


REVISTA

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 

Gente de Éxito:

Jonathan Nouel

Director de Recursos Humanos de Bepensa

El principal activo de una organización lo compone su gente

República Dominicana lo tiene todo:

Casa de Campo Resort & Villas

Un exclusivo paraíso tropical para descansar

Ethan Penner:

¿Cómo invertir?

El mundo no terminará

Rosangela Rodríguez:

¿Todos tenemos talento?

Ismael Cala:

¿Cuánto influye la "flexibilidad" en la felicidad laboral?

Raúl González:

El Capital Humano en la Gerencia Energética



BARNA

ISSN 2520-0100



@RevistaFactordeExito



@RevistaFDE



Revista Factor de Éxito



www.revistafactordeexito.com

TRANSFORMA DIRECTIVOS EN LÍDERES PARA ORGANIZACIONES SOSTENIBLES

NAVEGA NUESTRO WEBSITE




¡TE OFRECEMOS
LOS MEJORES TEMAS
CON EXCELENTES ARTICULISTAS,
Y ADEMÁS INFORMACIÓN DE INTERÉS!

¡LA CLAVE ESTÁ EN
LA DIFERENCIACIÓN!



VISÍTANOS

WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM

 @REVISTAFACORDEEXITO  @REVISTAFDE  REVISTA FACTOR DE ÉXITO



Primera maleta incluida



Comida a bordo



Open bar



El calor Dominicano

Al volar con nosotros en las rutas Miami -
Santo Domingo / Santo Domingo - Miami

¡TODO VA POR LA
CASA!

www.pawadominicana.com

CALL CENTER +829 735 0300

 pawadominicana  pawadominicana  pawadr



Volemos juntos

Es un gusto para nosotros dedicar gran parte de nuestra novena edición al talento humano de las organizaciones, y contar con la posibilidad de brindarle a nuestros fieles lectores, varios puntos de vista relacionados con el tema, de manera que cada quien obtenga sus propias conclusiones.

En nuestro caso estamos convencidos que los colaboradores de una empresa son su corazón, el motor que la hace funcionar día a día, y que pueden ser los responsables tanto de su éxito como de su fracaso, es por ello, sumamente esencial contar con líderes que sepan motivar al equipo, y que lo guíen en medio de su identificación con la empresa a lograr los objetivos planteados.

Así pues, el papel de los gerentes dentro de las organizaciones es clave, y para que sus logros sean realmente los deseados, es importante que cuenten con una formación basada en el ser humano, porque solo así lograrán que el talento humano de la organización se supere así mismo, creando un espíritu de sana competencia.

Un buen gerente debe saber escuchar, delegar, generar confianza, cumplir sus promesas y aprender que el cambio es parte del día a día, entendiendo que debe adaptarse y seguir con la misma energía, a pesar de que se enfrenten situaciones adversas.

Dentro de este marco de formación de líderes, es un placer informarles que en nuestra sección Portada contamos con un artículo especial de Barna Management School, institución educativa que tiene como objetivo formar con visión directiva a los empresarios de la República Dominicana. Desde el año 1999, la escuela ha consolidado su visión y propósito de transformar directivos en líderes para organizaciones sostenibles, contribuyendo significativamente con el sector empresarial y la sociedad dominicana en general.

En esta oportunidad, en nuestra sección Gente de Éxito nos acompaña Jonathan Nouel, Director de Recursos Humanos de Bepensa, quien está convencido que las oportunidades de crecimiento que le proporcionen una mejor calidad de vida social, personal y laboral a los colaboradores, se traduce en productividad para las organizaciones.

También, relacionado con la formación al talento humano, en la sección Emprendedores con Éxito damos a conocer la experiencia del equipo de Edupass, un modelo innovador que ofrece asesorías a los dominicanos que desean estudiar en el exterior, con el firme propósito de formar profesionales brillantes que permitan el desarrollo de República Dominicana. Por otra parte, en esta oportunidad en la sección RD lo tiene todo, podrán disfrutar de Casa de Campo Resort & Villas, un lugar mágico que cuenta con una variedad única de instalaciones, ofreciendo un servicio personalizado a quienes lo visitan, un verdadero paraíso tropical



EDITORIAL

Fotografía: Tintorelli Photo & Digital Cinematography

El talento humano: Corazón de las Organizaciones

Finalmente, me despido agradecida por todo el respaldo recibido en estas nuevas ediciones, tiempo en el que juntos hemos demostrado, tanto colaboradores, aliados, como el equipo de la Revista Factor de Éxito, que la clave está en la diferenciación.

Gracias por preferirnos y seguir caminando junto a nosotros...



GRUPO UNIVERSAL®



Ser certificados por seis años consecutivos como uno de los **Mejores Lugares para Trabajar** es un reconocimiento a nuestras **buenas prácticas de Gestión Humana** hacia la responsabilidad social con los colaboradores, que junto a ellos construimos lo que orgullosamente somos como dominicanos y como nación.



UniversalRD



@UniversalRD



Universal_RD



Grupo Universal



Canales Universal

www.universal.com.do

Contenido

PANORAMA - Pág. 8

PORTADA: Antonio Caparros, Manuel Diez, Amelia Vicini, Ryan Larrauri, Lawrence Hazoury.
Barna transforma directivos en líderes para organizaciones sostenibles-Pág.10

GENTE DE ÉXITO: Jonathan Nouel-Director de Recursos Humanos de Bepensa
"El principal activo de una organización lo compone su gente" - Pág. 14

ESCALA CON CALA
¿Cuánto influye la "flexibilidad" en la felicidad laboral?
Ismael Cala - Pág. 16

ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN
El reto de Liderar responsablemente y crear nuevos liderazgos
Thony Da Silva Romero Pág. 18

¿Todos tenemos talento?
Rosangela Rodríguez - Pág. 20

La Neurociencia en la Captación de Talentos.
Joselyn Quintero - Pág. 23

Generando valor a través de la inversión salarial
Wershyn Montiel - Pág. 24

El Capital Humano en la Gerencia Energética
Raúl González Acuña - Pág. 26

"Nadie es profeta en su tierra" Yi Min Shum - Pág. 28

Comunicación Interna. ¿Por qué es importante?
Irene Morillo - Pág. 29

¿Tienes un jefe demasiado exigente? ¡Aprende a manejarlo!
Laura Posada - Pág. 30

¿Somos un grupo o un equipo de trabajo? - María Gabriela Mora. Pág. 32

REPÚBLICA DOMINICANA LO TIENE TODO
Casa de Campo Resort & Villas
Un exclusivo paraíso tropical para descansar. - Pág. 34

REPÚBLICA DOMINICANA: UNA PUERTA ABIERTA
Comercio electrónico y firma digital: una necesidad de negocios para estos
tiempos - Jasmín Febré . Pág. 37

¿Cómo invertir? -El mundo no terminará - Ethan Penner - Pág. 38

Formalizar su Negocio en la República Dominicana:
Exenciones Impositivas - Galina Tapia Bueno - Pág. 40

La previsión como única opción - Hernán González - Pág. 42

Emprendedores con éxito:
Edupass - ¡Modelo innovador de asesorías para estudiar en el exterior! - Pág. 44

6 razones a considerar para no fracasar en la comunicación digital.
Alan Bey Pág. 46

TENDENCIAS Y MARCAS
General de Seguros implementa con éxito Zona de Liderazgo - Pág. 50

Rescatar el toque humano al liderar personas
Johelina Jorge - Grupo Puntacana Pág. 52

La fachada ventilada: tendencia dentro de la arquitectura
María Rosa Brito - Pág. 54

EMPRESARIALES VIP.
ANJE realizó con éxito el II Seminario de empresas familiares - Pág. 57

La era del cerebro - Michele Moloon - Pág. 60

UNA RECETA DE ÉXITO: El postre de San Valentín - Pág. 61

Las TIC en el aula: desafíos y oportunidades
Janet Hernández López - Pág. 62

¿Tienes un sueño? El mejor camino para lograrlo
Astalicia Rosario -Pág. 64

Directorio

Revista Factor de Éxito República Dominicana
Número 9, Año 2- Julio / Agosto 2017

Directora:

Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:

Héctor Rolo Pinto - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa

Director de Arte:

Héctor Rolo Pinto

Directora Editorial:

Isabel Figueroa de Rolo

Diseño Gráfico:

Luis Gota - Eduardo Salguera -Edward Narvaez
Mailán Sequera - Delfín Itriago

Jefe de Redacción:

María José De Sousa

Comercialización y Ventas:

María Concepción Romero
mc.romero@revistafactordeexito.com

Portada:

Consejo de Regentes de BARN Management School :
Antonio Caparros, Manuel Diez, Amelia Vicini,
Ryan Larrauri, Lawrence Hazoury

Fotografía Editorial:

Tintorelli Photo & Digital Cinematography
Locación: Calligaris

Colaboradores:

Aura Caraballo Directora de Mercadeo y Comunicación
BARN Management School

Luis David Sena - Edupass

Michel D. Suárez - Director Prensa y Contenidos
Cala Enterprises

Pizzolante Estrategia + Comunicación

Amalia Vega - Mabel Damirón

Ecomensajería

Cámara de Comercio y Producción

de Santo Domingo

Casa de Campo - Grupo Puntacana

Eduardo Hernández Aznar - Grupo ANKROM

Articlistas de la presente Edición:

Ismael Cala - Thony Da Silva-Rosángela Rodríguez

Joselyn Quintero - Wershyn Montiel - Raúl González

Yi Min Shum -Laura Posada - María Gabriela Mora

Jasmin Febré - Ethan Penner- Galina Tapia

Hernán González-Alan Bay -María Rosa Brito

Janet Hernández López - Astalicia Rosario

Distribución:

Holiday Inn - Crowne Plaza - Cámara de Comercio
y Producción de Santo Domingo.

Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios - ANJE.

Asociación Interamericana de Empresas - ASINE.

Asociación de Bancos Comerciales de la

República Dominicana, Inc. - ABA.

Salas de espera de banca y seguros.

Casa de Campo - Grupo Puntacana:

Aeropuerto Punta Cana

hoteles y Fundación Grupo Puntacana

Salas VIP Before Boarding

Aeropuerto Internacional de las Américas

Editorial Océano y Distribución selecta a través

de Ecomensajería, aliado estratégico del

desarrollo sostenible en el impacto ambiental

de reducciones de Co2.

Revista Factor de Éxito República Dominicana

Factor de Éxito Rolga Group SRL

RNC 1-3135817-9

+1 829-340-5724

info@revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Venezuela

Factor de Éxito C.A.

+58-243-553-0533

factordeexito@gmail.com

Revista Factor de Éxito Panamá

Héctor Antonio Rolo Figueroa +507-6450-3293

Jacqueline León +507-6976-9133

Registro de publicación impresa: ISSN 2520-0100

Registro de publicación electrónica: ISSN 2520-0585

El contenido de los artículos no refleja
necesariamente la opinión de los editores



CASA de CAMPO
RESORT & VILLAS

SEPT 16
ALTOS DE CHAVÓN



WWW.UEPATICKETS.COM



mastercard



PIZZOLANTE
cumple 41 años

Pizzolante

Gracias al trabajo constante y a la excelencia profesional de su equipo, Pizzolante Estrategia + Comunicación ha logrado construir una firma internacional que desde sus sedes regionales en Panamá, República Dominicana, México y Venezuela atiende los mercados de Centro América, Caribe y Andino.

Con pensamiento estratégico e innovador, han desarrollado soluciones comunicacionales para contribuir al logro de los objetivos de sus clientes, centrándose en 4 focos de actuación: Gestión de Marca, Gestión de Gente, Gestión de Riesgos y Gestión de Expectativas Sociales.

La empresa tiene como propósito contribuir con el desarrollo de los países donde opera: apoyando la gestión sostenible de sus clientes, construyendo liderazgo responsable y receptivo, y promoviendo sinergias entre los diferentes sectores de la sociedad.

Conmemoran 41 años de experiencia, tiempo que los compromete con cada uno de sus colaboradores y con cada uno de sus clientes, por ello, trabajarán para brindar espacios de crecimiento interno, de manera de seguir siendo el mejor aliado en la gestión empresarial.

Pizzolante innova, se adapta, desarrolla pensamiento estratégico y agrega valor tangible a las estrategias de negocio de sus clientes.

RD abrirá sus puertas al Primer
Congreso Internacional de
Comunicación Política y Gobierno



Los mejores exponentes de asesoría política e institucional de América Latina se darán cita en Santo Domingo durante los próximos 21 y 22 de septiembre para asistir al I Congreso Internacional de Comunicación Política y Gobierno, que tendrá lugar en la UASD, y cuenta con el aval de la Cumbre Mundial de Comunicación Política. Allí se

La crisis global como oportunidad para incrementar la calidad de los negocios



En momentos de cambios económicos, políticos, sociales y tecnológicos, hay empresas que en medio de las crisis que generan estos cambios, advierten oportunidades.

Hoy día gracias a estos cambios, se ha modificado la forma de comercialización, propiciando en muchas empresas crisis fuertes, Andy Calder director de ventas del Grupo Loch Lomond, con sede en Glasgow, afirma que la crisis es una oportunidad que permite manejar mejor los recursos, y de manera más eficiente incrementar la calidad de los negocios.

En el caso de Grupo Loch Lomond, Andy Calder indicó que su variado portafolio le ha permitido adaptarse a esas variaciones y brindar distintas experiencias a los consumidores.

"Algo muy importante es conocer a nuestros consumidores y los momentos de consumo, en el caso nuestro que comercializamos whisky, dependerá de la ocasión por eso tenemos todo un abanico

de productos, producidos en nuestra propia planta para satisfacer los diversos públicos", agregó.

El experto en comercio y manejo de iniciativas de marcas en los mercados globales apuntó que es un reto para las marcas exclusivas como Grupo Loch Lomond. El mercado en los últimos años ha visto una tendencia de los consumidores a buscar experiencias distintas, elemento que se han caracterizado por ofrecer.

Calder quien está en el país participando en unos entrenamientos privados, señaló que como marca buscan enriquecer la experiencia del consumidor y agregar valor para los bares, restaurantes y hoteles brindándoles una bebida de calidad y diferente.

"Los consumidores actuales tienden a buscar nuevas experiencias y tenemos que estar dispuesto ofrecerles algo distinto, nuestra marca tiene muchas historias con muchas cosas que contar", expresó el experto.

expondrán, actualizarán y comentarán las reflexiones y tendencias más actuales en la materia.

"La posverdad y el efecto de las noticias falsas" será el eje temático central del evento y contará con un panel específico. También se le otorgará una importancia especial al fomento de la igualdad de género y el fortalecimiento del vínculo entre gobiernos locales y ciudadanos junto con la necesidad de un nuevo pacto social y un mayor diálogo ciudadanía – gobierno.

Se contará con ponentes de la talla de Daniel Ivoskus, Antonio Sola, Yago de Marta, Víctor Vargas, Carlos Gutiérrez, Juan Carlos Gossain, Mario Rodríguez, Verónica Ríos, Felipe Vergara y Ana Laura Arroyo.

El evento cuenta con el apoyo de patrocinadores importantes como la propia Cumbre Mundial de Comunicación Política, Grupo Dier, la propia UASD, Alacop, Mensaje 360, IGlobal, Contacto Directo, El Búnquer, el Observatorio Político Dominicano y la firma ANKROM Global Consulting Group.

