindo”. Son espacios de reflexión, donde se debe generar una chispa de cambio de comportamiento y de conducta, y todo está arraigado a las ganas que le imprimimos a querer hacer las cosas de una manera diferente, que genere resultados esperados o mejor de lo esperado.

El liderazgo en un mundo cada vez más digitalizado requiere una combinación de competencias técnicas y humanas. Primero, es necesario desarrollar el pensamiento crítico. En un entorno saturado de información, la capacidad de analizar datos y tomar decisiones es determinante. No se trata solo de tener acceso a la información, sino de saber cómo utilizarla de manera efectiva para el bien del equipo y de la organización.

Además, sabemos que la gestión emocional se ha vuelto vital. Los líderes deben ser capaces de gestionar sus propias emociones y las de los demás para impulsar relaciones positivas y, por supuesto, más productivas. Esto incluye habilidades como la resiliencia, la persistencia, la compasión y la comunicación efectiva, que son los ingredientes mágicos para construir equipos cohesivos y motivados.

La adaptabilidad es otra competencia crucial, especialmente en un mundo en constante cambio tecnológico. No nos encantan los cambios, al menos a nuestra generación X. No somos tan abiertos, pero nos toca aprender a surfearlos. Hoy en día, los líderes —y no solo los líderes, ¡todos!— debemos estar dispuestos a aprender y adoptar nuevas tecnologías, manteniéndonos al día. Vuelvo a recordar que la tecnología debe ser una herramienta que potencie nuestras capacidades y no algo que nos controle o nos reste.

Los líderes efectivos rodeados de digitalización son aquellos que combinan una fuerte voluntad de mejorar con habilidades críticas, emocionales y tecnológicas, creando así equipos robustos y adaptativos que pueden enfrentar cualquier desafío.

No quisiera culminar esta respuesta sin mencionar la importancia de la convivencia entre generaciones. Estamos viendo muchísimo esto dentro de las organizaciones: las brechas y los sesgos. Esto es necesario trabajarlo con la urgencia que amerita.

Usted ha estado involucrada en procesos de coaching y facilitación de habilidades esenciales. ¿Cómo equilibra el desarrollo de habilidades técnicas con el crecimiento personal y emocional de los empleados?

En mi experiencia con coaching y facilitación, creo firmemente en la importancia de equilibrar el desarrollo de habilidades técnicas con el crecimiento personal y emocional de los empleados. Aunque las competencias técnicas son obviamente necesarias, el verdadero potencial de un individuo se alcanza cuando también se desarrollan las habilidades interpersonales y emocionales. Y para muestra, un botón (como dice el dicho): estamos viendo, por un lado, la mayor tasa de desempleo y, a la vez, la mayor tasa de vacantes en las organizaciones debido a la escasez de talento que existe.

Un enfoque integral considera que somos seres complejos que requieren todo a la vez: conocimientos técnicos y habilidades blandas. Por lo tanto, en mis procesos de coaching y mentoring, así como en todo lo que hago, siempre destaco el desarrollo de habilidades técnicas al mismo tiempo que impulso el crecimiento personal y emocional. Así, aseguro que los empleados no solo sean competentes en su trabajo, sino también resilientes, comunicativos y emocionalmente equilibrados. No somos profesionales y luego padres, y luego seres humanos y luego hijos, y luego esposos... ¡somos todo! Somos seres humanos en miles de roles a la vez.



¿Podría compartir un caso de éxito en el que haya observado una transformación digital significativa que haya impactado positivamente en la gestión del talento y el desarrollo de la cultura organizacional?

Hace algunos años, trabajé en una empresa grande donde formamos parte de una transformación digital significativa, la cual impactó positivamente en la gestión del talento y el desarrollo de la cultura organizacional. Este proceso incluyó a empleados de todos los niveles, desde los más jóvenes hasta la junta directiva, y los resultados fueron increíbles.

Uno de los aspectos más destacados de esta transformación fue la creación de una Universidad Corporativa y el desarrollo de nuevas gerencias que antes no existían. Implementamos sistemas avanzados de gestión de datos, lo que nos permitió una mejor toma de decisiones y una mayor alineación entre los objetivos individuales y los objetivos globales de la empresa.

La transformación cultural llevó a que todos en la organización entendieran y compartieran un objetivo común, más allá de lo individual.

He visto muchos cambios, pero este, por ser uno de los primeros, fue tan profundo que, para mí, es parte de mi historia personal.

En su opinión, ¿cómo puede la inteligencia emocional contribuir a una mejor alineación organizacional y al desarrollo de una estrategia competitiva en el entorno empresarial actual?

Yo creo que hoy en día tenemos muchas modas, y una de ellas es la inteligencia emocional. No nos habíamos preocupado por hablar de lo que sentimos, mucho menos de cómo percibimos la vida, y aún menos de necesitarlo dentro de las organizaciones.

Es increíble el salto gigante que hemos dado en este tema y que al final hemos entendido que esto es primordial: saber que hay emociones, además de reconocerlas y gestionarlas en pro de un mejor resultado. No es nada fácil parar en medio de una rabia y decir: “¡Tengo rabia!” y quedar como un espectador mirando la situación y entender por qué me siento así. ¿Hay algo que he vivido antes que me está recordando cómo reaccionar? ¿Realmente es rabia? Es muy interesante este tema. No hay emociones buenas ni malas; las necesitamos todas. Todas nos llevan a accionar en determinados momentos. ¿Es una estrategia competitiva? ¡Por supuesto! La mejor de las estrategias. Hacer el stop, por complejo que sea, y digerir lo que está pasando para determinar cuál puede ser la mejor opción y volver a revisarla no tiene precio.



Dado su rol en TalentosaMente, ¿qué desafíos comunes ha identificado en las empresas al intentar implementar procesos de gestión del talento que integren el bienestar emocional de los empleados?

Hay muchos desafíos, pero hemos avanzado, y de eso se trata: de ir caminando y evolucionando. Los más comunes al integrar el bienestar emocional en la gestión del talento incluyen la resistencia al cambio, que ya hemos mencionado en otra de las preguntas. El mindset es sumamente importante, y ese mindset de crecimiento hay que robustecerlo; se entrena como el músculo en el gimnasio, y esa es una buena noticia.

Además, las empresas a menudo enfrentan limitaciones de recursos y dificultades para justificar la inversión en estos programas. La estigmatización del bienestar emocional y una comunicación interna insuficiente también pueden impedir que los empleados busquen ayuda.