La organización en su aniversario agradece a cada uno de los que han formado parte de su trayectoria y han hecho posible este 41 aniversario, reiterando el agradecimiento a sus clientes por la confianza, y su compromiso con la sociedad y el equipo que día a día hace posible su éxito.

Remax Gold orgulloso de su gran equipo inmobiliario



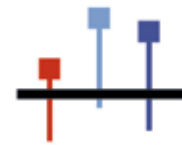
REMAX GOLD festejó su 1er Aniversario con un emotivo cóctel en sus oficinas de la Av. 27 de Febrero #460, del ensanche Mirador Norte. Vale la pena recordar que la empresa de servicios inmobiliarios abrió sus puertas el 15 de julio del 2016, con la visión de tener el máximo alto desempeño profesional y productividad de sus agentes, para ser reconocida por su excelencia en el servicio, ética y compromiso.

Dentro del marco de celebración, Natalia Facundo, Boker Owner, señaló que han logrado uno de sus principales objetivos, conformando un gran equipo de Agentes Inmobiliarios comprometido, dedicado y enfocado en ofrecer un servicio de la más alta calidad apegado a la ética, del cual están orgullosos, debido a que su buen trabajo permite que los clientes logren el sueño de su tan anhelado hogar.

Por su parte, Candia Arias, Broker Owner, expuso: "Es un gran placer que ya estemos celebrando nuestro primer aniversario. Parece que fue ayer que Natalia, Isaías Medina y yo nos reunimos a estudiar la posibilidad de hacer este proyecto. Hoy ya es una realidad, con la guía de Dios y el apoyo de todos ustedes"

Tanto Facundo como Arias agradecieron a Mérido Marte, Director Regional de RE/MAX, por el apoyo y la confianza, e invitaron a sus clientes a seguir disfrutando de su atención personalizada.

Exitoso encuentro entre el Centro de Formación Musical Roraima y la Escuela de Música Sainte Trinité



CENTRO ACADÉMICO
DE FORMACIÓN
MUSICAL RORAIMA

El pasado mes de junio, los representantes del Centro de Formación Musical Roraima recibieron en su sede la visita de una delegación de la Escuela de Música "Sainte Trinité" de Puerto Príncipe-Haití.

La delegación estuvo integrada por el Director Musical, Padre David César, por su Asistente Administrativa y Profesora de Violoncello, Bernadette Williams, y por la Profesora de Flauta, Déborah Joseph, quienes se mostraron gratamente sorprendidos y agradecidos por la invitación de los líderes del centro de formación musical.

Para esta calurosa bienvenida se contó con la participación del Quinteto de Cuerdas Encore conformado por Marisol Luna y Efraín Lara en los violines, Javier Salas en la viola, José Antonio Bonillo en el violoncello e Isaac Salas en el contrabajo, todos profesores del Centro de Formación Musical Roraima.

El repertorio abarcó distintos períodos y estilos musicales, desde el clásico, pasando por tangos y culminando con un repertorio tradicional del folklore venezolano.

Vale la pena mencionar que el Quinteto Encore se presentó en la Capilla de los Remedios en el marco de la Fiesta de la Música 2017, evento organizado por la Alianza Francesa de Santo Domingo y la Embajada de Francia, obteniendo un éxito rotundo y ovaciones del público asistente.

2do Congreso de Marketing Digital Inmobiliario: útil e innovador



La firma de consultoría Quifer Consultores, presentó la segunda edición del Congreso Marketing Digital Inmobiliario – MADi 2017 un evento pionero e innovador, que persigue dinamizar al sector inmobiliario de la República Dominicana.

El evento se llevó a cabo el paso mes de julio en el Hotel Embassy Suites de Santo Domingo. Se dieron cita profesionales, asesores y promotores inmobiliarios interesados en mejorar la experiencia de compra de sus clientes, potenciar su negocio en internet, distinguirse de sus competidores e innovar con las últimas herramientas y tecnologías del Marketing Digital.

También, como parte de la 2da edición Congreso MADi 2017 se impartieron

cuatro talleres prácticos en Santo Domingo, Santiago y Punta Cana del 3 al 7 de julio, sobre las temáticas: Atención al cliente 2.0 (Social Customer Care), Marketing de Contenidos y Posicionamiento Web.

El programa del MADi representó una oportunidad de aprendizaje con reconocidos expertos nacionales e internacionales en áreas de Inbound Marketing, transformación digital, Social Customer Care, Redes Sociales, Optimización, Posicionamiento Web y Marketing de Contenidos.

Entre los ponentes nacionales invitados estuvo Milca Peguero y Alex Madera, mientras que los expositores internacionales fueron Yi Min Shum, desde Venezuela, Juan Merodio y Billie Sastre, desde España.



BARNÁ transforma directivos en líderes para organizaciones sostenibles

Basada en la metodología centrada en el participante, Barna Management School brinda una experiencia única de aprendizaje y cambios, que genera transformaciones en los ámbitos profesional y personal de los dominicanos.

En esta edición tenemos el gusto de contar en nuestra Portada con representantes de Barna Management School, institución que se ha convertido en orgullo para los dominicanos por su excelente proyección a nivel nacional e internacional.

Con un aprendizaje activo, multidisciplinario y orientado a la práctica, Barna forma jóvenes directivos emplazados a las necesidades actuales, gracias a que la institución se preocupa

por estar a la par de las innovaciones del sector empresarial.

Aura Carballo, Directora de Comunicación de Barna, manifestó que la clave del éxito de Barna ha sido lograr la transformación de cada una de las personas que pasan por sus aulas, debido a que no solo se trabaja buscando una excelencia académica, también se persigue formar a la persona y hacer de esta un ente de impacto en la sociedad.

Barna ayer y hoy...

Barna Management School nace de la necesidad de formación directiva que tenían los empresarios del país, porque es cierto que ya estaba establecida la educación de posgrados en áreas específicas, sin embargo, al momento de hablar de una formación con una visión en la dirección general, las opciones eran limitadas, cuál era la opción, seminarios cortos de actualización fuera del país, o estudios más

largos que implicaban la ausencia del ejecutivo por largos períodos, realidad que no permitía combinar la experiencia laboral con el mundo académico.

Desde el año 1999, la escuela ha venido consolidando su visión y propósito que radica en transformar directivos en líderes para organizaciones sostenibles. Organizaciones que se sustentan en un entorno global de negocios y la realidad del mercado local, soportado por la diversidad de profesiones, sectores y empresas de los participantes, lo cual constituye un marco propicio de aprendizaje y construye valiosas redes de contacto.

El modelo de Barna se sustenta en tres áreas de desarrollo directivo: Los conocimientos en el ámbito empresarial, las competencias directivas y las actitudes necesarias para desplegar un auténtico liderazgo.

El Consejo Académico Empresarial es un

organismo altamente comprometido con la educación, el cual mantiene a la escuela actualizada de las tendencias y la situación empresarial e institucional del país en todas las áreas de la dirección, fortaleza que en conjunto con un claustro con experiencia profesional, formados académicamente en la metodología centrada en el participante, marca las pautas que se deben tomar a la hora de formar directivos que enarboleden y representen los valores que la institución se ha propuesto: sabiduría, dedicación, compromiso.

“Tenemos alianzas con Harvard Business Publishing, siendo la única institución en el país con exclusividad para utilizar toda la plataforma académica que ofrece esta prestigiosa Escuela de negocios. Estamos trabajando para ofrecer plataformas blended (semi presencial) que ofrecerá programas con estructuras académicas más robustas, con mayor alcance geográfico.”

Éxito en 5 factores

Formación de la Dirección General

Guiados por una concepción global y detallada de las funciones del director general, el participante en los programas se ve enfrentado a desarrollar el discernimiento para la toma de decisiones directivas que miden su capacidad de actuar en un entorno competitivo determinado, en situaciones empresariales reales.

Formación para la excelencia

Mediante el estudio de casos prácticos, el trabajo en equipo y la participación individual, Barna promueve una cultura de aprendizaje en un ambiente de alta exigencia profesional y búsqueda permanente de la excelencia.

Claustro Multicultural

Contar con un claustro internacional

de profesores residentes con dedicación exclusiva a la escuela, y profesores asociados provenientes de destacadas escuelas de negocios, inciden directamente en la calidad académica y en el seguimiento individual de cada participante.

Desarrollo de una comunidad directiva

Oportunidad de interactuar con ejecutivos de distintas áreas, enriqueciendo así, la visión directiva del participante y fortaleciendo vínculos empresariales. Adicional, se desarrolla un programa anual de formación para participantes y egresados que permite continuar con su aprendizaje, y genera un escenario de networking con otras promociones y programas.

Perspectiva humanitaria

La formación integral del individuo dimensiona a la empresa como generadora del desarrollo y riqueza en las naciones, fortaleciendo a la comunidad en la que está presente.





“El directivo debe de saber colocarse en los zapatos del otro y tomar decisiones prudentes, basadas solo en hechos.”

La Directora de Comunicación recalcó que la manera prudential de actuar se aprende, se ajusta y se perfecciona.

“He oído decir muchas veces a uno de nuestros profesores de Dirección de personas: Saber tomar decisiones prudentes es el 90% del trabajo del directivo, y en efecto, eso es lo que hacemos en Barna, lograr la transformación de

la persona, para que al dirigir, sus decisiones tenga un buen impacto en su entorno.”

Barna en expansión

Carballo explicó que se han desarrollado alianzas con universidades como Harvard y Georgetown en los Estados Unidos, y dentro de la región la universidad de los Andes en Chile, Universidad de Monteavila en Venezuela y la Universidad de la Habana, Cuba, sin dejar de mencionar los aportes de las universidades hermanas, lese en

España, Inalde en Colombia e Ipade en México.

A nivel académico se sigue actualizando la oferta con programas de vanguardia, como el programa de gestión pública y los posgrados en dirección general con énfasis en los sectores productivos del país. Además, dentro de las semanas internacionales, cuentan con 6 destinos a elegir, todos con universidades o escuelas de negocios reconocidas.

Vale la pena destacar la excelente representación de participantes del programa MBA en competencias internacionales con el soporte de la Escuela, que obtuvieron el primer lugar en el CFA Challenge Competition, una de las más prestigiosas competencias de finanzas a nivel mundial, un espacio ganado por primera vez por un país latinoamericano.

Barna y la responsabilidad social

Nuestra responsabilidad social siempre va enfocada en el aporte de la educación. En este sentido, tenemos varias iniciativas:

A través del Centro de Investigación



formamos directores de escuelas públicas con el objetivo de elevar el nivel de dirección y la buena gestión de los recursos.

Cada año la Escuela brinda, gracias al Consejo Académico Empresarial –CAE–, la oportunidad a jóvenes profesionales de participar en la convocatoria de Becas a la Excelencia Académica. Se premia a los mejores postulantes con becas para los programas MBA / Executive MBA.

Y muy recientemente, se ha inaugurado el Centro Pymes, en donde diagnosticamos, formamos y acompañamos a empresas medianas del país para que sean sostenibles.

El programa de liderazgo en Gestión Pública

Luego de 17 años aportando a la comunidad directiva empresarial, se han comprometido con la formación directiva en la gestión pública.

“Creemos firmemente que es un espacio de reflexión que contribuye a la transformación de la gestión pública en la República Dominicana hacia un ejercicio cada vez más profesional y ético.”

El Programa de Liderazgo para la Gestión Pública ha sido diseñado por expertos académicos de las más prestigiosas escuelas del mundo entre las que se destacan el IESE (España), Georgetown y la Harvard Kennedy School (Estados Unidos).

Este programa está dirigido a directivos que participan en la toma de decisiones con alto impacto en políticas públicas y en la sociedad, logrando convocar a un grupo diverso de participantes de todos los poderes del estado y de todas las afiliaciones políticas.

Centros de Investigación VS Sociedad dominicana

La labor investigadora de Barna Business School se desarrolla a través de tres centros de investigación especializados en diferentes áreas: liderazgo y gestión educativa, sostenibilidad empresarial, y emprendimiento. El participante y egresado, así como los relacionados, encuentran un espacio de discusión y reflexión con profesores e investigadores mediante cátedras, investigaciones, reuniones, programas de formación y escritura de casos dominicanos y regionales.

“Destacamos hoy nuevas iniciativas, el Observatorio de Responsabilidad Familiar Corporativa, y el Centro MiPyme coordinado con el ministerio de Industria, comercio y Mipymes.” ■



“El egresado de Barna debe tener una visión integral, generalista, estratégica, buen manejo de dirección de personas, y alto sentido ético.”

Gente de Éxito
Jonathan Nouel

Director de Recursos Humanos
de Bepensa



El principal activo de una organización lo compone su **Gente**



Bepensa

**Los colaboradores son
el motor de las empresas,
quienes provocan
cambios innovando,
logrando con trabajo en
equipo todos los planes y
metas planteadas.**

El protagonista de nuestra sección Gente de Éxito en esta edición es Jonathan Nouel, Director de Recursos Humanos de Bepensa Dominicana, especialista en recursos humanos y negocios, con amplio conocimiento en relaciones laborales y comunicación interna, quien el año próximo cumple 10 años de labor en la organización.

La función principal de Nouel en Bepensa es acompañar a la Dirección General, facilitándole los procesos a todas las áreas de la empresa, actuando como un socio estratégico para que se logren los objetivos, incorporando al mejor talento, afianzado en los valores organizacionales, preocupándose por el bienestar de su gente, procurando la equidad, seguridad en el trabajo, el desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores, ofreciéndoles oportunidades de crecimiento que le proporcionen una mejor calidad de vida social, personal y laboral en el mejor lugar posible para trabajar.

Las claves de su gestión hasta los momentos están basadas en seguir y difundir la misión y visión de Bepensa a cada uno de los miembros de la organización, apoyado en sus valores, estando en constante comunicación con el equipo directivo y su grupo de trabajo en persecución de las metas y planes propuestos.

“Cuento con un gran equipo de profesionales exitosos que me acompañan y me enseñan a ser mejor cada día, logrando con esto mejorar la calidad de vida y el ambiente de trabajo de alrededor de 2,600 colaboradores y sus familias.”

Para Nouel el principal activo de una organización es su gente, por ello es vital propiciar un ambiente laboral adecuado, de manera que las personas tiendan a trabajar con mucho más ánimo y compromiso en lograr los resultados esperados.

“Es primordial que cada líder en su respectivo departamento o área de control

se preocupe porque el clima laboral sea el correcto, cuando se conjuga el talento indicado, las herramientas y un buen ambiente laboral las probabilidades de ser más productivos se incrementan y en su mayoría se alcanza el éxito."

Dentro de este marco, destacó que en las organizaciones debe existir un ambiente de relaciones de alta confianza en todos los niveles, en el que esté presente el respeto, compañerismo, credibilidad, imparcialidad y el orgullo, existiendo políticas y prácticas culturales que contribuyan a que los colaboradores estén en un lugar seguro, sostenible y con oportunidades de crecimiento, que los lleve a tener una mejor calidad de vida personal y laboral.

No existe salario que compense un mal clima laboral

"Aun siendo el salario un factor importante para los empleados, no es lo único por lo que un colaborador permanece o se integra a una organización, hay muchos casos en los que colaboradores se van de sus empresas aun devengando un menor salario en el próximo sitio porque el entorno laboral no les favorece, o peor aún, prefieren irse, sin importar que su actual empleador hace el último intento de retenerlos compensándoles con un mejor salario, por eso es imperante buscar la forma de que cada uno de los colaboradores se sienta mejor en su lugar de trabajo."

Al respecto, vale la pena mencionar que si se logra construir un ambiente familiar las posibilidades de que un colaborador esté contento y sea productivo incrementan, debido a que es una fórmula que todos desean que esté presente en su ambiente de labores, sin embargo, que esto ocurra dependerá de la visión y la cultura de la empresa.

Por otra parte, el protagonista de Gente de Éxito destacó que un método efectivo para acrecentar y fortalecer la confianza en una organización es la de cumplir con lo que se promete, creando expectativas reales con posibilidad de logro de los objetivos, motivando a que cada uno de los integrantes, sin importar el nivel que ocupa en la empresa sea parte del resultado general de la organización, además, siempre hay que buscar fortalecer los canales

de comunicación y mantener la política de puertas abiertas, porque son fórmulas ganadoras que le permiten entender mejor las sugerencias y necesidades de cada uno de los que conforman la empresa.

"La lealtad de los colaboradores se logra estableciendo un ambiente de confianza y seguridad, con apertura en la comunicación, ofreciendo oportunidades de crecimiento organizacional con una remuneración competitiva, hacerlos parte del proceso tomando en cuenta sus ideas y sugerencias, evitar pasar desapercibido el trabajo bien realizado, reconociéndoles y agradeciéndoles siempre sus aportes y compromiso, teniendo un clima laboral divertido, siendo flexible en las necesidades personales de los colaboradores con un alto nivel de compromiso."

Bepensa, pionera en la implementación de un fideicomiso de administración de ahorros.

"La implementación del fideicomiso es una muestra de que estamos comprometidos con nuestra gente y buscamos herramientas que los apoyen a administrar mejor sus finanzas personales, logrando con esto una tranquilidad que los lleve a ser colaboradores más productivos y un miembro de su familia emocionalmente sano. Esta innovación financiera es beneficiosa para la empresa y para el empleado, porque un empleado estable financieramente es un colaborador menos preocupado, y mucho más productivo en su vida familiar y en su trabajo."

¿Cómo fomentaron en sus colaboradores la cultura de ahorro?

"Lo primero que hicimos fue una campaña en conjunto con expertos de la institución financiera mostrando las virtudes del ahorro en nuestro fideicomiso, le pudimos mostrar cómo al ahorrar lograban mejores intereses de sus fondos, proyectándoles también distintos escenarios a corto y mediano plazo con una meta específica. Es una herramienta que la pueden manejar desde cualquier dispositivo con acceso a internet, haciéndola mucho más interactiva y fácil de usar. Hoy en día contamos con más del 80% de nuestros colaboradores ahorrando en el fideicomiso de Bepensa."

Con el objetivo de construir un mejor mañana para la República Dominicana, Bepensa y la Universidad Iberoamericana (UNIBE) realizaron una alianza ganar – ganar, sacando el máximo potencial de los profesionales dominicanos, con la implementación de proyectos de formación, capacitación y vinculación entre ambas instituciones.

"Bepensa les da la facilidad a jóvenes estudiantes y egresados de UNIBE que buscan una oportunidad de experiencia en una empresa de alto nivel, y UNIBE les ofrece a nuestros colaboradores y sus hijos facilidades en sus programas de educación continua."

Para Nouel ser una persona exitosa depende de cuál sea tu definición de éxito y de las expectativas que tenga cada quien, **"en mi caso me siento exitoso porque he alcanzado metas propuestas en diferentes aspectos en mi vida."**

"El éxito es una carrera interminable, ya que al concluir los propósitos establecidos se adicionan otros lo cual te lleva a ese estado de emoción y entusiasmo inagotable."

Sus claves del éxito son: la confianza en sí mismo, tener un plan y objetivos claros, actitud positiva, ser disciplinado, rodearse de las personas adecuadas en todos los aspectos de la vida, no temer al fracaso, perseverar, y sobre todo, actuar y ser agradecidos.

Finalmente, el directivo de Bepensa manifestó que ve el futuro de la gestión de talento humano bien de cerca a las direcciones de las empresas, involucrada en los proyectos de cambios, proponiendo y apoyando estrategias que impulsen y sostengan la estabilidad financiera de las organizaciones, y a su vez el desarrollo profesional y personal de los colaboradores y sus comunidades, además, adaptada a los cambios tecnológicos de hoy, porque las comunidades virtuales, las redes sociales y la información instantánea son una realidad importante en el diario vivir de los profesionales. También considera imperante buscar la flexibilidad de horarios y espacios que permitan al colaborador tener más agilidad, y mejor balance de vida y trabajo siendo aún más productivo ■

Ismael Cala



Estratega de Vida y Desarrollo Humano,
Autor best-seller y Conferencista
Internacional

¿Cuánto influye la “flexibilidad” en la felicidad laboral?

Por Ismael Cala

Con mayor frecuencia vemos cómo las personas, a la hora de aceptar una oferta de trabajo, otorgan más peso a factores como un horario flexible, la posibilidad de trabajar desde casa, un código de vestimenta informal o inexistente, acceso a vacaciones ilimitadas o la contratación por proyectos.

A este conjunto de elementos, propios de los nuevos esquemas de trabajo, nos referimos comúnmente como “flexibilidad laboral”. Aunque algunos de sus beneficios son evidentes (la

posibilidad de llevar a los niños al colegio en las mañanas, evitar el tráfico de las horas pico o dejar de preocuparnos por tener suficientes trajes en el clóset), me pregunto si realmente se han traducido en un mayor disfrute de la experiencia laboral.

¿Cuánto influye realmente la flexibilidad en la productividad y en la felicidad del empleado y la empresa?

Obviamente, el rol de la tecnología ha sido crucial para que esta generosa tendencia se propague entre las empresas

contemporáneas, pero la tecnología no es la respuesta a todo (al menos no todavía). Por eso no puedo dejar de hacerme algunas preguntas sobre el tema.

La flexibilidad laboral, ¿debe tratarse como un derecho para todos los trabajadores de la organización, o como un privilegio para quienes hayan demostrado merecerlo? ¿Se extiende en igual medida a los líderes de la organización o es importante que los directivos asistan regularmente a la oficina para mantener el contacto directo con su gente?

¿Afecta la calidad y eficiencia de la comunicación entre los miembros del equipo, o por el contrario, las nuevas tecnologías de comunicación hacen innecesaria la presencia física de todos los compañeros de trabajo en un mismo espacio?

¿Ha contribuido a mejorar el balance entre el trabajo y la vida personal, o paradójicamente ha terminado por integrar los dos mundos y que nunca paremos de trabajar sin importar donde estemos?

Cuando se trata de distracciones en el lugar de trabajo, tales como salas de juego, espacios de relajación y descanso, etcétera, ¿la diversión nos hace más o menos productivos? ¿Estimula la creatividad o se trata de una pérdida de tiempo?

Llama poderosamente la atención que la flexibilidad laboral esté siendo adoptada por un número creciente de empresas, al tiempo que esas mismas empresas se esfuerzan por diseñar espacios de trabajo cada vez más innovadores y vanguardistas. ¿Acaso se trata de un doble mensaje? ¿Por supuesto que puedes faltar cuando gustes, pero vas a extrañar este lugar espectacular en que hemos convertido tu oficina!

Esto me lleva al siguiente y último punto: imaginemos un compañero de trabajo que aprovecha al máximo todos los beneficios que la política de flexibilidad de la empresa le permite. Llega tarde, se marcha temprano, se ausenta con frecuencia y, en general, es bastante relajado e informal. Sin embargo, sus resultados son satisfactorios: logra los objetivos que

le establecen e incluso sobrepasa las expectativas. Responde con honestidad: ¿cómo crees que estaría vista esta persona por parte del resto del equipo y de su jefe?

Sin importar lo que esté escrito en el manual de recursos humanos de tu empresa, la respuesta a esa última pregunta determina los verdaderos límites de la flexibilidad laboral en tu lugar de trabajo.

Lo cierto es que una política de flexibilidad laboral no debe implementarse a la ligera. Se trata de una estrategia que ha de ser diseñada a la medida de las necesidades de cada organización, así como de las características y condiciones de su gente ■

Cala Enterprises y Datos Group presentan: La Escala de Felicidad Corporativa, un índice para medir la felicidad en las empresas

Cala Enterprises, la compañía que preside Ismael Cala, desarrollará la Escala de Felicidad Corporativa (EFC); un índice para medir la felicidad en las empresas, en alianza con la entidad de investigación internacional Datos Group.

Compañías de América Latina y Estados Unidos ya se han sumado a la encuesta, que permitirá identificar el nivel de felicidad de los empleados, de una manera cuantitativa, con variables como las emociones, el compromiso, el estrés, la creatividad y los logros.

“La Escala de Felicidad Corporativa forma parte de nuestro compromiso con el bienestar corporativo. En las decenas de conferencias que imparto cada año en empresas de la región, he insistido en que la motivación y la felicidad son decisivas en el crecimiento personal y en el aumento de la productividad”, afirmó Ismael Cala.

Está demostrado que los empleados más felices son doblemente productivos, tienen un 65% más de energía, se vinculan hasta dos veces más con su empresa, logran incrementar las ventas hasta en un 37%, aumentan hasta tres veces más su creatividad y tienen una media de productividad un 31% mayor.

“Los teóricos coinciden en que felicidad corporativa es el funcionamiento humano óptimo para lograr que los integrantes de una organización sean más productivos, creativos y saludables. Sin embargo, la Escala de Felicidad se distingue de otros índices en que incorpora a los indicadores tradicionales de psicología positiva la medición de elementos de motivación conductual y motivación intrínseca”, explicó Luis Maturén, CEO de Datos Group ■

Más información: www.escaladefelicidad.com



www.ismaelcala.com

[@ismaelcala](https://www.instagram.com/ismaelcala)

[@Cala](https://www.facebook.com/ismaelcala)

<https://www.youtube.com/user/ismaelcala>

El reto de liderar responsablemente y crear nuevos liderazgos

Por Thony Da Silva

Asumir el rol de líder no es una tarea sencilla, tampoco es una responsabilidad que se debe tomar a la ligera, supone marcar el rumbo de un grupo, organización, empresa o de toda una nación, y por ello, el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de quien asume ese rol es absolutamente prioritario.

Thony Da Silva Romero



Consultor / Socio-Director de PIZZOLANTE
Master en Comunicación y Gobernanza
Estratégica

La capacidad de un individuo para organizar y movilizar a un grupo de personas, cualquiera sea su tamaño, en una dirección que permita el logro de un objetivo particular, requiere de un esfuerzo constante y disciplinado de trabajo, comunicación y colaboración para ejercer, con responsabilidad, el rol que le compete, demostrando así sus cualidades, conocimientos y experiencias, de cara a lograr la influencia necesaria para ser reconocido y acompañado en el proceso de lograr lo que se propone.

Hay muchos estilos de liderazgo o combinación de estos, los hay informales, formales, transaccionales, coercitivos, colaborativos, carismáticos, paternalistas, tóxicos, autocráticos, democráticos,

dictatoriales y pare de contar. Podemos reconocer figuras que han marcado pauta en la política, la sociedad o el mundo empresarial, con cualidades específicas o características propias que, acorde con sus convicciones, los han distinguido y les ha permitido dejar huella a su paso por liderar grandes procesos de transformación: Gandhi, Martin Luther King, Patch Adams, Abraham Lincoln, Nelson Mandela, Steve Jobs, Jack Welch sólo por nombrar algunos.

El mundo hoy apunta la necesidad de formar líderes responsables y colaborativos, individuos con clara conciencia de las implicaciones de sus actos en relación con la influencia que ejercen, y la comprensión de la imposibilidad de lograr resultados trabajando aisladamente. Por ello, lo

primero que un líder debe reconocer es la realidad que lo rodea, a partir de un análisis amplio, abierto y participativo sobre el entorno donde debe operar y, a partir de ello, ser capaz de construir una visión del futuro posible que definirá, a su vez, los objetivos y el camino a la transformación necesaria para alcanzarlos, es decir, la estrategia y su ruta de ejecución.

Para ser exitoso, el líder actual, debe saber "navegar" a través de las aguas de lo empresarial, lo gubernamental y lo social, y lograr interactuar efectivamente con los actores que conviven en estos planos, para establecer mecanismos de alianzas, colaboración, negociación y comunicación que viabilicen sus proyectos.

Para lograr esto, una de las herramientas más importantes para mantener la influencia positiva y el proceso de intercambio, será la comunicación efectiva, la cual depende de la visión, capacidades estratégicas y las habilidades de interacción entre el líder y sus audiencias, esas que le permitirán organizar e inspirar a otros con el fin de movilizarlos en la dirección necesaria, alineada al logro de los objetivos formulados y deseados.

La comunicación efectiva para el liderazgo debe contemplar:

- Comprender, escuchar y valorar a los seguidores
- Desarrollar la capacidad de construir buenas historias
- Ser memorable
- Ser Inspiracional
- Ser racional
- Ser ético

Un líder responsable siempre está consciente del destino al que lleva a sus seguidores, procurando alcanzar los beneficios que le permitan colocarlos en una mejor posición de la que los encontró, esa es su responsabilidad, y para ello, el líder responsable debe:

- Apegarse a una clara visión
- Tener objetivos claros
- Ejecutar acciones que hablan fuerte
- Mantener el foco en los resultados
- Hacer equipo
- Comunicar efectivamente
- Ser exigente
- Saber que solo no se pueden alcanzar los objetivos.
- Ser humilde
- Entregar resultados tangibles

Un líder es aquel visionario capaz de verbalizar su visión de futuro, e inspirar a otros a alcanzarla juntos, organizando un

movimiento que sus seguidores terminen convertidos en nuevos líderes que atraigan a su vez más seguidores. Este será su mayor logro para multiplicar los resultados, pues un buen líder será aquel que logre crear nuevos liderazgos.

El liderazgo, ejercido responsablemente, será la única forma de tener empresas responsables, gobiernos responsables e Instituciones responsables, pues liderar con responsabilidad es una decisión que se asume a partir de una conciencia clara del impacto positivo o negativo de nuestras acciones, por lo tanto, ser un líder responsable es una decisión individual que se fundamentará en lo que somos, lo que queremos y lo que podemos ser. ■

✉ thony@pizzolante.com

🐦 [@ThonyDaSilva](https://twitter.com/ThonyDaSilva)

🌐 [Thony Da Silva Romero](#)



¿Todos tenemos talento?

Por Rosangela Rodríguez

¿Te has preguntado alguna vez cuáles son tus talentos? ¿Los tienes definidos y sabes cómo sacar provecho de ellos? Si aún no tienes todo claro, te invitamos a descubrir tus talentos y potenciarlos para lograr la realización personal...

Rosangela Rodríguez



Ingeniero Industrial
Coah. Escritora. Conferencista
y Empresaria.

Esta es una pregunta que frecuentemente escucho en mis conferencias y para la que mi respuesta es siempre la misma: "Sí, todos tenemos talentos, algunos innatos y otros desarrollados o una mezcla de ambos" y les agrego "el tema medular no es si los poseemos o no, sino, si realmente los estamos usando y desarrollando actualmente".

El **talento** está asociado a varias definiciones, pero podríamos decir que es una aptitud, inteligencia o capacidad que poseemos para realizar ciertas tareas o actividades, con una naturalidad y eficacia increíbles y que, no necesariamente deben nacer con nosotros, sino que incluso, podemos desarrollarlas con dedicación y práctica.