Por eso, la data es la mejor aliada; ya podemos saber y cuantificar el impacto que tienen las capacitaciones. Para mí, sigue siendo un desafío que los dueños de empresas familiares no crean en desarrollar a los empleados y piensen que eso solo es para “algunas” organizaciones transnacionales, o que lo vean como un gasto en lugar de la mejor inversión de sus vidas. Otro desafío es que la capa de C-suite llega sin realmente estar preparada, y eso es una desventaja, porque son los que deberían potenciar las habilidades del equipo.

Desde una perspectiva de liderazgo humanizado, ¿qué lecciones ha aprendido sobre la importancia de la empatía y la comunicación efectiva en la gestión del talento y la innovación organizacional?

Yo creo en la empatía, que consiste en ponernos en los zapatos de los demás, eso se llama compasión. Se nos olvidan nuestros desafíos, se nos olvida cómo los superamos. No podemos ponernos en los zapatos de otros si los nuestros no nos sirven. Somos expertos en autosabotearnos; la verdadera empatía es cuando somos capaces de mirar lo que nosotros hemos vivido y, desde ahí, tener compasión y cercanía con los demás.

Esto es la regla número uno para gestionar talento, de la cual se deriva la coherencia, que para mí es comunicación inteligente. ¿Comunicamos desde dónde? Hablamos tanto de comunicación y sigue siendo el primer problema dentro de las organizaciones: equipos que no tienen claridad, no hacen planes estratégicos, equipos que no se reúnen, que no tienen objetivos claros. Si no tenemos esto, ¿cómo lo transmitimos?.



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.anuiestic.mx/>



Ana María Martínez Torres

Consultor Especialista en TI

La transformación digital es clave para potenciar el talento y la innovación en las empresas

Ana Martínez lidera la implementación de soluciones tecnológicas, impulsando la eficiencia operativa y el desarrollo del talento en un entorno digital.

Ana María Martínez Torres, Consultora Especialista en TI, es una profesional con más de 20 años de experiencia en el sector tecnológico, centrada en la implementación de ERP, CRM, BI, y RPA. Egresada en Ingeniería de Sistemas por la Universidad Tecnológica de Panamá y con una Maestría en Logística y Comercio Internacional, Martínez ha trabajado con importantes empresas en sectores como bienes raíces, construcción, y automotriz. Su enfoque ha sido la transformación digital y el uso de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia operativa y la gestión del talento.

A lo largo de su carrera, Martínez ha liderado la adopción de soluciones ERP, que permiten integrar diferentes departamentos empresariales, promoviendo una cultura de colaboración e innovación. Según Martínez, estas soluciones no solo aumentan la eficiencia operativa, sino que también fomentan un ambiente en el que los empleados se sienten empoderados para mejorar continuamente. Implementar tecnologías como la automatización de procesos (RPA) ha permitido a las empresas liberar tiempo para que sus empleados se centren en tareas más estratégicas, generando resultados tangibles en términos de productividad.

Uno de los mayores desafíos en la transformación digital, según Martínez, es la adaptación del talento a las nuevas tecnologías. Es fundamental que las empresas no solo adopten soluciones tecnológicas avanzadas, sino que también inviertan en la capacitación continua de su personal. Esto garantiza una transición eficiente hacia nuevos sistemas y permite a los empleados desarrollar nuevas competencias digitales. Martínez utiliza métricas como el tiempo de ejecución y el retorno de inversión (ROI) para medir el éxito de estas implementaciones, siempre asegurándose de que las tecnologías seleccionadas estén alineadas con las necesidades y objetivos de la empresa.

Con una visión enfocada en el futuro, esta profesional cree que la clave para gestionar el talento en un entorno cada vez más digitalizado es desarrollar empleados flexibles, adaptativos y colaborativos. Las empresas deben estar preparadas para enfrentar un panorama de innovación constante, y la tecnología será el motor que impulse la transformación en las organizaciones. Martínez destaca que la selección de talento en esta era digital requerirá nuevas reglas, donde la capacidad de adaptarse al cambio será fundamental para el éxito.

Con su experiencia en consultoría e implementación de ERP, ¿qué papel considera que juegan estas herramientas tecnológicas en la atracción y retención de talento en un entorno empresarial cada vez más digitalizado? ¿Podría compartir datos o ejemplos que reflejen este impacto?

En un mundo tan cambiante, las herramientas tecnológicas facilitan la gestión y la operación de las empresas. Dado que el talento busca ubicarse en lugares donde pueda florecer, los mejores se inclinarán por aquellas empresas que estén a la vanguardia.

Desde la perspectiva de la empresa, tener un buen nicho que ofrecer permitirá seleccionar entre un amplio volumen de postulantes, por lo que también utilizará la tecnología para escoger a los más aptos para su ecosistema empresarial. Por ejemplo, el área de Capital Humano de una empresa vanguardista se apoyará en la tecnología, bases de datos, machine learning e inteligencia artificial, lo que dotará de mayores y mejores capacidades al seleccionador para atraer, precisamente, a los mejores.

La automatización de procesos mediante RPA, como UiPath, está ganando terreno en las empresas. ¿Cómo cree que esta tecnología ha influido en la innovación dentro de las organizaciones y qué resultados ha observado en términos de eficiencia y productividad?

Estas tecnologías han venido a complementar al talento humano, liberando uno de sus activos más valiosos, el tiempo. Se encargan de gestionar tareas repetitivas, para que los colaboradores se enfoquen en el desarrollo. Si bien las herramientas son en sí una innovación, si a esto le sumamos el potencial que pueden alcanzar las personas centradas en sus capacidades, el resultado que se produce será extraordinario.

Lo observado es muy evidente, desde los colaboradores que al contar con más tiempo mejoran los procesos hasta aquellos que viendo mayores y mejores resultados llegan a conclusiones mucho más abarcadoras que mejoran la gestión de toda la empresa.

Dado que usted ha trabajado en la mejora de procesos empresariales, ¿qué métricas utiliza para evaluar el éxito de la transformación digital en las empresas y cómo estas mejoras han impulsado el desarrollo del talento interno?

Se pueden utilizar un sinnúmero de métricas, pero entre las más sencillas y que reflejan un buen resultado son:

El tiempo de ejecución. ¿qué tanto se reduce el tiempo para realizar una determinada tarea o cuantas tareas más se pueden desarrollar en un periodo determinado.

El Retorno de la Inversión: la transformación digital se traduce en ahorro de horas hombre para desarrollar el mismo trabajo. Midiendo el tiempo que conlleva realizar una determinada cantidad de procesos, una vez se ha implementado la automatización versus el

tiempo que originalmente tomaba se traduce en dinero ahorrado para la organización; lo que, proyectando en un horizonte dado, nos muestra el tiempo en que se pagará la inversión en transformación.

Competencias digitales: desde el momento de la implementación hasta el de plena producción se ingresa en una curva de aprendizaje. En tanto se alcanza este nuevo hito, la productividad tendrá una merma, posteriormente irá creciendo hasta el punto de máxima efectividad. Considerando que la velocidad para alcanzar esta meta dependerá de qué tan rápido se adapte el personal, poder medir el tiempo en el que iguale y mejore la eficiencia nos da una idea de qué tan versátil es el personal y nos permitirá planificar objetivamente, nuevos desarrollos.

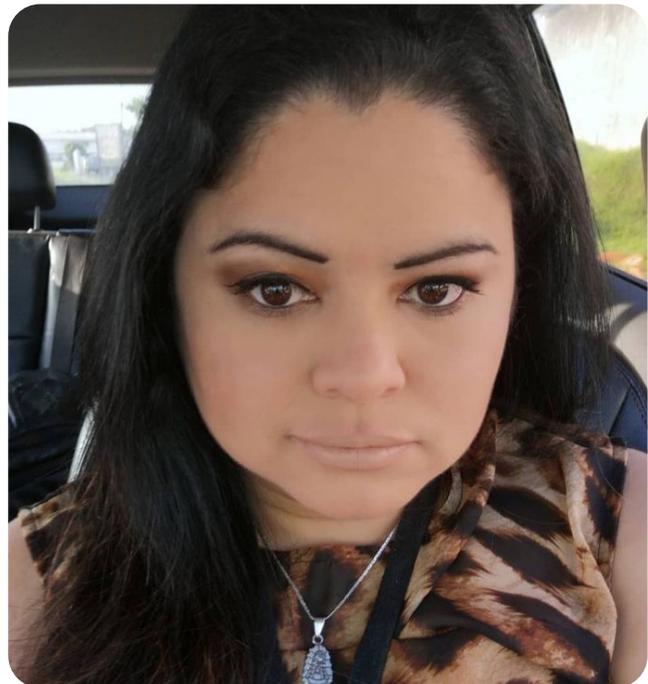
En cuanto a la gestión del talento, ¿de qué manera las tecnologías de información, como el ERP y la automatización, están ayudando a las empresas a desarrollar y potenciar a sus empleados?

Partiendo de la máxima de que lo único que no cambia es el cambio, los empleados están siempre expuestos a la necesidad de adaptarse o ser relegados. Las implementaciones tecnológicas del tipo sistemas complejos como los ERP permiten que las personas interactúen en primera persona con la nueva tecnología y por ende sean más flexibles y se puedan adaptar a los cambios subsiguientes que están por venir.

En este punto disponen de mucha más información, incluso en tiempo real y por ende pueden tomar decisiones más rápido y más informados, lo que a su vez permite que, ante nuevas disyuntivas, las puedan enfrentar mejor. En conclusión, moverse en línea con el cambio permite a su vez, enfrentar los nuevos desafíos propios del mismo.

La capacitación de los empleados es fundamental para una correcta adopción tecnológica. ¿Podría proporcionarnos datos o ejemplos sobre el impacto de sus capacitaciones en términos de adopción de herramientas digitales y mejoras en el rendimiento organizacional?

Las capacitaciones son vitales en el entorno de la implementación de un sistema y durante todo el proceso de acompañamiento y adopción del nuevo sistema. Debemos recordar que “el sistema es un ser vivo”, tomando en cuenta que el diseño original puede variar a través del tiempo, debido a los cambios



que constantemente surgen en las organizaciones, por ende, es importante mantener un proceso de capacitación y mejora continua.

En su experiencia con la implementación de ERPs y la transformación digital, ¿qué desafíos ha identificado en la integración de estas tecnologías con las estrategias de talento de las empresas, y cómo han podido superarse?

Uno de los desafíos primarios es el idioma. La mayoría de los desarrollos de estas herramientas se produce en países que no son de habla hispana. Dado que, en nuestros países, las personas no son completamente bilingües, muchas veces el consultor queda siendo el intérprete entre la herramienta y el usuario. Es en la fase de capacitación donde primero se abordan estos aspectos.

Otro aspecto por destacar, ahora desde la perspectiva del especialista en tecnología, es que la implementación de un sistema requiere que el implementador posea fuertes habilidades en la herramienta que está implementando pero también es importante que cuente con adecuadas habilidades blandas y conocimientos en la mayoría de las disciplinas que se requieren para el correcto funcionamiento del sistema, de forma que efectivamente cumpla con las necesidades del personal, sin perder de vista el objetivo, la misión y la visión de la organización.

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

Patricio Espejo

Coach y Mentor en transformación digital

El desarrollo de habilidades emergentes prepara a las organizaciones del futuro

Con más de 40 años de experiencia, es un líder en innovación y desarrollo de habilidades para el entorno digital.



Patricio Espejo es un profesional multidisciplinario de origen chileno y residente en Panamá, cuya carrera abarca más de cuatro décadas de liderazgo en el ámbito empresarial y académico. Su enfoque en la innovación, las mejores prácticas y las habilidades emergentes lo ha consolidado como un referente en la consultoría de gestión y desarrollo organizacional en entornos empresariales altamente competitivos.

Con una trayectoria que combina la creación de empresas, la consultoría, y la enseñanza, Espejo es conocido por su capacidad para impulsar la transformación organizacional a través de la formación de líderes, la integración de equipos y la implementación de estrategias de innovación. A lo largo de su carrera, ha ocupado posiciones ejecutivas y ha sido autor de varios libros sobre temas clave en el desarrollo de habilidades y la gestión del cambio.