Una de las variables más importantes del talento, es que representa una **pasión** para quien lo realiza y por ello, es desarrollada

con una emoción superior a cualquier otra actividad o tarea. Lo ideal es que lográsemos unir nuestra **pasión** a la **acción** y así mismo estaríamos desarrollando un verdadero **talento**.

Muchos sabemos cuáles son nuestros talentos y cuáles quisiéramos desarrollar, y por ello quiero presentarte 5 sencillas acciones con las cuáles puedes determinar qué talentos posees y cuáles podrías desarrollar. Te invito a hacer esta sencilla tarea, cada vez que lo desees:

Siéntate en un lugar en calma, toma tu cuaderno de notas y...

5 pasos para descubrir tus talentos

Paso 1: Haz una LISTA de las cosas que te gustaban hacer y que dejaste de hacer



CENTRO PROFESIONAL
PUNTA CANA

"NO ES MODA, ES ESTILO
NO ES APARIENCIA, ES CLASE."

...PORQUE YA LOS NEGOCIOS NO SE HACEN DE LA MISMA MANERA.



-SALA DE REUNIONES EN CADA NIVEL
-140 PUESTOS DE ESTACIONAMIENTO

-TERRAZA PARA EVENTOS
-AREA DE CAFETERIA

-SEGURIDAD 24/7
-VISTA PANORÁMICA

www.CENTROPROFESIONALPUNTACANA.COM

📍 BLVD. 1 ERD DE NOVIEMBRE ESQUINA CALLE CAYENA, PUNTA CANA VILLAGE
PROV. LA ALTAGRACIA, RD.

☎️ +1809-2848133 / +1809-9592714

✉️ VENTAS@CENTROPROFESIONALPUNTACANA.COM

📷 @CPPUNTACANA

📌 CENTROPROFESIONALPUNTACANA

POINS
ARQUITECTOS

DESARROLLADO POR

noriega
GROUP



Haz en 2 columnas distintas, una descripción detallada de las cosas que para ti han sido o fueron un reto (nunca te gustó hacer, aunque las hayas realizado satisfactoriamente) y otra en la que coloques las que para ti han sido motivación (logradas o no, pero que te hicieron y hacen feliz).

Paso 2: Pide a tus familiares, amigos y compañeros de trabajo o estudio, te digan qué talentos ven en ti

Haz una lista con todas sus observaciones y revísala con la tuya. Podrás enlazar o descartar, según tu propia observación. La opinión de otros también es importante.

Paso 3: ¿Cuáles de las cosas MOTIVADORAS y que disfrutas (lista anterior), te gustaría cultivar hoy y afianzar?

Toma al menos 2 ó 3 de ellas para analizar cómo implementarlas hoy a tu dinámica de vida y colócalas en agenda.

Paso 4: Describe, en otra lista, en qué eres realmente: excelente, bueno o deficiente

Haz una integración entre lo que te gustaría hacer, y en lo que realmente eres excelente, bueno o deficiente, y de allí sacarás un plan para: desarrollar o estudiar o mejorar, con el objetivo de luego aplicar este nuevo talento. Buscarás dónde hacer cada cosa.

Paso 5: Selecciona un máximo de 3 talentos que desearías desarrollar

Una vez hecho los pasos 1 al 3, estarás en capacidad de decidir un máximo de 3 talentos para incorporarlos a tu vida. La idea de incorporarlos es para:

- Agregar calidad de vida a tu vida.
- Contar con una línea adicional de ingresos.
- Aprender un arte.
- Mejorar tu estado físico y mental.

Ahora, a disfrutar de tu nueva motivación, arranca a la brevedad posible y después, vuelve a analizar en un tiempo estos mismos pasos, para así mantenerte creciendo como ser humano y sacándole provecho a tu vida.

Otro tema relevante en relación a Los **Talentos** es saber: **¿Quiénes lo acompañan?**

Mucho se ha escrito sobre los **talentos** y su influencia en nuestras vidas, de cómo algunos sacan provecho de ellos y otros los desechan al no usarlos, sin embargo, pocas veces se habla o escribe de las **cualidades** que se deben desarrollar para sacarle provecho a los dones y talentos que nos fueron provistos al nacer y/o crecer.

Paso entonces a detallarles las cualidades mínimas indispensables para que, al decidir desarrollar o potenciar uno o más talentos, el resultado final sea un aprendizaje y un crecimiento desde cualquier punto de vista.

10 cualidades necesarias para sacarle provecho a tus talentos

1. Debes saber claramente lo que quieres hacer con tu vida, cuál es tu **propósito** y cuáles son tus **metas** a corto, mediano y largo plazo.
2. Debes convertirte en un ser altamente motivado y motivador, es decir, **proactivo**.
3. Debes ser **disciplinado** y tener en

agenda la mayor cantidad de actividades.

4. Debes ser **responsable** para cumplir con tus tareas profesionales, personales, familiares y de pareja y además, con tu propósito de forjar tus talentos.

5. Debes cuidar tu **salud** física y mental, con alimentación balanceada y ejercicios regulares que se ajusten a tu estilo de vida. No hay talento que valga si no hay **armonía**.

6. Debes evitar la **procrastinación** (que es dejar todo para "después") y cumplir con tus planes. Busca un motivador interno que te obligue a seguir tu meta.

7. Debes **rodearte de gente que busque la excelencia**, que se fije metas altas, que te impulse a ser tu mejor versión. Deja de lado a la gente mediocre.

8. Debes **crear un medidor personal** que te impulse a ser siempre la mejor versión de ti mismo. Al alcanzar una meta, ya debes tener una o más por conseguir.

9. Debes ir "sin prisa pero sin pausa", es decir, paso a paso con **paciencia**.

10. Debes poder felicitarte por tus **logros** y asegurarte la satisfacción por la meta conseguida, y que esa te impulse a seguir en una fórmula de mejoramiento continuo.

Con esta serie de recomendaciones u orientaciones pienso que tendrás material suficiente para retarte a ser tu mejor versión y a cultivar el arte de cultivarte, a través de tus talentos. ■



www.revistafactordeexito/au/28/rosangela-rodriguez

rosangelarodriguezg2304@gmail.com

Rosangela Rodríguez

[@rosangelarodriguezg](https://www.instagram.com/rosangelarodriguezg)

[@rosangelarodriguezg](https://www.facebook.com/rosangelarodriguezg)

LA NEUROCIENCIA

en la Captación de Talentos

Joselyn Quintero

Por Joselyn Quintero



Especialista en Finanzas, Autora y Creadora de Armonía Financiera

¿Estamos seleccionando correctamente al talento humano? ¿Qué nos motiva a ser tan burocráticos para seleccionar un analista, y tan prácticos para seleccionar un gerente de alto nivel? Descubre que es el Neuromanagement, y qué tiene que ver con la selección del personal...

Uno de los principales sesgos cognitivos al momento de escoger a alguien para un cargo nuevo o para un ascenso, es el "efecto halo". Esto no es más que la capacidad del cerebro de asignar características de una situación o persona, a un contexto o persona diferente. Por ejemplo: las personas bien vestidas las percibimos como exitosas, las personas egresadas de universidades renombradas las asumimos como competentes. Es común esto de la generalización sin fundamento.

¿Por qué somos tan burocráticos para seleccionar un analista, pero tan prácticos para seleccionar un gerente de alto nivel?

En primer lugar, está esa creencia de que si alguien es muy bueno en su empleo, sus amigos también lo serán (efecto halo). En segundo lugar, están las limitaciones del departamento de recursos humanos al decidir sobre ciertos cargos denominados "de confianza".

Siempre me ha parecido asombroso que el reclutamiento de un operador o analista se estudie más que el reclutamiento de un gerente corporativo, cuando la historia ha dado claros ejemplos de que las empresas no quiebran por errores operativos, sino por incompetencias de la alta gerencia.

Si bien es cierto que el costo de reclutamiento de un gerente de alto nivel es mucho más alto que el costo de reclutar un operador, también es cierto que la selección de un gerente incompetente se convierte en un costo mayor para la armonía y desempeño de todo un departamento. No todo lo que luce bien en una hoja curricular es un recurso de valor para una organización ■

Los avances tecnológicos han permitido llegar a los lugares más insospechados. Pero no estamos hablando de la conquista de Marte, sino de la comprensión más profunda de los procesos neuronales en las decisiones cotidianas. Aquí hablaremos del Neuromanagement, la neurociencia aplicada a la gestión empresarial y uno de los sesgos cognitivos más comunes en la selección del personal.

¿Seleccionamos siempre al mejor talento?

Una de las grandes verdades que hemos descubierto en este siglo, es que no tomamos decisiones tan racionales como lo creemos. Incluso en los rigurosos procesos de selección de talentos, siempre tenemos un jefe quien da "la última palabra", dejando de lado las sofisticadas pruebas de aptitud y conocimientos. Basta una decisión humana, para que ésta llegue a ser irracional.

¿Son las recomendaciones realmente objetivas?

Martha y Andrea estudiaron juntas en la universidad, siendo grandes amigas. Martha se especializó en banca, mientras Andrea lo hizo en administración. Martha tenía un cargo gerencial en un renombrado banco, al cual renunció porque se iba del país. Su jefe le preguntó que si tenía alguien que la pudiera sustituir en el menor tiempo posible, a lo cual Martha recomendó a su amiga Andrea (quien no tenía experiencia ni como gerente ni como bancaria). Andrea entró así a desempeñar un cargo del cual no tenía idea, y que en menos de 6 meses le sirvió de trampolín para desempeñar un cargo de alta gerencia en una multinacional. En menos de un año pasó de ser analista administrativo a ser gerente bancario.

Recursos Humanos recluta empleados, no gerentes

<http://www.joselynquintero.com>

contacto@joselynquintero.com

[@JoselynQuinteroV](https://www.facebook.com/JoselynQuinteroV)

[joselynquintero](https://www.instagram.com/joselynquintero)

[@Joselyn_QV](https://twitter.com/Joselyn_QV)

[JoselynQuintero](https://www.youtube.com/JoselynQuintero)

Wershin Montiel



Consultor en alta gestión y liderazgo.
Coach. Conferencista. Facilitador
Internacional Certificado.

GENERANDO VALOR A TRAVÉS DE LA INVERSIÓN SALARIAL

Por Wershin Montiel

¿Necesitas obtener los mejores resultados? La pregunta es, qué estás dispuesto a invertir a cambio de eso... El talento humano es lo más importante de tu organización, allí está el secreto, así que descubre cuáles son esos salarios fundamentales en los que debes centrarte para lograr tus objetivos.

“Precio es lo que pagas... Valor es lo que recibes”, leí hace algunos años. Como empresario y gerente, para generar los atributos y cualidades que nos distinguen como organización y nos hagan sustentables, más allá de observar las buenas prácticas administrativas y operativas del negocio, me pregunto ¿qué estoy dispuesto a invertir, en términos humanos, para alcanzar el valor deseado?

Como una opción a la indagación anterior, además de las ya declaradas en los fundamentos filosóficos de tu empresa, partiendo de la premisa “hallar primero al Ser Humano para luego encontrar, potenciar y liberar el alma de las empresas”, te invito a considerar dos acciones que considero medulares en el proceso.

1. Invierte en los tres salarios fundamentales:

¡Sí!, en plural. El alcance progresivo del digno propósito empresarial se fortalece y habilita al compartir salarios igualmente dignos con nuestros colaboradores, siendo el más importante de ellos el espiritual. Más allá de nuestras interpretaciones, ¿qué creencias, valores, intereses e intenciones estoy modelando, ofreciendo y cultivando en mi organización? El contenido que habite en éste primer

“concepto salarial” es el generador del segundo: el emocional. ¿Cuál es “la firma emocional”, en sus aspectos emoción, sentimientos y estado de ánimo que experimentan los habitantes de nuestro sistema humano? El contenido vital de ésta “firma” es el gran referente y determinante, a su vez, de la generación de las conductas individuales y socio-laborales que nos permiten alcanzar, o no, los indicadores deseados. El tercer salario a pagar, en dinero, es un estímulo muy importante al ser humano; sin embargo, son el espiritual – emocional los determinantes para la generación de valor y el alcance de las metas. ¡Invierte allí!

2. Balancea la relación deber – privilegio:

Procura diligentemente que “la masa crítica” que mueve a tu sistema humano debilitándolo o potenciándolo, restringiéndolo o liberándolo, trascienda del cumplimiento del deber laboral a la vivencia del privilegio de servir con colaboración inteligente, íntegra, integral e integradora, a fin de alcanzar logros satisfactorios como personas y como entidad laboral. Este balance es resultante de la gestión en los salarios espiritual y emocional, y es fundamental para llegar a ser sustentables y

ecológicos en nuestros más altos sueños y objetivos. Primar al ser humano por sobre los procesos, con una gestión basada en valores compartidos y un lenguaje generativo, agilizando y alineando la experiencia laboral al bien común y al mejor costo posible para todos, es la clave. Entonces, el valor comienza a revelarse y aparecen nuevos "territorios posibles". Operar desde el deber o desde el privilegio de vivir: "¡he allí la cuestión!". Cuida este balance porque es medular para la generación de valor y hace una diferencia en la obtención de los resultados empresariales.



¿Cuál es el valor entregable de estas acciones?

Además de mayor libertad y solidaridad en el ámbito espiritual de la organización:

1. Disfrutarás de un mayor sentido en la gestión, transversal a todos sus procesos, alejándote del estrés de hacer más rápido, al menor costo posible y a mayor riesgo del otro; para venir al aprovechamiento consciente y medurado de las posibilidades existentes en el sistema humano, partiendo del individuo como ser valioso, fuente de riqueza y valor.

2. Participarás en la creación de una mayor diferenciación como clave para la sustentabilidad de tu sueño empresarial. Esta será hija del sentido de valía de los individuos que te acompañan y de los equipos que conforman. Entonces la distinción, la fortaleza y la expansión te serán posibles.

3. Medirás mayores índices de inteligencia aplicada en tu organización, lo cual, a su vez, impulsará la escala en sus índices de colaboración inteligente y, como resultado, de sus logros satisfactorios. El rendimiento de los individuos y de los equipos crecerá, siendo más eficientes y no solo eficaces o efectivos. La productividad se incrementará exponencialmente.

El precio que decidimos pagar es el reflejo de nuestro ser, hace una diferencia en nuestro servicio a la humanidad y contribuye a la construcción del legado de nuestras vidas. ¿Qué te impide generar valor a través de la triple inversión salarial sugerida?... ¡Inspírate hacia la grandeza! ■

✉ wershin.icgg@gmail.com

🐦 [@Wershin](https://twitter.com/Wershin)

📷 [@WershinMontiel](https://www.instagram.com/WershinMontiel)

{Generando valor a través de la inversión salarial}



"Hallar al Ser Humano para luego encontrar, potenciar y liberar el alma de las empresas"

Wershin J. Montiel F.

Grupo de consultores,
facilitadores y conferencistas
expertos
en gestión de desarrollo
organizacional y cambio
transformacional.

¿Qué servicios ofrecen?

- Consultorías asociadas a los procesos de desarrollo y transformación organizacional.
- Diseño instruccional y facilitación de procesos de aprendizaje acelerado y transformacional.
- Conferencias asociadas a la evolución del Ser Humano y Ser Organizacional.

Formación dirigida a emprendedores, ecosistemas de emprendimientos, PyME, industria y comercio, ONGS, corporaciones y transnacionales.