Impulsando la innovación y los resultados extraordinarios (FIRE)

Uno de los principales compromisos de Patricio Espejo es el desarrollo de habilidades que preparen a las organizaciones y sus líderes para enfrentar los retos del futuro. Espejo promueve la metodología FIRE (Futuro con Innovación y Resultados Extraordinarios), una estrategia que combina innovación con un enfoque práctico en la obtención de resultados tangibles. Bajo su

liderazgo, equipos gerenciales son guiados hacia la implementación de cambios significativos que mejoran el rendimiento, impulsan la creatividad y fortalecen la competitividad organizacional.

La metodología FIRE no solo se basa en la adopción de nuevas tecnologías, sino también en el desarrollo de las soft skills, habilidades blandas que permiten a los líderes y sus equipos gestionar el cambio, mejorar la comunicación interna y promover una cultura organizacional ágil y adaptable. En un mundo cada vez más digitalizado, Espejo reconoce que las habilidades técnicas deben complementarse con capacidades interpersonales para asegurar un liderazgo eficaz y una integración exitosa de los equipos.

Desarrollo de habilidades emergentes en la era digital

Patricio Espejo también destaca por su enfoque en el desarrollo de habilidades emergentes, tanto técnicas como blandas, que son esenciales en el entorno digital actual. La rápida evolución tecnológica ha transformado la manera en que las empresas operan, y con ello, las competencias necesarias para los líderes del futuro. Espejo ha desarrollado programas específicos para la formación de directivos, con un enfoque particular en la adquisición de nuevas habilidades que permiten a los líderes mantenerse válidos y competitivos en una sociedad cada vez más digital.

Espejo enfatiza la importancia de la adaptabilidad, la gestión del cambio y la interconexión en red como herramientas esenciales para la transformación organizacional. Como consultor de gestión y de recursos humanos, ha trabajado estrechamente con diversas empresas en la implementación de estrategias de transformación digital, fomentando la integración de tecnologías avanzadas que faciliten una gestión eficiente del capital humano y la optimización de los recursos organizacionales.

Un Aliado en la Innovación y la Mejora Continua

A través de su sitio web, www.patricioespejo.com, Espejo ofrece una plataforma donde comparte su experiencia y conocimientos mediante blogs, libros y contenidos especializados. Esta plataforma se ha convertido en un recurso valioso para profesionales que buscan implementar mejores prácticas en sus empresas o desarrollar su carrera mediante la adquisición de habilidades emergentes.

Con su vasta experiencia y un enfoque en la innovación y el desarrollo de talento, Patricio Espejo continúa siendo una figura clave en la consultoría empresarial, proporcionando a las organizaciones y a sus líderes las herramientas necesarias para generar un cambio significativo y duradero en un entorno empresarial cada vez más desafiante y tecnológico.

Evelio Vega González

Consultor en Recursos Humanos

Evelio Vega impulsa el desarrollo del talento mediante coaching y formación continua

Su enfoque en el desarrollo del talento y la gestión colaborativa ha permitido a las empresas alcanzar sus objetivos estratégicos con resultados extraordinarios.



Evelio Vega es un destacado especialista en Recursos Humanos, con más de dos décadas de experiencia en el desarrollo y gestión del capital humano. A lo largo de su carrera, ha demostrado su capacidad para implementar estrategias centradas en resultados, aplicando herramientas de liderazgo, planificación y mejora continua que han permitido a las organizaciones alcanzar sus objetivos estratégicos. Con un enfoque colaborativo y una vocación de servicio, ha desarrollado metodologías que optimizan la experiencia del empleado y mejoran la calidad organizacional.

Vega cuenta con una sólida formación académica que incluye una Maestría en Recursos Humanos, un Master en Gestión del Talento por Competencias y un MBA en Dirección Empresarial. Esta formación, junto con su experiencia profesional, le ha permitido liderar iniciativas clave en la optimización de procesos y en la implementación de sistemas de calidad, como las normativas ISO 9001, Yellow Belt y 5S, que garantizan la excelencia operativa y la satisfacción del cliente.

En su carrera, ha trabajado estrechamente con equipos de alto rendimiento, promoviendo la colaboración y el liderazgo efectivo en cada proyecto que emprende. Su enfoque en la mejora continua ha sido un motor para la implementación de estrategias de cambio, gestionando de manera efectiva las transformaciones organizacionales que requieren una sólida administración del talento humano.

Desarrollo del capital humano y gestión de calidad

Uno de los pilares fundamentales en la carrera de Vega es su enfoque en la gestión del talento humano a través del desarrollo de habilidades y competencias. Ha liderado proyectos de coaching, formación profesional y aprendizaje de adultos, implementando programas de on the job training que aseguran que los empleados no solo adquieran nuevas competencias, sino que las apliquen directamente en sus roles dentro de la organización.

Vega ha sido un promotor del uso de sistemas de calidad para la mejora de procesos internos. La implementación de la norma ISO 9001 en los equipos que lidera ha sido un ejemplo de cómo los sistemas de calidad pueden integrarse de manera efectiva en la estrategia empresarial, optimizando tanto la experiencia del cliente como la eficiencia organizacional. Esta capacidad para integrar estándares de calidad con la gestión del talento le ha permitido transformar entornos laborales, garantizando resultados excepcionales.

Enfoque en Liderazgo y Trabajo Colaborativo

El liderazgo de Vega es otro de los aspectos que lo distingue como un experto en recursos humanos. Su capacidad para liderar equipos de alto rendimiento está respaldada por su enfoque en la comunicación efectiva, la negociación y el manejo de conflictos, habilidades que le han permitido resolver desafíos

organizacionales de manera ágil y eficiente. A lo largo de su carrera, ha demostrado que el éxito de cualquier transformación organizacional depende de la capacidad de los líderes para inspirar y guiar a sus equipos.

Además de sus habilidades técnicas, Vega ha trabajado en el ámbito de la educación, promoción y comunicación de la salud, integrando su experiencia en el sector de la salud con su especialización en recursos humanos. Este enfoque interdisciplinario le ha permitido ser un líder versátil, capaz de aplicar soluciones integrales a problemas complejos dentro de las organizaciones.

Compromiso con la innovación y el desarrollo

El compromiso de Vega con la mejora continua y la innovación lo ha llevado a ser un referente en la gestión del capital humano. Sus habilidades para aplicar estrategias de calidad, junto con su experiencia en liderazgo y trabajo colaborativo, lo posicionan como un aliado clave para cualquier organización que busque alcanzar resultados extraordinarios en un entorno empresarial dinámico y en constante evolución.

A lo largo de más de 20 años, ha demostrado que el éxito en la gestión del talento y la calidad organizacional depende de la capacidad para implementar soluciones estratégicas que beneficien tanto a los colaboradores como a la empresa, impulsando una cultura de excelencia y rendimiento.

Fabián Pérez García

Especialista en Habilidades Comerciales y Habilidades Directivas

Fabián Pérez es reconocido por integrar metodologías avanzadas en la formación de líderes

Es experto en habilidades comerciales y directivas, con más de 20,000 horas de capacitación ejecutiva en América Latina.



Fabián Pérez García se ha destacado en el ámbito empresarial como un referente en la capacitación ejecutiva, transformación de equipos de alto rendimiento y consultoría empresarial. Con una trayectoria de más de 18 años, Pérez es actualmente el CEO de ZYX International Executive Training y director de la Especialización en Dirección Comercial para la American Institute of Business Science (AIBS), donde ha diseñado y dirigido programas de formación ejecutiva para toda América Latina.

A lo largo de su carrera, ha sido un agente de cambio para empresas y ejecutivos en la región, desde México hasta Argentina. Su enfoque en la mejora de las habilidades comerciales y directivas lo ha llevado a impartir más de 20,000 horas de capacitación tanto presencial como en línea, adaptando su conocimiento a las necesidades específicas de cada empresa y entorno.

Como consultor y formador de directivos, Pérez García ha desarrollado un enfoque basado en la generación de cambios efectivos. Su metodología se centra en identificar las debilidades y fortalezas de los equipos comerciales para transformarlas en resultados tangibles y sostenibles. Ha trabajado estrechamente con directivos y líderes empresariales para implementar estrategias de cambio estructural que mejoren la eficiencia operativa, la negociación y el servicio al cliente.

Uno de los principales atributos de Pérez García es su capacidad para integrar equipos de alto rendimiento, adaptando las metodologías más avanzadas en gestión de equipos, desarrollo de liderazgo y formación directiva. En sus capacitaciones, pone énfasis en las soft skills o habilidades blandas, fundamentales para una comunicación efectiva, la negociación y la resolución de conflictos en el entorno empresarial.

Consultoría en habilidades comerciales y directivas

Su amplio conocimiento de la casuística empresarial en Latinoamérica, adquirido durante casi dos décadas de experiencia, le ha permitido diseñar programas de formación ejecutiva a medida para empresas multinacionales y regionales. Este conocimiento profundo del entorno empresarial latinoamericano lo convierte en un recurso invaluable para organizaciones que buscan mejorar sus resultados comerciales y optimizar sus equipos de ventas.

Como director de programas de maestría y capacitación in-company, ha impartido formación en habilidades comerciales avanzadas, lo que ha resultado en la creación de estrategias de ventas efectivas y equipos altamente competitivos. La clave del éxito en sus programas radica en la personalización de los contenidos, que se ajustan a las particularidades culturales y comerciales de cada país donde trabaja.

Compromiso con la excelencia

Uno de los aspectos que define a este experto, es su enfoque en la excelencia. Ha ayudado a múltiples organizaciones a alcanzar sus objetivos estratégicos mediante la implementación de técnicas de gestión del cambio y optimización de la atención al cliente. La habilidad para aplicar un enfoque global a problemas locales lo ha convertido en un referente en la transformación organizacional.

Además de su rol como CEO en ZYX International Executive Training, Pérez es también un speaker internacional altamente solicitado. Ha participado en múltiples conferencias donde ha compartido su experiencia y conocimiento sobre las últimas tendencias en habilidades comerciales y directivas. A través de sus conferencias, ha motivado a miles de ejecutivos a mejorar sus capacidades de liderazgo, planificación estratégica y gestión del cambio.

Con más de 18 años de experiencia en consultoría y formación ejecutiva, Pérez sigue comprometido con el desarrollo de equipos de trabajo de alto rendimiento en toda América Latina. Su capacidad para generar cambios efectivos y sostenibles en las organizaciones lo posiciona como un aliado clave para empresas que buscan mejorar su desempeño comercial y directivo en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

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.

Premium Content

José Monzón

Director Regional de Capital Humano

La transformación digital vincula el bienestar de los colaboradores con la competitividad organizacional

Los proyectos de desarrollo organizacional potencian el capital humano en empresas multinacionales.



Con más de 15 años de experiencia, José Monzón ha consolidado su carrera como Director Regional de Capital Humano, desempeñándose como un pilar clave en la transformación digital y el desarrollo organizacional. Su trayectoria se ha centrado en liderar proyectos de impacto en grandes empresas, donde ha implementado estrategias que fomentan la innovación, adaptabilidad y competitividad en entornos laborales cada vez más dinámicos.

Ingeniero Industrial de formación, Monzón ha utilizado sus habilidades para redefinir la gestión del talento y la cultura organizacional. Su enfoque no solo se basa en la implementación de tecnologías, sino en cómo estas tecnologías pueden influir directamente en el bienestar de los colaboradores y en el posicionamiento de las empresas como empleadores de elección.

Transformación digital en la gestión del capital humano

Uno de los principales aportes de Monzón en Panamá ha sido su capacidad para liderar proyectos de transformación digital. Bajo su dirección, empresas nacionales y multinacionales han implementado KPIs (indicadores clave de rendimiento) que no solo optimizan procesos, sino que también generan una mejora continua en la experiencia del colaborador. Monzón ha destacado la importancia de la

implementación de herramientas tecnológicas que facilitan el desarrollo de competencias, permitiendo que los empleados se adapten rápidamente a las nuevas demandas del entorno empresarial.

Esta capacidad de adaptación es esencial en un mundo en constante cambio, y Monzón ha logrado que el capital humano sea el motor que impulse la evolución de las organizaciones. Bajo su liderazgo, las empresas han podido consolidar su competitividad, fomentando la innovación y el liderazgo ejecutivo. Ha diseñado programas específicos que no solo promueven el desarrollo profesional de los líderes, sino que también refuerzan la cohesión interna y la eficiencia organizacional.

Estrategias de marca Empleadora y bienestar del colaborador

Uno de los aspectos más destacados en la carrera de Monzón es su trabajo en la creación de estrategias de marca empleadora. En un entorno en el que atraer y retener talento es cada vez más competitivo, ha desarrollado iniciativas que posicionan a las empresas como referentes en la experiencia del colaborador. Estas iniciativas van más allá de la mera implementación de beneficios; se centran en promover un ambiente laboral en el que el talento humano se sienta valorado, escuchado y motivado a contribuir a los objetivos de la organización.