Contáctanos: wershin@wershin.com
elein@wershin.com / eleinli@wershin.com
Teléfonos: 829-6497735/ 829-3150750

🌐 www.wershin.com

🐦 [@wershin](https://twitter.com/wershin) 📷 [@wershinmontiel](https://www.instagram.com/wershinmontiel)

Prolongación calle Siervas de María, Edificio Matilde IX, piso 3, oficina 3. Naco, Santo Domingo, República Dominicana.

Raúl González Acuña



M.Sc. Consultor Experto en Eficiencia Energética. CEO & Chairman at RGA Engineering International.

El Capital Humano en la Gerencia Energética

En la República Dominicana, con el costo energético más elevado del continente, es esencial que las empresas le den gran importancia a la asignación del personal que tendrá en sus manos la responsabilidad de controlar el consumo... Conoce cómo debe ser una gestión efectiva.

Por Raúl González Acuña

¿Quién debería llevar el control del consumo de energía en una organización? En algunas empresas esa partida la maneja finanzas, o administración, porque es un gasto de un servicio; en otras, lo registra mantenimiento porque es quien conoce del proceso operativo, y puede entender la información técnica que ahí se reporta.

Desde el punto de vista de la descripción de cargos, a finanzas le interesa el aspecto económico del proceso, es decir, que la factura sea correctamente procesada y se dé la instrucción de pago a tiempo para evitar una suspensión del servicio. Por su parte, mantenimiento puede emplear tiempo en procesar la información, pero encuentra su atención enfocada en garantizar la operatividad del proceso, así como minimizar el tiempo de parada no programada de las líneas de producción. De esta manera, pareciera que organizacionalmente no existe espacio para dedicarle a la gestión efectiva del consumo de energía.

Como se planteó en el artículo de la edición VIII “¿Existe alguna utilidad en los Indicadores de Desempeño Energético?”, la finalidad del uso de estos consiste en tener las herramientas necesarias para cuantificar la disminución del consumo de energía, y en consecuencia, tomar decisiones

oportunas. Ahora bien, con base en lo anterior, la gerencia energética no es más que estructurar el funcionamiento organizacional para articular, en el equipo de trabajo, las acciones necesarias que permitan reducir de forma sistemática el uso de las distintas fuentes de energía.

Equipo humano de la Gestión de Energía

Así como las organizaciones poseen variaciones en tamaño, complejidad y disponibilidad de recursos, los equipos de gestión de energía en éstas se adecúan a dicha realidad. Desde las empresas pequeñas, con un solo representante, hasta las de gran tamaño con un equipo multidisciplinario que permita la apreciación de los diferentes departamentos, la norma ISO 50001:2011 establece que la alta gerencia debe designar a un líder del equipo de gestión de energía, que sirva de enlace y sea el responsable.

Este líder, para evitar una atención ligera al tema, debe dedicar una porción importante de sus atribuciones laborales a la evaluación del desempeño energético, siendo establecido su grado de dedicación y competencias, a la realidad y complejidad de la organización.

Una vez definida la política energética de la empresa, sus objetivos, metas, y se haya organizado el equipo de gestión

de energía, siendo garantizado el apoyo de la alta gerencia a la disposición de recursos tanto humanos, como técnicos, comunicacionales y monetarios, es que los consumos e indicadores de la organización comenzarán a disminuir. Para ello, se deben usar herramientas como la Línea Base y los procesos de Monitoreo y Verificación (M&V), para evaluar el desempeño de las medidas incorporadas en el tiempo.

En conclusión, el capital humano es fundamental para alcanzar una organización energéticamente eficiente ya que es un proceso que debe nacer desde la alta gerencia y permear aguas abajo. Es un tema de voluntad y dedicar los recursos adecuados para la obtención de resultados en el corto, mediano y largo plazo. En la República Dominicana con el costo energético más elevado del continente, sólo hace falta definir cómo se quiere recuperar la inversión, lo demás llega por sí mismo. Nuevamente, la eficiencia energética es un proceso sistémico, estructural y conductual de la empresa, no es un mero reemplazo tecnológico ■

<http://rgaint.com>

regonzalez@rgaint.com

[@gonzalezacuna](https://twitter.com/gonzalezacuna)

[@rga_ip](https://www.instagram.com/rga_ip)



Un mundo mejor en cada entrega!

Somos pioneros en movilidad sostenible en República Dominicana. Hemos recorrido más de 130,000 Km de forma eléctrica y dejado de emitir más de 41 Toneladas de CO2, evitando la contaminación de más de 13 millones de galones de agua promedio y haber sembrado 3,400 árboles. Conectamos la cadena de valor de nuestros aliados de forma sostenible siendo su departamento de mensajería ecológica personalizada y logrando gracias a quien envía "¡Un mundo mejor en cada entrega!".

FACTORES DE ÉXITO

Impacto ambiental de reducciones de CO2 por utilizar el servicio de Eco Entregas.

Reconocemos a Revista Factor de Éxito como aliados estratégicos del Desarrollo Sostenible.



828.05

Kg de CO2 dejados de emitir



2,358.00

Kms eléctricos



69

Árboles equivalentes



312,996

Galones de agua limpia

“Nadie es profeta en su tierra”

Yi Min Shum

Por Yi Min Shum

Algunas veces toca salir de la zona de confort, y buscar un lugar donde tu sueño tenga razón de ser, no es sencillo, tampoco imposible...



Ingeniera en Computación
Autora de “Navegando en Aguas Digitales”.
CEO y Founder de World Media Care.

Algo increíble que sucede a la hora de emprender, es que se comienza con mucho ánimo, ilusión, pasión y con una energía sin fondo, pero llega un momento en tu vida que empiezas a dudar si de verdad puedes lograr lo que deseas, si de verdad vale la pena tanto sacrificios, aunque prefiero llamarlo inversión en nosotros mismos.

Pero me gustaría compartir esta frase “nadie es profeta en su tierra”, esta frase me la he tatuado en mi mente y lo digo por experiencia propia, porque en el país donde nací y me crié fue en el que menos oportunidad tuve para comenzar y crecer. Sin embargo, les comento que no es el fin del mundo, si sientes que tu proyecto no encaja en el lugar que estás actualmente, les invito a salir de su zona de confort; explorar, investigar, evaluar e intentar proyectar su sueño en otro lugar.

Por ello, decidí en este artículo ofrecerte algunas recomendaciones si quieres emprender o estás emprendiendo en el mundo del marketing digital y social media con tu marca personal,

para que puedas alcanzar el éxito que deseas.

1-Evalúa diversos medios digitales: trata de descubrir nuevas redes sociales de las comunes como Facebook, Twitter, Pinterest, YouTube, Snapchat, Google+, LinkedIn e Instagram; si quieres usar otras redes sociales profesionales existen Xing, Viadeo o BranchOut; también debes evaluar el país en el que te quieres posicionar, por ejemplo, si quieres tener presencia en Rusia es necesario tener presencia en Vkontakte, o si quieres posicionarte en China serían Sina Weibo, Ren Ren o QZone. Por supuesto, antes de crear tu presencia digital en los medios digitales, es imprescindible evaluar si está tu público objetivo ahí.

2-Relaciónate con otros profesionales: habla, conversa y crea relaciones con otros profesionales de tu área o de diversas áreas, no importa que no trabajen en tu campo, dado que jamás sabes quién te podrá ayudar; tampoco te limites porque sean de otros países, te diré que hoy en día la diversidad es una de las claves para el éxito de una marca. Algo muy importante es que si agregas o sigues a alguien, busques la manera de interactuar con él, porque si no das el primer paso ¿cómo los demás te van a conocer?

3- Ten optimizada tu presencia digital: hay muchos profesionales que tienen creadas sus cuentas pero no las optimizan, ni si quiera les diseñan una cabecera profesional, o no tienen una buena descripción en su biografía, ni mucho menos tienen una foto profesional, sino una selfie como

imagen de perfil ¿te parece bien eso? Pienso que no, si quieres que te tomen en serio es necesario tener todo optimizado y de la manera correcta para que te tomen en cuenta en los proyectos o en los trabajos, puedes ser muy bueno en tu profesión pero si no te sabes vender, eso será un gran problema.

4-Crea alianza: busca la manera de crear alianza con otros profesionales o marcas, recuerda que nadie crece solo, para poder crecer es necesario el apoyo mutuo y la creación de proyectos que tengan un objetivo de ganar-ganar.

5- Sé tú mismo y no una copia: ten tu propio estilo, respeta tu esencia, jamás copies a los demás ni trates de imitar porque te puede salir caro, convierte tu marca en algo único.

6-Formación constante: fórmate constantemente, lee libros o artículos, participa en eventos presenciales u online, haz cursos, workshop o estudios universitarios, recuerda que jamás sabemos lo suficiente, porque cualquier aventurero nunca se puede saciar de conocimientos.■

www.yiminshum.com

me@yiminshum.com

[Yi Min Shum](#)

[@YiMinShum](#)

[@SYimin](#)



COMUNICACIÓN INTERNA

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Por Irene Morillo

Irene Morillo



Lic. en Marketing y Estudios en Administración de Empresas
Fundadora de Stimulos Creativos

La comunicación interna es de vital importancia para las organizaciones, un área de oportunidad debido a que ocasionalmente suele restársele importancia, especialmente si esta responsabilidad recae en el departamento de mercadeo. Y no se trata de mero descuido. Lo digo por experiencia propia. Si no que las acciones de comunicación destinadas a los clientes y la comunidad, mantienen al personal lo suficientemente ocupados, por los que las tareas relativas a la parte interna suelen irse dejando de lado.

En algunas empresas la comunicación interna es responsabilidad del departamento de Gestión Humana, y se limita a dar a conocer temas relativos a dicha área.

Como mercadóloga tuve la oportunidad de ser gerente de comunicación interna en una empresa de telecomunicaciones. En ese momento representó un reto para mí, pues siempre me había tocado trabajar la comunicación hacia lo externo. Pero la mezcla de la falta de experiencia en un área con la experiencia en la otra, produjo un híbrido interesante.

A continuación les comparto algunos aprendizajes que obtuve de dicha situación:

- **Entera al colaborador primero.** Las personas que conforman el capital humano de la empresa deberían ser

los primeros en enterarse de las situaciones que ocurren en la empresa.

Es de mal gusto que siendo parte de la organización se enteren por los medios o por otras personas de lo que está sucediendo.

Dependiendo de la magnitud del tema se debe elegir el canal a utilizar. Habrán temas que solo afectan a un área, en las que con una reunión del equipo puede ser suficiente. Pero si se trata de temas más delicados como el cambio de administración de la empresa, o la salida de un ejecutivo de alto rango, es aconsejable acudir a otras soluciones.

- **Realiza lanzamientos internos.** Los colaboradores están constantemente en contacto con los clientes.

Son quienes reciben retroalimentación directa sobre las quejas y oportunidades. Por tal motivo, hacer un lanzamiento interno, permitiendo que den su parecer previo a la salida al mercado, puede ser sumamente beneficioso.

Es claro que por temas de confidencialidad no siempre esto se puede hacer con demasiada antelación, ni dando a conocer todos los datos. Pero si se maneja adecuadamente, dependiendo del tipo de producto o servicio, los resultados pueden ser muy positivos. Adicional a esto, se eleva el sentido de pertenencia de este

equipo que participa activamente y que tuvo la oportunidad de dar sus comentarios.

- **Conviértelos en promotores.** Los empleados deberían ser los promotores y consumidores más leales de los productos o servicios de la empresa en las cuales trabajan.

Ofrecer capacitación sobre los beneficios que ofrecen, a todo el personal sin importar el área de trabajo a la que pertenezcan, puede contribuir a lograr mayor identificación.

Permitir que prueben esos productos y servicios, siempre y cuando sea posible, también les da herramientas para hablar desde su propia experiencia.

- **El silencio comunica más de lo que pensamos.** Si bien es cierto que no decir nada dice mucho por si solo, debemos estar muy claros en los riesgos que puede implicar callar cuando hay una crisis o una situación delicada en la empresa.

Las conversaciones de pasillo pueden restar productividad y bajar la moral en el equipo. Por tanto, desde mi punto de vista, generalmente es mejor aclarar la cosa que apelar al silencio. ■

✉ imorillo@stimuloscreativos.com

📘 Irene Morillo

📷 @IreneMorillo

🐦 @Irene_Morillo



Laura Posada



Life Coach

¿Tienes un jefe demasiado exigente? ¡Aprende a manejarlo!

Por Laura Posada

Para algunos tener un jefe muy exigente puede ser casi un castigo, mientras para otros una bendición, el secreto está en aprender a vivir correctamente con su personalidad, para ello te presentamos tres consejos útiles que estamos seguros te ayudarán a cumplir tus metas.

Dentro de todas las situaciones que se pueden presentar en el campo laboral, lidiar con un jefe demasiado demandante puede ser de las peores, o de las mejores, es tu decisión. Si bien es cierto que los jefes exigentes muchas veces tienden a no respetar tu tiempo personal, te ponen metas imposibles de alcanzar en los tiempos dados, o son desconsiderados en el trato, también es cierto que cierta exigencia nos ayuda a alcanzar niveles más altos de logros en el trabajo.

Así que aquí tienes tres sencillos consejos que te pueden ayudar:

1. No lo tomes como un asunto personal: Lo más probable es que si tu jefe es demasiado exigente contigo, es porque te percibe con más potencial que los demás. Así que no permitas que sus demandas toquen tu autoestima.

2. Aprende a adaptarte, pero sin renunciar a tus derechos: Sé claro con tu jefe cuando te asigne una responsabilidad sobre los objetivos y la fecha tope. Si consideras que el trabajo no podrá ser realizado en los tiempos que él desea, dilo claramente, pero con respeto. Y cuando te comprometas con una fecha, cumpíla.

3. Entiende la necesidad de tu jefe: Tal como lo haces con un cliente potencial, debes escucharlo atentamente, precisar su necesidad e intentar satisfacerla. Tal vez su

actitud demasiado exigente sea por temor a perder su puesto o por ser demasiado controlador. Hazle saber que estás de su lado y formas parte de su equipo para apoyarlo, y demuéstalo con hechos.

Con estos tres simples consejos puede que logres una verdadera alianza con tu jefe, y puedan llegar ambos a cumplir con los objetivos, tanto empresariales como personales ■

www.lauraposada.com

info@lauraposada.com

team@lauraposada.com

media@lauraposada.com

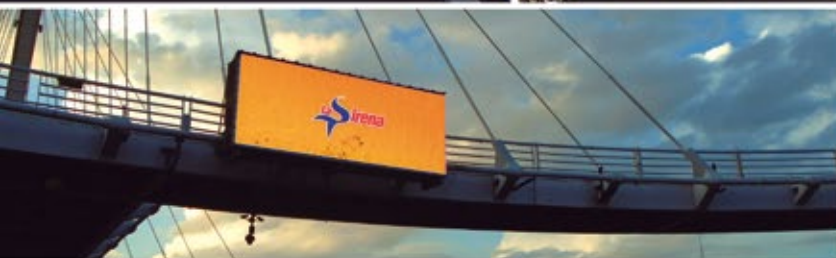
[@PosadaLifeCoach](https://www.instagram.com/PosadaLifeCoach)



A la hora de
Vender,
 no existen límites

RENTAL **VISION**
 P U B L I C I D A D

Pantallas Electrónicas LED,
 de Alta Resolución
 y gran formato



- Nuestras pantallas están ubicadas en puntos estratégicamente localizados sobre los semáforos, y conforman el primer circuito que proyecta contenido audiovisual en simultáneo, con un excelente alcance visual para maximizar su efectividad.
- La alta luminosidad de nuestras pantallas, basada en tecnología de última generación, cautiva la atención de miles de transeúntes de forma impactante, tanto de día como de noche.
- Al ser un medio audiovisual que incorpora funcionalidad en tiempo real, es posible presentar la más amplia diversidad de contenido, esto a los costos más accesibles del mercado.
- La flexibilidad, el dinamismo y la versatilidad del Circuito, potencializa el alcance de tu mensaje, con las ventajas de actualización que ofrece un medio innovador como el nuestro.

Somos parte de tu vida y
tú eres parte de nosotros

809-685.30.03 @RentalVisionRD info@rentalvision.net

Av. 27 de Febrero con Av. Máximo Gómez | Av. J.F. Kennedy con Av. Máximo Gómez | Av. Ortega y Gasset
 Av. Winston Churchill (Acropolis Center) | Av. Tiradentes | Aut. Duarte KM 9 | Aut. Las Américas



¿Somos un grupo o un equipo de trabajo?

Por María Gabriela Mora de Bagnara

Hay diferencias marcadas en contar con un equipo o con un grupo de trabajo, descubre qué es lo mejor para tu empresa y tu vida personal, en pro de asegurar buenos resultados y una excelente convivencia...

María Gabriela Mora



Coach Activa de la EEG
Gerente General del Centro
Odontológico Bagnara

Si algo ha quedado claro en los últimos años en el mundo empresarial es que la visión de llevar grupos de trabajo ha dado un giro drástico en la manera en cómo ser guía de otras personas, de ese recurso humano que constituye una empresa, una institución. Cada vez son más las personas que se apegan a la búsqueda de valores y principios de sus miembros, confiados en el talento y en lo que podamos desarrollar en ellos. Es la iniciativa constante de elevar en gran medida el sentido humano ante lo profesional.

Sin embargo, para muchas organizaciones estos conceptos no quedan del todo claro, la sintonía y el mensaje lamentablemente no suelen llegar de la manera más adecuada, y es cuando se generan dudas relacionadas con qué somos, y aún más importante, con qué deseamos ser.

Vale la pena preguntarse, qué tienes en tu empresa, incluso en tu casa, a qué círculo perteneces, a un grupo o a un equipo de trabajo.

Brevemente, un grupo se define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes, unidos para alcanzar determinados objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales. Los primeros están definidos por la estructura organizacional y tienen determinadas funciones de trabajo designadas. En ellos, el comportamiento está establecido por las metas organizacionales, dirigiendo los esfuerzos hacia su cumplimiento. Dichos grupos son formaciones naturales creadas en el ambiente de trabajo, que surgen como respuesta a la necesidad de contacto social.



Un equipo de trabajo por el contrario, es un grupo humano, pero no cualquier grupo. En ocasiones, los individuos utilizan los grupos para lograr fines personales o para protegerse mutuamente. Cuando se encuentra un colectivo humano que combina una alta moral, efectividad en las tareas y una clara relevancia para la organización, se está en presencia de un equipo.

Cuando se forma un equipo "intervienen fuerzas psicológicas que van desde la confraternización hasta la lucha abierta entre motivaciones, intereses, actitudes, conductas e ideas de las distintas personalidades que lo componen". Dichas confrontaciones deben promover el cambio y soluciones adecuadas, justamente porque cada uno aporta y ejerce la función que más se adecua a su personalidad, habilidades y conocimientos.

Trabajar en equipo constituye una oportunidad de crecimiento personal y un verdadero triunfo social que facilita la superación individual ayudando a los demás mediante la capacidad de entrega, de integración y tolerancia. Solo las personas con quienes compartimos nuestra vida diaria nos ven como verdaderamente somos, y nos permiten moldear nuestro carácter y personalidad.

Por otra parte, para trabajar en equipo es imperativo asumir compromiso con el resultado de las metas y los objetivos propuestos. Esto implica abandonar el hábito individualista de

crear solo en el resultado del esfuerzo propio. Requiere confianza en la capacidad de los compañeros de equipo. Creer que al igual que uno, ellos están comprometidos con los objetivos de la organización y trabajan eficazmente por alcanzarlos.

Es necesario adoptar una actitud de servicio con los integrantes del equipo, asumir responsabilidades en conjunto y no buscar culpables si algo no sale bien. Se requiere una gran dosis de paciencia y tolerancia con el resto; pero por sobre todo comprensión, cooperación y compromiso.

Trabajar en equipo significa valorar la diversidad de estilo de las personas. Estamos acostumbrados a trabajar con personas parecidas a nosotros, marginando a aquellos que tienen gustos y estilos diferentes. Por ello, es importante reconocer y darnos cuenta que opiniones diferentes, puntos de vista distintos, generan una variedad de opciones o cursos de acción que a la larga contribuyen a mejorar el resultado o el producto final.

La invitación en esta oportunidad es para que valores a los que te rodean y en medio de donde te desarrolles busques la forma de crear equipos de trabajo sólidos y estables. Te aseguro que en poco tiempo estarás satisfecho de lo logrado, y todos trabajarán en búsqueda

de cambios y cumplimientos de metas en pro no solo de mejores resultados, sino de un vivir mejor ■

 mariagabrielamorar@hotmail.com





CASA de CAMPO
RESORT & VILLAS

UN EXCLUSIVO PARAÍSO TROPICAL PARA DESCANSAR

Capturando el carisma, el carácter y la calidez de la cultura dominicana, Casa de Campo Resort & Villas abarca 7.000 acres, contando con una variedad única de instalaciones, que ofrecen privacidad y la promesa de la personalización en el servicio, a tal punto, que este paraíso se ha convertido en el escape favorito de importantes figuras y personalidades del mundo.



Casa de Campo ofrece una variedad incomparable de aventuras deportivas de clase mundial para complacer a todos. Los huéspedes pueden elegir entre tres campos de golf diseñados por Pete Dye, tratamientos en el spa de Casa de Campo, pesca en alta mar, montar a caballo, tiro al plato, tenis y mucho más.



República Dominicana lo tiene todo

Situado en la costa sureste de la República Dominicana, en la ciudad de La Romana, rodeado por el Mar Caribe en un lado y por el río Chavón por el otro. Un mundo en privacidad, el complejo es un resplandeciente edén con uvas de mar nativos, flamboyanes en flor de fuego con flores multicolores y buganvillas exuberantes en tonos fucsia, amatista y negro.



Altos de Chavón

Maravilla arquitectónica emplazada en los altos del Río Chavón, es una increíble construcción tipo réplica de una villa mediterránea del siglo XVI. Este centro cultural es el hogar de estudios de artistas plásticos, talleres de artesanía, galerías de arte, restaurantes y boutiques situadas entre los edificios de piedra de coral. Desde su inauguración por Frank Sinatra en 1982, el anfiteatro de estilo griego ofrece espectáculos de talla mundial con artistas de renombre como Andrea Bocelli, Julio Iglesias, Sting, Carlos Santana, Charles Aznavour y Elton John.



Gastronomía

Imperio de succulentos sabores, en Casa de Campo los más sofisticados paladares pueden disfrutar en cualquiera de los 6 restaurantes operados por el resort; y de otras 14 opciones más de restaurantes distribuidos en todo el complejo. Es difícil decidir entre los sabores exóticos o las impresionantes vistas donde se encuentran localizados.

- The Beach Club Elegante restaurante frente al mar.
- La Caña Comida mediterránea.
- La Piazzetta Comida italiana gourmet.
- Pubbelly Comida asiática y bar de sushi.
- La Casita Marina Mariscos y tapas en La Marina.
- Lago Grill Comida caribeña al fresco.

COMERCIO ELECTRÓNICO Y FIRMA DIGITAL: UNA NECESIDAD DE NEGOCIOS PARA ESTOS TIEMPOS

Jasmin Fabré



Especialista en Derecho de Negocios y Litigación.
Consultora legal de soluciones digitales de la
Cámara de Comercio y
Producción de Santo Domingo.

Actualmente, la República Dominicana se encuentra en un momento de transformación digital, la cual es palpable en el entorno de los servicios cotidianos que ofrece el gobierno a los ciudadanos y los procesos y transacciones más sofisticados del sector empresarial.

Podemos ver cómo distintos ámbitos del sector público y privado están contribuyendo con el crecimiento y fortalecimiento de las tecnologías de la información y comunicación en sus organizaciones, ya sea digitalizando o virtualizando sus operaciones internas y externas.

Hay incluso todo un gran proyecto estatal denominado República Digital, que busca precisamente lograr la integración de entidades públicas y del sector privado, para que en un esfuerzo mancomunado promuevan la transformación, y dar el paso hacia la digitalización de nuestra economía.

El comercio es un sector que comienza a dar pasos para enfrentar la inminente necesidad de evolucionar y diversificar sus servicios hacia plataformas digitales. Es por esto que la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo ha asumido el rol de ser un ente aglutinador de las entidades interesadas en desarrollar el comercio electrónico en la República Dominicana, fomentando

Los tiempos cambian y exigen la adaptación a las nuevas tecnologías, por ende, con el objetivo de trabajar en la transformación y digitalización de la economía dominicana, la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo se ha convertido en un ente regulador y propulsor del comercio electrónico en el país, conoce sus avances al respecto.

la creación de herramientas, normativas y conocimientos que permitan desarrollarlo para que en el país pueda existir el comercio electrónico de manera formal y real. De esta manera la institución asume su compromiso de hacer de Santo Domingo una ciudad de negocios.

Desde el momento que asumimos el reto de trabajar en esta línea estratégica a finales de 2016 hasta la fecha, hemos podido identificar claramente las principales problemáticas que han impedido el desarrollo del comercio mediante esta vertiente. Una de las barreras más importantes es el poco conocimiento de la existencia de un marco legal y su alcance; a esto se suman las limitaciones asociadas al sistema judicial del país, en específico la poca cultura digital en fiscales y jueces.

Otra barrera identificada es la relativa a la ley de protección de datos personales, que si bien existe, resulta que no hay en República Dominicana una autoridad que administre y controle, sean estos físicos o digitales, de forma tal que los mismos permitan garantizar que las bases de datos contentivas de informaciones personales en terceros, cumplan con las condiciones necesarias para resguardar la fidelidad, confiabilidad y privacidad.

Por otro lado, existe la barrera fruto de las inquietudes sobre el fraude, ya que los usuarios consideran que los procesadores deben asumir responsabilidad frente a este, o al menos que sea una responsabilidad compartida. A pesar de esta percepción, el empresariado dominicano desea ver más productos innovadores en el área, como por ejemplo, el botón de pago e inteligencia de negocios.

Cómo Cámara estamos comprometidos con colaborar con todos los sectores a fin de que el comercio electrónico en República Dominicana pueda ser realmente implementado y desarrollado. Actualmente, hemos concitado ya el apoyo del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM), del Banco Central de la República Dominicana, del

Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), de la Procuraduría General de la República, entre otras instituciones y asociaciones del sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

La Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo a través de distintos proyectos busca convertirse en un modelo de eficiencia y agilidad tanto para el sector privado como para el público. Considerando que las tics son parte esencial de estos cambios, tenemos a la disposición del público nuestro producto DIGIFIRMA, una herramienta de seguridad tecnológica que dentro de sus atribuciones permite garantizar la identidad del usuario y la integridad del documento. Es el equivalente funcional a la firma manuscrita y satisface las mismas exigencias y funciones que le son atribuidas por el ordenamiento jurídico.

Una persona tendría la facultad de firmar sus correos electrónicos, contratos, acuerdos de servicios, facturas, entre otros documentos con la confianza que estos tendrán la misma fuerza probatoria que los Actos Bajo Firma Privada.

Lo más novedoso que ofrece el uso de la firma digital es que podemos firmar desde cualquier lugar y desde cualquier dispositivo, ya sea una laptop, celular o tablet; lo que nos permite acortar tiempos de respuesta, agilizar procesos y reducir costos.

DIGIFIRMA viene a llenar un importante nicho en el mercado, en lo que a seguridad tecnológica se refiere, como parte de las medidas que debemos tomar para garantizar las infraestructuras tecnológicas de nuestras empresas, tomando en cuenta que la falta de seguridad en las vías de comunicación inhibe las negociaciones que se puedan realizar consecuentemente dificultando el fortalecimiento del comercio electrónico ■



Ethan Penner



Especialista en finanzas
y gurú de inversiones
Fundador de Mosaic Real Estate Investors

¿Cómo invertir? El mundo no terminará

Por Ethan Penner

Aunque el efectivo es el rey de la liquidez, y para la mayoría representa seguridad, descubre por qué es una inversión terrible, cuyo valor fluctúa con una volatilidad significativa y sobre todo siempre disminuye.

En medio de la crisis financiera a finales del 2008, tuve la percepción de que las cosas en el mundo nunca volverían a ser las mismas. Recuerdo preguntarme si la impresión del papel moneda llamada "flexibilización cuantitativa" por la Reserva Federal causaría que las personas trabajadoras rechazaran la moneda como compensación por su trabajo.

¿Quién, me preguntaba yo, aceptaría más ese papel verde y qué significaría para nuestra sociedad?

La probabilidad de una pérdida general de confianza, parecía cada vez más posible con cada ronda de impresión, lo que para mí representaba una profunda amenaza para nuestro tejido social, en la medida en que el gobierno estaba indicando de manera indirecta a sus ciudadanos, que el tipo de cambio monetario por su tiempo y esfuerzo, podría ser devaluado por el capricho del gobierno.

Entonces, mientras reflexionaba sobre ese pensamiento, me di cuenta de que esta situación catastrófica no podía suceder. Al final, sin importar lo terribles o dañinas que sean las acciones del gobierno, la gran mayoría de los ciudadanos solo tomarían el golpe, darían la otra mejilla, seguirían con sus vidas y harían los ajustes necesarios - aceptando una degradada calidad de vida- sin ningún pensamiento de rebelión.

En una sociedad donde la fe en la moneda se pierde por completo, la fealdad de la anarquía es demasiado dolorosa para que nadie pueda

contemplanla. El rechazo de la moneda no le vendría bien a nadie, ni los más ricos y poderosos, ni los más pobres y frágiles de una sociedad. Por lo tanto, incluso frente a la mala administración gubernamental (véase Venezuela o Brasil como ejemplos recientes de primera línea, o Alemania previa a la Segunda Guerra Mundial como referencia histórica) la moneda, por degradada que sea, seguirá siendo el principal medio de intercambio de bienes y servicios.

Entonces, ¿cuál es el valor de esta percepción o conocimiento de que el mundo no va a terminar, sin importar lo sombrío que el futuro pueda parecer? El valor es que cuando planificamos nuestra estrategia de inversión, podemos evaluar las situaciones más preocupantes del mundo - las que si no se resolvieran podrían acabar con el mundo- y podemos hacernos la pregunta: **¿qué debe ocurrir para resolver esto?** Podemos imaginar que esto es lo que va a suceder y luego planificar nuestras inversiones acordemente. Estoy seguro de que esta filosofía "El mundo no terminará" ha estado en el centro de las estrategias de inversión del mejor inversionista de nuestros tiempos - el señor Warren Buffett. Él, constantemente proclamó su profunda fe en el éxito de los Estados Unidos a largo plazo y siempre ha invertido acorde a su fe.