Su capacidad para vincular el bienestar de los empleados con los resultados empresariales es una de sus fortalezas. Monzón reconoce que el éxito de una empresa no solo depende de su capacidad para innovar tecnológicamente, sino de su habilidad para desarrollar una cultura organizacional sólida que empodere a sus colaboradores. Ha demostrado que el éxito a largo plazo radica en fortalecer la marca empleadora mediante el desarrollo de programas de liderazgo, compensación y beneficios que generen un alto impacto en la retención de talento.

Desafíos y Futuro

Este profesional no solo ha enfrentado los desafíos de la transformación digital, sino que ha aprovechado estos retos para promover una cultura organizacional de alto impacto. Su liderazgo y visión para el futuro son claros: continuar impulsando la innovación y el desarrollo del talento como factores clave para el éxito de las organizaciones en la era digital.

Con una trayectoria marcada por su pasión por el capital humano, Monzón se consolida como un líder en el desarrollo organizacional, posicionando a las empresas que ha liderado en Panamá, en la vanguardia de la transformación digital.



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.

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.





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 y la SuperBowl.

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 de Vacationis 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.

Christian Struve

CEO y Co-founder de Fractal

Fomentamos la experimentación, aprendizaje constante y tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua

Nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años queremos ser referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial

Christian Struve es un ingeniero en Sistemas con especialización en Gerencia de Proyectos y posee un Máster en Gerencia Empresarial, graduado con honores. Además, cuenta con un programa avanzado en innovación y emprendimiento de la Universidad de Stanford. Con más de 20 años de experiencia en sistemas de información y tecnologías aplicadas al sector de activos físicos y mantenimiento, Christian ha participado como consultor en más de 300 proyectos de implementación para empresas de diversos tamaños y sectores productivos en América, Europa y África. También se ha distinguido como conferencista internacional, juez y mentor en una variedad de programas de emprendimiento.

Actualmente, Christian es el CEO y Cofundador de Fracttal, una startup dedicada al desarrollo de soluciones tecnológicas para la gestión de mantenimiento y activos físicos. Fracttal apoya a más de 30,000 usuarios en más de 50 países, siendo reconocida en la mayoría de los rankings como una de las mejores soluciones a nivel mundial en su sector.

¿Podría compartir algunas de las estrategias más efectivas que ha implementado para atraer y retener talento en un entorno tecnológico tan dinámico?

Una de las estrategias clave ha sido crear una cultura organizacional centrada en la innovación, la autonomía y el aprendizaje continuo. Además, nos enfocamos en mantener un entorno de trabajo saludable, promoviendo un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y personales. Es fundamental que nuestro equipo se identifique con el propósito de la empresa, ya que eso les permite sentirse parte de una misión significativa y retadora.

En su experiencia, ¿cómo ha impactado la transformación digital en la cultura organizacional de Fracttal y qué medidas se han tomado para fomentar una cultura de innovación?

La transformación digital ha sido fundamental en Fracttal desde nuestros inicios, impulsando una cultura ágil y enfocada en la innovación continua. Esto nos ha permitido adaptarnos rápidamente a un entorno cambiante y a las necesidades de nuestros clientes. Para fortalecer esta cultura, fomentamos la experimentación, el aprendizaje constante y la tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua. Además, incentivamos la colaboración entre equipos mediante metodologías ágiles. Creemos firmemente en el valor del contacto humano, por lo que hemos adoptado un esquema híbrido de trabajo que equilibra lo presencial y lo remoto.

¿De qué manera promueve la igualdad de género y el liderazgo diverso dentro de la organización y cómo cree que esto contribuye al éxito empresarial?

En Fracttal, estamos convencidos de que la diversidad enriquece nuestra organización. Contamos con un equipo de más de 15 nacionalidades y el 60% de nuestros colaboradores son mujeres. Promovemos la igualdad de género sin recurrir a cuotas, simplemente asegurando que las oportunidades de crecimiento y liderazgo estén abiertas a todos, basadas en mérito y habilidades. Fomentar equipos diversos nos permite aprovechar diferentes perspectivas, lo que impulsa la innovación y mejora la resolución de problemas. Además, hemos implementado políticas de inclusión que garantizan un ambiente de respeto y colaboración. Esta diversidad fortalece nuestra cultura y nuestra capacidad para seguir creciendo.

¿Podría hablar sobre la importancia de la formación y el desarrollo continuo de los empleados en un entorno de trabajo digitalizado?

En cualquier entorno de trabajo, la curiosidad, el aprendizaje continuo y el impulso autodidacta son clave para mantenerse competitivo y adaptarse a los cambios. En Fracttal, creemos que la formación constante no solo impulsa el desarrollo profesional de nuestro equipo, sino que también mejora nuestra capacidad para innovar y responder a las exigencias del mercado. Este enfoque fortalece tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo, creando grupos más sólidos y preparados para enfrentar los retos de un entorno en constante evolución.

En su opinión, ¿cuáles son las habilidades más críticas que deben tener los líderes del futuro para gestionar equipos en un mundo digital?

Los líderes deben ser un ejemplo por seguir, mostrando agilidad y adaptabilidad para gestionar el cambio constante. Habilidades como la inteligencia emocional, una comunicación clara y efectiva, y la capacidad para inspirar y motivar a los equipos son esenciales. Además, es crucial mantener una mentalidad positiva e innovadora, dispuesta a experimentar, asumir riesgos y aprender de los errores. También es indispensable saber liderar en entornos híbridos, remotos y multiculturales, fomentando la confianza y la colaboración entre los equipos para lograr un rendimiento óptimo.

¿Cómo equilibra usted la implementación de nuevas tecnologías con la necesidad de mantener un enfoque humano y empático en la gestión del talento?

El equilibrio entre la tecnología y el enfoque humano es fundamental. En Fracttal, consideramos

la tecnología como una herramienta para amplificar y potenciar las capacidades de nuestro equipo, no para sustituirlas. Incluso las soluciones de inteligencia artificial que implementamos tienen este propósito. Es crucial que la gestión del talento siga siendo empática, escuchando activamente las necesidades de las personas y reconociendo sus contribuciones. La tecnología mejora nuestra eficiencia, pero el verdadero éxito está en crear un ambiente donde el talento se sienta valorado y seguro para desarrollarse y crecer.