De lo que me he dado cuenta desde el 2009, es que en lo que él realmente cree, no es en la grandeza americana, si no que la estructura económica de "préstamos y consumos" de los Estados Unidos llevará naturalmente a una continua desvalorización de la moneda, lo que será

altamente gratificante para aquellos inversionistas que inviertan a largo plazo, en apuestas apalancadas en activos estables de larga duración, que se desempeñarán muy bien si se miden contra la constante devaluación de la moneda.

El señor Buffet apuesta correctamente en la incompetencia y corrupción de un gobierno con la concurrente complacencia de las masas sociales de seguir la corriente y ver sus vidas y su valor constantemente degradado. Que los ricos se hagan más ricos y los demás más pobres, es el subproducto (consecuencia) más claro de este proceso.

El mundo no se acabará porque nadie quiere que se acabe, y al momento de aceptar esta realidad uno puede planear acordemente.

El clima de inversión de hoy en día es históricamente desafiante, con las acciones y activos teniendo rendimientos históricos e intereses a disposición de los inversores a niveles muy bajos. Desde la Gran Recesión de 2008, cuando las acciones cayeron de un acantilado, el índice S&P 500 ha subido notablemente. Un inversor que haya superado el miedo y percibido una oportunidad e invirtió en enero de 2009 habría ganado un rendimiento anualizado de 15,30% en la primavera del 2017, incluida la reinversión de los dividendos. Incluso un inversionista que compró equivocadamente acciones justo antes de la caída del mercado en enero de 2007, cerca de los altos que el mercado experimentó antes de la Gran Recesión, y mantuvo su posición en el mercado

en lugar de propagarse de miedo y vender, habría ganado una rentabilidad anualizada de 7.33%, incluyendo la reinversión de dividendos.

La pregunta de muchas personas ha sido: **¿Por qué las acciones son tan valoradas en un momento en que la economía global parece estar estancada?** El crecimiento económico mundial es muy bajo y ha sido a lo largo de estos últimos años en comparación con cualquier otra recuperación posterior a cualquier recesión global. Si bien el número de desempleados es, en realidad, bajo, no refleja con precisión la debilidad del empleo, en la medida en que los salarios se han estancado y la tasa de participación laboral (los que están en edad de trabajar) sigue estancada en cifras históricamente bajas, han renunciado a intentar encontrar trabajo. Es evidente que la tecnología ha desempeñado un papel importante y negativo en la supresión de los salarios y la disminución de las oportunidades de empleo, y los pronósticos de que los robots reemplazarán hasta el 50% de todos los empleos en las próximas décadas presagia una continuidad espantosa de esta tendencia.

Yo planteo que las crecientes valoraciones de las acciones durante este período, junto con las de otros activos financieros y activos reales como los bienes raíces, todos los bonos, los préstamos apalancados, etc., tienen muy poco que ver con el resurgimiento de la economía y dicen muy poco de positividad sobre las circunstancias. En cambio, las significativas apreciaciones tienen que ver con el hecho de que estamos midiendo estas cosas en dólares en los Estados Unidos y en otras monedas fiat en otras partes. **¿Pero para muchos, siguiendo la narrativa general de los economistas, que alimentan su pábulo a nosotros a través de los medios de comunicación y los políticos, esto no tiene sentido? ¿No ha estado el dólar surgiendo como loco durante este tiempo también? ¿No es muy valorado hoy en día?** Bien, si medimos su valor con respecto a otras monedas fiat aún más débiles como el euro, el Yen, el Yuan, y el Sterling, él dólar sí lo es. Pero, **¿cuáles son los estadounidenses que están ocupados intercambiando sus dólares por esas otras piezas de papel?** Prácticamente ninguno, si usted reside en los EE.UU. y hace sus gastos en dólares. Los únicos tipos de cambio que usted debe concentrarse son en el tipo de cambio entre su dólar y las cosas que consume, y entre sus dólares y otras reservas de riqueza. Cuando se mide de esa manera, el dólar ha sido aplastado*.

Por ejemplo, en lugar de decir que el S&P 500 ha aumentado un 176% desde enero de 2009, podría decirse que mi dólar de 2009 sólo me puede comprar el 36% de la misma cantidad de acciones o

activos que pude en el año 2009. El dólar que usted pudo haber ahorrado en el banco en el 2009 con temor, justificable, de que el mundo se terminaba, ahora se ha devaluado contra las acciones y activos en 64%. Su riqueza relativa, si usted era un ahorrador de dólares, que seguramente parecía la acción más segura en el 2009, ha sido diezmada. Y, lo mismo es cierto para los residentes de otros países, que optaron por invertir en la moneda.

Sí, el efectivo es una inversión y puede ganar y perder valor como cualquier otra inversión. Este es un pensamiento nuevo para aquellos que atesoran la liquidez. El efectivo es el rey de la liquidez y la mayoría de la gente lo tiene sin siquiera considerar que es una inversión cuyo valor fluctúa con una volatilidad significativa y sobre todo siempre disminuye. De hecho, el efectivo puede muy bien ser la peor inversión de todos los tiempos.

¿Por qué es esto, usted se preguntará? La respuesta tiene que ver con la política - Cuando los políticos hacen promesas para ser elegidos, entonces deben pedir prestado para cumplir todas esas promesas y ser reelegidos. Las deudas resultantes, sin embargo, no pertenecen a los políticos, sino a nosotros - a los ciudadanos. El gobierno toma prestado en nuestro nombre, usando nuestro crédito colectivo, para sobornarnos de nuestros votos. Este proceso, que ha estado sucediendo por siempre, da lugar a la necesidad de fabricar la inflación, que es otra manera de decir que la moneda debe bajar de valor para tener un tamaño adecuado para el gasto deficitario, al que el mundo se ha convertido en adicto. Esta situación es la que asegura que el dinero en efectivo pierda su valor a lo largo del tiempo y que, después de demasiados ciclos, como las deudas acumuladas han crecido demasiado, y la capacidad de endeudamiento se ha reducido, las generaciones futuras tendrán una calidad de vida peor que sus antecesores. Con los niveles de deuda en niveles sin precedentes por cualquier medida y habiendo acelerado a un ritmo sin precedentes que han superado la capacidad de la inflación de ajustarse, es seguro decir que hemos llegado a un interesante punto de inflexión.

¿A dónde iremos desde aquí, y qué significa esto para los mercados de inversión? ¿El pico de valuación de activos de hoy terminará en ruinas, como se predice casi a diario por los muchos expertos y economistas que tienen sus cabezas enterradas en los "análisis de regresión" y son incapaces o no quieren considerar que la burbuja de hoy es un poco diferente a todas las anteriores? Es totalmente posible, y quizás incluso probable,

que habrá una corrección. Tanto de los mercados es impulsado por la emoción y la mentalidad de rebaño, por lo que descartar la posibilidad de que las altas valoraciones en sí mismas crean la venta, que naturalmente se magnifica cuando los precios se corrigen, sería una tontería. Además, es razonable suponer que los académicos que dirigen nuestra economía desde Washington, DC y que tienen poca experiencia en el mundo real o en el mercado, reaccionarán incorrectamente ante las crisis del mercado y fácilmente podrían tomar acciones iniciales que exacerbarían las cosas. Sin embargo, la tendencia a largo plazo continuará apuntando hacia ARRIBA para valores de activos financieros y, simultáneamente, hacia ABAJO para las monedas fiat, es decir efectivo. Mi hermano José, recientemente leyó sobre una situación de dos fondos de pensiones, uno de bomberos y uno de policías estatales, que tienen suficiente dinero para cubrir sus obligaciones pensionarias por solo dos años más, después de lo cual se quedará sin dinero por completo. El me preguntó qué pensaba que iba a pasar, y me puse mi sombrero que dice "El mundo no terminará" y le dije que el gobierno federal imprimirá dinero y lo enviará a estos fondos de pensiones. Le expliqué que estos bomberos y policías jubilados, muchos de los cuales dependen de sus pensiones para sobrevivir, no pueden quedarse sin dinero, muertos de hambre y sin hogar. Él respondió que muchos fondos de pensiones en los Estados Unidos se encuentran en situaciones similarmente precarias, lo que para mí sólo significaba que aún más dinero tendría que ser impreso y enviado a apoyar a la gente. ¿Qué opción tendrá el gobierno? En este mundo, con niveles históricos de deuda y aún mayores responsabilidades pensionarias, esfuerzos destinados a la continua devaluación de la moneda son una certeza, y por ende los valores de activos cuando los medimos contra una moneda que se devalúa continuamente, ¡deben subir!

El dinero en efectivo siempre ha sido una inversión terrible en cada país, y con los niveles de deuda donde están hoy en día la disminución en el valor del efectivo está a punto de ser significativa ■

* Este argumento no se aplica a todas las cosas que el dólar compra, que también están influenciadas por otras variables como la oferta / demanda y el aumento de la eficiencia en el costo de producción - incluyendo gasolina, automóviles, teléfonos celulares y productos alimenticios de gama baja.

www.mosaicrei.com

ep@mosaicrei.com

Galina Tapia Bueno



Abogada

Especialista en Derecho Corporativo
Fundadora de Gilbert Tapia Legal SRL.

Formalizar su negocio en la República Dominicana: Exenciones Impositivas

Por Galina Tapia

Al momento de legalizar un emprendimiento, lo recomendable es evaluar si el sector en el que se va fundamentar el negocio cuenta con posibilidades de disfrutar alguna exención impositiva del Estado.

El Estado, en ejercicio de su poder de imperio y en virtud de la Ley, exige a las personas el pago de los tributos, los cuales consisten en prestaciones obligatorias que tienen como finalidad primordial proveer los recursos económicos necesarios para dar cumplimiento a cada una de las obligaciones políticas, económicas y sociales del Estado. Los tributos se clasifican en impuestos, tasas y contribuciones.

Conforme al principio de legalidad tributaria, la imposición del pago de un tributo sólo es procedente cuando el mismo ha sido establecido previamente mediante la ley, incluyendo los modos de su recaudación e inversión, además de no contravenir ningún otro principio o derecho constitucionalmente protegido. De tal forma, la obligación tributaria se materializa cuando ocurre el acto o hecho generador contemplado como tal para hacer nacer esa obligación de pagar el tributo; a menos que exista una exención del referido pago, que desvincula el hecho generador con el mandamiento de pago de la obligación tributaria.

La exención es un beneficio fiscal concedido por el legislador en virtud de su potestad constitucional de configurar las políticas tributarias del Estado, donde se anula el mandamiento de pago total o se disminuye la cuantía de una obligación tributaria. Las exenciones impositivas tienen como objetivo esencial fomentar o proteger alguna actividad

económica o cualquier otra actividad de gran incidencia en el interés social, sea por su carácter estratégico o por su capacidad de generar empleos.

El artículo 244 de la Constitución dominicana dispone que "Los particulares sólo pueden adquirir, mediante concesiones que autorice la ley o contratos que apruebe el Congreso Nacional, el derecho de beneficiarse, por todo el tiempo que estipule la concesión o el contrato y cumpliendo con las obligaciones que la una y el otro les impongan, de exenciones, exoneraciones, reducciones o limitaciones de impuestos, contribuciones o derechos fiscales o municipales que inciden en determinadas obras o empresas hacia las que convenga atraer la inversión de nuevos capitales para el fomento de la economía nacional o para cualquier otro objeto de interés social. La transferencia de los derechos otorgados mediante contratos estará sujeta a la ratificación por parte del Congreso Nacional".

Aun cuando algunas leyes contemplan exenciones impositivas directas como sería el caso del Código Tributario respecto al Impuesto sobre la Transferencia de Bienes Industrializados y Servicios (ITBIS) sobre los servicios educativos o de salud; otras leyes prevén que para la aplicación de las exenciones fiscales que contienen, las empresas deben pasar por un proceso de calificación ante la entidad pública correspondiente, demostrando que

cumplen con las condiciones requeridas legalmente para ser beneficiarias de esa exención. Ejemplos de esas leyes son:

1. Ley No. 8-90 sobre Zonas Francas de Exportación: las exenciones incluidas en esta Ley aplicarán a (i) inversionistas en zonas francas, (ii) operadores de parques de zonas francas, y (iii) empresas de zonas francas. Las empresas clasificadas bajo este régimen fiscal especial se beneficiarán del 100% de exención sobre varios tributos como el Impuesto Sobre la Renta (ISR), ITBIS, aranceles, arbitrios, entre otros.

2. Ley No. 158-01 sobre fomento al desarrollo turístico para los polos de escaso desarrollo y nuevos polos en provincias y localidades de gran potencialidad (CONFOTUR): los beneficios alcanzan a cualquier persona domiciliada en el país que tenga, promueva o invierta en las actividades turísticas listadas en esa Ley, teniendo una exención al 100% del ISR, ITBIS, impuestos sobre la transferencia de inmuebles, aranceles, entre otros.

En vista de lo anterior, es recomendable evaluar de manera estratégica la estructura del negocio con la finalidad de identificar las oportunidades de poder solicitar, clasificar y acogerse a alguna de las leyes que disponen exenciones impositivas en atención a la actividad social de la empresa ■

✉ gtapia@gtlegal.com.do



CROWNE PLAZA®

SANTO DOMINGO



809.221.000
www.crowneplaza.com/santodomingo
santodomingo@ihg.com
Ave. George Washintong Nro. 218, P.O. Box 2890,
Santo Domingo, Rep. Dominicana



Holiday Inn

SANTO DOMINGO



809.621.000
www.holidayinn.com/sdqdominicana
holidaystodomingo@ihg.com
Ave. Abraham Lincoln Nro. 856, P.O. Box 3164
Santo Domingo, Rep. Dominicana





La previsión como única opción

Por Hernán González

¿Te has preguntado qué importancia tiene la previsión en tu vida?
¿Le das el valor que se amerita? Conoce por qué es la única opción de vida...

Hernán González



Químico y abogado

En este mundo en el que vivimos, tan convulsionado y económicamente globalizado, la previsión pasa a ser la única opción de vida, debido a que es la manera de acceder a los precios de cualquier producto; no solo de forma pausada, sino que al contrario, se hace con la mente bien puesta y definida.

Como siempre lo digo en mis reuniones y conferencias, cuando compramos un seguro a previsión para nuestro vehículo, lo hacemos con la firme convicción de no usarlo, y de la misma manera entendiendo que si llegamos a usarlo pasamos a ser un cliente de alto riesgo; sin embargo, allí se entiende la previsión como única opción. También cuando pagas un seguro a previsión para tu hogar, para tu oficina, en fin, para un inmueble, lo haces por si llegase a suceder un evento inesperado tal como un incendio, inundaciones, etc., y allí la previsión pasó a ser la única opción; repercutiendo en positivo en nuestro patrimonio y en especial, en nuestros flujos de cajas, ya que al no haber tenido la previsión hubiésemos sido obligados a acudir a bancos o préstamos personales que encima del suceso te harían perder días de sueños.

Si analizamos los dos ejemplos anteriores, notamos que en ambos casos el seguro adquirido se obtiene por si sucede un evento fortuito.

En Nubes de Gloria hemos entendido una realidad, y ella estriba en que la previsión como única opción la vivimos desde lo más profundo de nuestros valores y la explicaremos las veces que sea necesario a fin de que la gente comprenda que ante la pérdida de un ser querido nos bloqueamos por completo, perdemos nuestro entendimiento, no razonamos y salir a dar carreras, no es a lo que estamos acostumbrados y menos con un dolor sentimental encima.