¿Podría compartir algún caso de éxito o lección aprendida en la implementación de una estrategia de transformación digital que haya empoderado a los empleados y potenciado el crecimiento organizacional?

Un claro ejemplo fue nuestra transición de ser una empresa 100% presencial, luego completamente remota, hasta llegar al esquema híbrido actual. La clave de este cambio fue la implementación de metodologías ágiles junto con herramientas de colaboración digital. Estos cambios empoderaron a los equipos, dándoles mayor autonomía y capacidad de respuesta. Como resultado, no solo aumentó la productividad, sino que también se fortaleció el sentido de pertenencia y compromiso entre los colaboradores. La principal lección fue que, para que una estrategia de transformación digital tenga éxito, es esencial involucrar al equipo desde el principio, asegurando que comprendan el valor de las herramientas y cómo estas pueden potenciar su trabajo.

¿Cómo se asegura de que las prácticas de reclutamiento en Fracttal sean inclusivas y reflejen los valores de diversidad y equidad?

En Fracttal, nos aseguramos de que nuestras prácticas de reclutamiento sean transparentes e inclusivas implementando procesos diseñados para eliminar sesgos desde el inicio. Utilizamos descripciones de puestos neutrales y evaluaciones centradas exclusivamente en competencias, garantizando que las oportunidades estén abiertas a todos, sin importar género, origen o cultura. Nuestro objetivo es contratar al mejor talento que se alinee con nuestros valores y aporte a nuestra cultura, fomentando un entorno de trabajo diverso y dinámico.

¿Qué consejo les daría a otros líderes de sector tecnológico y emprendedores que buscan impulsar la innovación y el desarrollo de talento en sus organizaciones?

Mi consejo es crear una cultura que valore el esfuerzo, la verdad radical, la calidad, la curiosidad y el aprendizaje continuo. La innovación florece cuando los equipos tienen la libertad de proponer ideas y experimentar sin temor a cometer errores. Es fundamental invertir en el desarrollo del talento, brindándoles acceso a las herramientas y recursos que



potencien sus capacidades. Además, mantener una comunicación abierta y un liderazgo cercano asegura que el equipo se sienta valorado y comprometido con los objetivos de la organización.

¿Cómo surgió Fracttal y qué lo inspiró?

Fracttal surgió de la necesidad de democratizar, modernizar y optimizar la gestión de activos y mantenimiento en las empresas, especialmente en un entorno cada vez más digitalizado. La inspiración vino de nuestra experiencia como fundadores, al observar cómo muchas organizaciones carecían de la tecnología adecuada, ya que las soluciones tradicionales eran costosas, complejas y difíciles de implementar. Esto hacía que las empresas siguieran dependiendo de procesos manuales y sistemas obsoletos que afectaban su eficiencia. Con esa visión, desarrollamos una solución accesible, ágil, fácil de usar y rápida de implementar, que integra el cloud, la movilidad, la inteligencia artificial y el internet de las cosas (IoT), transformando la gestión de mantenimiento en algo más seguro, eficiente y sustentable.

¿Cómo visualiza a Fracttal en un lustro o década?

Desde el primer día, nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, y hoy ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años, visualizo a Fracttal como un referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, el internet de las cosas (IoT) y la analítica avanzada. Planeamos seguir expandiéndonos a nuevos mercados y sectores, haciendo que nuestra solución sea aún más accesible y adaptable a las necesidades cambiantes de las empresas. Además, queremos continuar promoviendo prácticas sostenibles, ayudando a las organizaciones a optimizar sus operaciones mientras minimizan su impacto ambiental.

Narciso Casado

CEIB

La Cumbre Iberoamericana impulsa la digitalización, el empleo y la sostenibilidad

El evento subraya la importancia de la colaboración público-privada para el desarrollo económico en toda Iberoamérica

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 benefician 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

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/>



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.

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.

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2530-0100

Cesarina Beauchamp

VP Ejecutiva Sky High Dominicana

Aerolínea eleva
estándares de
calidad con
compromiso y
excelencia

- **Theresa Sullivan**
Generala Gerente en Gerencias Turísticas SRL
El turismo dominicano es un viaje hacia la excelencia sostenida
- **George A. Nader**
CEO de Hodelpa Empresas
Innovación y sostenibilidad como claves del futuro turístico en el país
- **Jessica Aja Franco**
Directora de Marketing de Hodelpa Hotels & Resort
- **Edmundo Aja**
Presidente de Hodelpa Hotels & Resorts
Transformar el turismo con amor es la filosofía de Hodelpa Hotels & Resorts
- **Isabel Piñero**
CSO Chief Sustainability Officer
Grupo Piñero continúa invirtiendo en el turismo del país

La industria turística en constante evolución y crecimiento

www.revistafactordeexitodominicana.com

@RevistaFactorDeExito Facebook Factor de Éxito X @RevistaFDE



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



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 sí 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 Gandhi. En mi libro Agilidad Zen hago una invitación a las empresas a inspirar y acelerar la transformación hacia un mundo mejor.



CRISIS MIGRATORIA EN USA

Carla Reyna

abogada de Inmigración en Estados Unidos y CEO de Reyna Immigration Law.

En los últimos meses, todos hemos sido testigos que miles de Latinoamericanos, y también de otros países de otros continentes como Asia y África, están abandonando sus hogares en cifras que no se han visto en décadas, y cruzan la frontera sur de Estados Unidos de Norteamérica. De hecho, el corredor migratorio entre Estados Unidos y México es considerado el más grande del mundo. Se estima, que cerca del 80% de los migrantes que llegan a la frontera sur de Estados Unidos provienen, en su mayoría, de países como México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Venezuela, entre otros.

Debido a la crisis política, económica y de salud, inseguridad social, delincuencia, y cambio climático, miles de latinoamericanos migran, de manera ilegal, todos los días hacia los Estados Unidos buscando un futuro mejor. Esta crisis migratoria podría condicionar la estrategia de campaña de elaboran, por un lado, Joseph Biden, y por el otro, Donald Trump para ganar las próximas elecciones en ese país. De hecho, muchos analistas políticos prevén un resultado muy ajustado de los comicios, y la posición política sobre esta crisis podría determinar la reelección de Biden o el regreso de Trump a la Casa Blanca en Washington.

Efectivamente, el presidente Biden, firmó el último 4 de junio una orden ejecutiva que limita cuántos inmigrantes puede llegar a la frontera México-Estados Unidos y pedir asilo político. La orden ejecutiva será activada cuando 2,500 inmigrantes apliquen para asilo político en un mismo día, en cualquier punto de entrada del país. Esta orden continuará por siete días consecutivos hasta que las detenciones no excedan 1,500 aplicaciones de asilo por día. Esta nueva orden es similar a las leyes del expresidente Donald Trump las cuales fueron fuertemente criticadas por Biden y por todo el partido Demócrata del país. ¿Entonces, Trump estaba equivocado o Biden está en lo correcto?

Esta nueva orden ejecutiva limitará la habilidad de los inmigrantes que al llegar a la frontera se entregan a los oficiales de inmigración para solicitar asilo. En especial porque con la nueva orden

ejecutiva el oficial de inmigración ya no estará obligado a preguntar si el inmigrante tiene miedo de regresar a su país. Ahora, el inmigrante debe “manifestar” miedo, bien sea de forma verbal o mostrándolo con su comportamiento, para poder recibir una cita donde puedan determinar si el miedo es creíble. Esta nueva regla va a depender de cómo los oficiales interpretan la orden y si también hacen bien su trabajo.

Por lo general, los inmigrantes que cruzan la frontera aplican al asilo político. Esta protección es para personas que temen persecución o han sufrido persecución por su raza, religión, nacionalidad, membresía en un grupo social o por su opinión política. Debido a la gran cantidad de aplicaciones de asilo, muchos inmigrantes están recibiendo sus citas para presentarse ante el juez de inmigración después de dos o tres años.

La orden afecta a todo Latino-América ya que el número de inmigrantes de estos países ha incrementado exponencialmente. Esta orden ejecutiva también depende de la cooperación de México. Lamentablemente, esta orden no va a resolver los problemas del sistema de inmigración con respecto a las aplicaciones de asilo, solo limitará donde y cuando se pueda aplicar. Ni va a aumentar los jueces de casos de asilo o añade recursos para resolver el sistema de inmigración. Debido a la política de varios países de Latino América, la pobreza, la violencia y la falta de seguridad en estos países, indican que las personas continuarán emigrando por la frontera Estados Unidos-México.

Esta normativa parece ser una jugada de última hora del presidente Biden. Parece ser que quiere ser percibido como un presidente humanitario, pero a la vez limitar las personas que puedan pedir asilo. En el último debate presidencial del 27 de junio, Trump criticó a Biden por sus pólizas de inmigración y por abrir la frontera. Trump acusó a Biden de permitir el ingreso por la frontera de terroristas, delincuentes, que han estado en cárceles e instituciones mentales. Además, mantuvo su promesa de que durante un eventual gobierno suyo realizaría la “mayor deportación en la historia de Estados Unidos. Criticó también las últimas medidas que anunció Biden para otorgarle beneficios a indocumentados casados con ciudadanos estadounidenses.

Esto recién empieza pues habrá más debates y enfrentamientos, y se podrían dar más medidas sobre temas migratorios. Solo el tiempo dirá si estas nuevas medidas asegurarán la reelección de Biden o el retorno de Trump. Las elecciones en los Estados Unidos será el próximo 5 de noviembre.



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 sus propios 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 talento que 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 por razones de cultura o naturaleza 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 herramientas y 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 como la atención a la 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 lo indica 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 y los 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 demostraba hace 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 introducción y 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 cinco aristas compartidas: Trabajo híbrido, Bienestar, Transformación Digital, Capacitación y Diversidad e inclusión, se entiende que la gestión del capital humano está en un proceso de transformación profunda que, 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 promueve esa 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 Nicolás 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 Maestranes, 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.

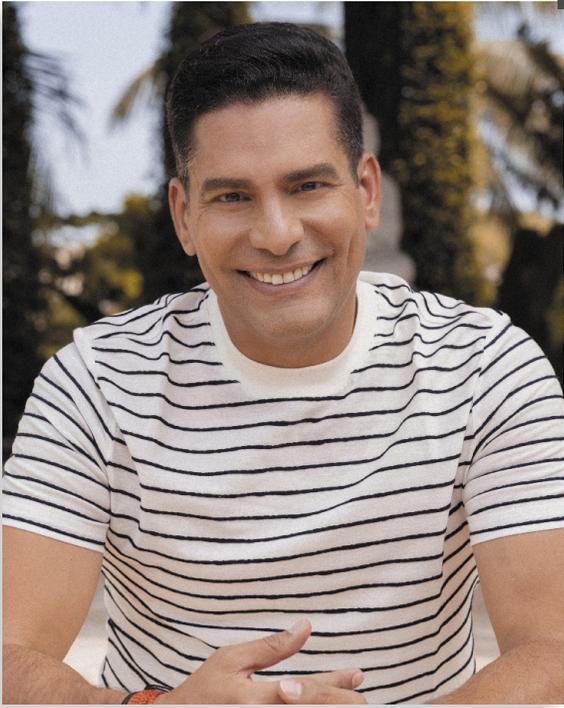
Basándonos en esto, debemos asegurarnos de que todos, inicialmente, en la Alta Dirección estén alineados con esta cultura. Las personas buscarán a diferentes líderes para hacer consultas (no necesariamente

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 nuestros propios 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 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 actúen 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 intereses 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 jornada 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.

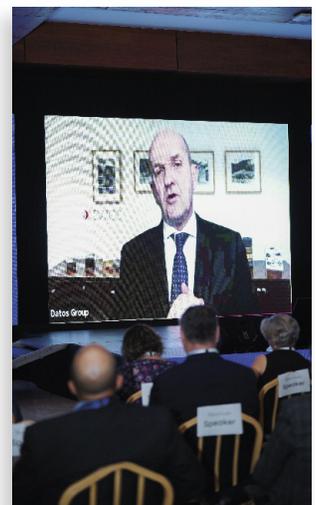


RD DESTINO DE INVERSIÓN

BIVIANA RIVEIRO
Directora ejecutiva ProDominicana.

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.





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 Consultoría 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: Hacking 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, centrandose 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 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.



LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR HOTELERO EN LA ECONOMÍA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

ROBERTO DESPRADEL

Gerente General de Despradel & Asociados, DASA.



EXPO 2024
FACTOR DE ÉXITO

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 Cedeno, 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 en Artificyan, 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 reconoció 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!