Adquirir una previsión en Parque Jardín Nubes de Gloria entendemos que se hace porque un hecho futuro y cierto se presentará, y allí estaremos para brindar sosiego y paz.

La previsión la hemos vivido cada uno de los que labora en el Grupo Nubes de Gloria. ■

 hgonzalez@nubesdegloria.com.do



Más vale prevenir...

Si ya lo sabes, ¿qué esperas?

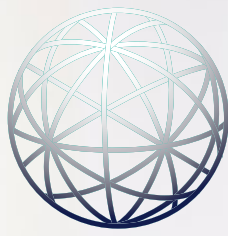
www.nubesdegloria.com.do

   NubesDeGloriaRD



Un lugar
para recordar

El nuevo cementerio de República Dominicana.
Bonaó, Puerto Plata y San José de las Matas.



Luis D. Sena, CEO & Founder de Edupass

Seguimos destacando los exitosos emprendimientos de la República Dominicana, presentando en esta edición a Edupass, el primer portal de soporte al estudiante dominicano en la planeación, diseño y coordinación de sus estudios en el exterior, que une a los solicitantes con expertos en admisiones de su universidad de destino, brindando tutorías personalizadas.

¡Modelo innovador de asesorías para estudiar en el exterior!

Edupass surge a raíz de la experiencia de tres hermanos que contaron con la oportunidad de estudiar en el extranjero, en las mejores universidades del mundo como Harvard University y el London School of Economics and Political Science, y fue fundado en el 2014 por la pasión de Luis y Sara Sena.

Luis D. Sena, CEO & Founder de Edupass, manifestó que su principal motivación es contribuir con el desarrollo del país mediante la preparación del capital humano necesario para llevar a cabo ese crecimiento, mejorando el perfil académico y profesional de los jóvenes dominicanos, a través de un acompañamiento integral al momento de decidir qué estudiar, dónde estudiar, y cómo alcanzar las metas académicas que se han propuesto.

Los valores de Edupass son integridad, compromiso, perseverancia, solidaridad y transparencia, y el equipo está integrado por 6 personas en función de los roles: Operaciones, Mercadeo, Eventos, Ventas, Editores y Finanzas. Teniendo siempre presente que el éxito de sus clientes es proporcional al talento de su grupo experto.

¿CÓMO FUNCIONA EDUPASS?

“Edupass ofrece servicios de acompañamiento al estudiante de bachillerato, de último año de las universidades y jóvenes profesionales interesados en estudiar en el extranjero. Para ello, le prestamos los servicios de: evaluación del perfil del estudiante para recomendarles qué estudiar; preparación para exámenes de admisión (GRE, GMAT, SAT, ACT) e idiomas (TOEFL, IELTS); acompañamiento en el proceso de admisión a universidades extranjeras; la búsqueda y aplicación a programas de becas; y por último, el reclutamiento y promoción de perfiles para ofertas laborales competitivas al regresar al país.”

Sena dio a conocer que la ventaja diferenciadora de Edupass está basada en tres elementos claves, una vasta experiencia de más de 10 años en el tema, conocimientos específicos de las ofertas disponibles en todas las áreas académicas, e información centralizada del proceso, oportunidades e inversión requerida para cumplir con la meta de forma eficiente y exitosa.

El secreto del éxito de Edupass es su personal, el cual ha vivido el proceso en varias ocasiones, en diferentes países y en las mejores universidades del mundo, esta realidad les ha permitido atender con excelencia a más de 250 estudiantes desde su fundación en el año 2014.

¿EN QUÉ SE BASA SU PROCESO DE SELECCIÓN Y ENTRENAMIENTO?

“Se basa en la evaluación rigurosa de los perfiles de los estudiantes que optan por nuestro servicio: índice académico, actividades extracurriculares, experiencia profesional, manejo del idioma, etc. Nuestro entrenamiento es más un acompañamiento en el que los estudiantes son guiados paso a paso por todo el proceso de aplicar a universidades extranjeras.”

¿CUÁL ES EL PERFIL QUE DEBE TENER UN ASPIRANTE PARA CONTAR CON SU APOYO?

“El primer paso para contar con nuestro apoyo es tener una consulta inicial que contempla: evaluación del perfil, revisión de las oportunidades de financiamiento para estudios en el exterior, un plan de asesoría para estudios en el extranjero, explicación del proceso de aplicación a universidades extranjeras, estrategias para la selección de programas de estudio y universidades, e información de los principales programas de becas para dominicanos.”

En cuanto al servicio 24/7 que le prestan a cada uno de los participantes, Sena informó que lo logran a través de procesos estandarizados en los que cada estudiante debe cumplir una serie de pasos para garantizar la calidad del servicio.

En relación a sus consultores, siempre buscan alianzas con aliados que ofrezcan servicios dentro de la cadena de valor del proceso de admisión a universidades extranjeras. Y los requisitos básicos que le piden es haber estudiado en el extranjero, y el dominio del idioma de inglés.

Para el equipo de Edupass construir un futuro brillante requiere tener un proyecto de vida, es decir, un plan de hacia dónde se quiere llegar, conocer las habilidades e intereses personales, y dejarse guiar por personas que ya han logrado un futuro brillante.

Al hablar de éxito, el vocero de Edupass considera que significa invertir el tiempo en las actividades que uno quiere realizar cuando uno quiere y no cuando se pueda.

“Las claves de nuestro éxito han sido: una estrategia coherente de ejecución, legitimidad y credibilidad de la calidad del servicio, resultados comprobados de los servicios que ofrecemos y contar con un equipo comprometido.”

Para culminar, Sena puntualizó: “La duda mata más sueños de los que pudiera matar el fracaso. Debes tener el compromiso y darte el permiso de lograr las cosas que siempre has soñado. Recuerda que si no decides cumplir tus sueños, alguien te va a contratar para cumplir sus sueños. El momento es hoy.”



Alan Bey



Asesor en Comunicación Digital
Entrepreneur

6 RAZONES A CONSIDERAR PARA NO FRACASAR EN LA COMUNICACIÓN DIGITAL

Por Ethan Penner

Si tu marca está a punto de entrar al mundo digital, o si estás cansado de los intentos con resultados que no se parecen a los que esperas, te damos a conocer 6 errores comunes que deseamos que no cometas, o que corrijas de ser el caso...

Eres emprendedor, ya tuviste éxito y quieres mantenerte en la cima o acabas de lanzar tu negocio y buscas penetrar el mercado; en ambos casos entendiste que debes estar en Internet porque te enteraste de que República Dominicana cuenta con más de 6.2 millones de usuarios. Pero después de varios intentos no te encuentras conforme porque no ves los resultados concretos. ¡No estás solo! Cada día conozco personas en tu situación, y aquí te comparto 6 errores comunes que te impiden tener éxito en la web.

1. ¡Estrategia! Sin objetivo y estrategia definidos desde un principio, no hay éxito.

Puede parecer obvio para algunos pero mayormente encuentro empresas pidiendo un sitio web o un community manager porque entienden que deben estar en Internet sin haber pensado primero por qué, cómo y para quién. Es imposible medir los resultados de

una campaña si esta no tiene una meta clara.

2. Creer que le corresponde al departamento IT

Ya sea tu sitio web, tu manejo de redes sociales o cualquier cosa después de la conexión a Internet es del dominio de marketing y comunicación, no de un ingeniero en sistemas. Lamentablemente este error lo cometen pequeñas y grandes empresas...

3. Confundir externalización con magia.

Tengo 20 años operando agencias de comunicación, de los cuales 6 años dedicados a comunicación digital, y el mayor obstáculo aparece cuando la empresa contrata a la agencia para quitarse el tema de las manos. Si bien es verdad que la agencia tiene el papel más importante no logrará nada sin un trabajo de equipo. La

mejor agencia debe ser nutrida por su cliente sobre la cultura de la marca, los procedimientos, la visión y necesita una retroalimentación permanente. Debe haber una persona capacitada dentro de la empresa a cargo de la relación con la agencia o el freelance. Esta relación debe ser considerada como la de un aliado más que de un proveedor.

4. Esperar un éxito instantáneo

Vivimos una era de inmediatez y de ultra información por lo cual es normal creer que al comunicar en Internet alcanzaremos nuestras metas al instante. Sobre este punto te regalaré dos palabras: planificación y paciencia. Como cualquier proyecto sin planificación se instala el caos. Debes trabajar sobre un año con campañas de 1 a 3 meses. No se trata de tener miles de seguidores en Instagram o de recibir miles de visitas a tu sitio web. Lo que necesitas es construir una reputación al igual que en el entorno físico, a



diferencia que en el entorno digital, lo que haces se queda y se propaga ya sea bien o mal. Entonces toma el tiempo de hacerlo bien.

5. Olvidar medir e interpretar el costo por conversión

Ya sé; creíste que los resultados eran « ventas ». Pues déjame explicarte algo de suma importancia. De ser « ventas » debes calcular el costo por cada venta. Pero en marketing digital hablamos de conversión porque las ventas no son el único resultado medible para definir el éxito de tu campaña. De hecho, no es el objetivo principal que debes buscar sino el de fomentar tu reputación enfocando en la experiencia del usuario y también eso se mide. Una conversión puede ser una suscripción, una solicitud de cotización, la creación de una cuenta, etc... Entonces tus resultados se representan como el monto invertido dividido por la cantidad de conversiones igual al costo por conversión.

6. Subestimar la importancia del contenido

70% de los consumidores prefieren descubrir una marca a través de contenido original y creativo. Si pretendes alcanzar alguna meta en la web debes considerar el tema del Content Marketing. Debes contar la historia de tu marca, sus valores, su visión y su realidad pero sobre todo ofrecer información útil para los usuarios. Pues es lo que se busca en Internet. Un contenido de calidad también mejora la indexación de tu sitio web en los motores de búsqueda. Producir contenido es la clave y no es una pequeña tarea. Se requiere uno o varios profesionales y un tiempo humano considerable que nunca es bueno improvisar.

En su gran mayoría los dueños de PYMES cometen esos errores por falta de conocimiento así que

si leíste con atención este artículo, te auguro grandes éxitos ■

 Amerika.kodiom.com

 alan@kodium.com



¡LA MEJOR FORMA DE PREDECIR EL FUTURO ES CREÁNDOLO!

La gran cita internacional con el futuro de la publicidad dominicana "The Future of Advertising 2017" por cuarta vez brindará una nueva perspectiva de la realidad tras los escenarios del mañana y debatirá los cambios fundamentales que impactarán a todos los participantes de la cadena de valor publicitario y de marketing en el futuro.

La evolución de la industria es constante, y cada año sus prioridades cambian, por los retos a los que se enfrentan con el paso de la nueva era y los imparables avances tecnológicos. Por lo que este año centrado en el eje de Inteligencia Artificial FOA 2017 reunirá a más de 1,500 profesionales y 300 empresas entregando una de sus mejores ediciones, con la participación de 9 figuras de la publicidad mundial que por primera vez llegan a suelo dominicano para ofrecer conferencias masterclass, paneles y encuentros.

Yessly López

Representante Internacional de MarketingDirecto.com
Fundadora de YL Group

foa
THE
FUTURE
OF ADVERTISING

EL CONGRESO INTERNACIONAL
SOBRE EL FUTURO DE LA PUBLICIDAD
REPÚBLICA DOMINICANA

28 SEPT Sambil
SALÓN DE EVENTOS Santo Domingo

ORGANIZAN



SPONSOR
PLATINUM



SPONSOR
GOLD



Corotos

SPONSOR
SILVER



Cool Heaven

PRODUCIDO POR



RENTAL VISIÓN

MEENOR





■ @FOADOMINICANA ■ #FOARD2017 ■ WWW.FOA.DO ■ T: 809 566 6991 EXT 221





**GENERAL
DE SEGUROS**

IMPLEMENTA CON ÉXITO ZONA DE LIDERAZGO

Bajo la premisa de adaptarse constantemente a las exigencias del mercado y a las necesidades de la sociedad, por ende, de sus trabajadores, la aseguradora General de Seguros implementó el programa Zona de Liderazgo, una iniciativa conjunta de los departamentos de RRHH y Comunicaciones, con la finalidad de destacar el desempeño de los colaboradores en cargos no gerenciales, de manera de motivarlos e impulsar su gestión y crecimiento dentro de la compañía.

Trimestralmente se eligen uno o dos "líderes del mes", quienes son seleccionados tras una evaluación estratégica de sus supervisores, incluyendo las siguientes competencias: iniciativa, servicio, actitud positiva, responsabilidad, compromiso, comunicación, pasión, visión, cortesía y discreción

Una vez seleccionado, el líder protagoniza un vídeo emotivo, en el que habla de sus experiencias laborales, y exhorta a sus compañeros a seguir sus pasos.

El vídeo del líder es presentado internamente en un pequeño evento, al que asiste el presidente de la compañía y el supervisor inmediato, y le entregan una placa y botón al líder del mes, se realiza un brindis en su honor y se exhorta a todos los colaboradores a continuar realizando un trabajo excelente en pro de su crecimiento como profesional y su desempeño en la empresa.

Una muestra más de la innovación que caracteriza a la Aseguradora, destacando que el programa va de la mano con una campaña interna de motivación, que incluye rotulados en áreas comunes y mailings internos.

De esta manera, es importante acotar que General de Seguros trabaja en pro de alcanzar su visión, que es posicionarse como el mejor asegurador en la República Dominicana, promoviendo productos de vanguardia, soportados por una excelente plataforma de servicios, brindándole confianza, respaldo, tranquilidad y solidez tanto a sus clientes como a cada uno de sus colaboradores. ■

Certificación
Internacional en

COACHING 3.0

PERSONAL / ORGANIZACIONAL

PREVENTA

(Hasta el 31 de agosto US\$ 1.900, hasta 30 septiembre US\$ 2.190,
Hasta el 24 de octubre US\$ 2.390), del 25 de octubre en adelante US\$ 2.500.

10 AL 12
DE NOVIEMBRE

SANTO DOMINGO
HOTEL BARCELÓ

✉ ventasRD@juradorolando.com
contacto@juradorolando.com

🐦 @RolandoCoach

📷 @abc_coaching

📞 +1(829)917 0001 +1 (829)933 0002
+ 549(351)209 8698



coaching 3.0

el poder de trascender

www.abc3coaching.com/republica-dominicana



Johelina Jorge



Gerente de Desarrollo Organizacional
Grupo Puntacana

RESCATAR EL TOQUE HUMANO AL LIDERAR PERSONAS

La transparencia debería ser una de las principales premisas de una empresa, porque solo cuando existe un equilibrio entre lo que se es, y lo que se dice ser, como entre lo que mostramos al público externo con lo que vive el público interno, se logra la credibilidad y la confianza de una organización.



Las empresas no producen sus beneficios automáticamente. Necesitan de personas y/o colaboradores que hagan cada objetivo o sueño una realidad. Pero si es a través de las personas que se consigue el objetivo ¿por qué no cuidarles mejor?

En el mundo empresarial de hoy, el desafío consiste en conjugar los negocios con la ética, la rentabilidad con el bienestar de los colaboradores, el compromiso social hacia afuera con la fidelidad hacia los que pertenecen a la empresa y sus familias. Esto, y algunas otras cosas, refuerzan la congruencia entre lo que se dice de cara al mercado y lo que se hace a lo interno, y contribuye al desarrollo sostenible de los negocios en base a la credibilidad interna y externa.

En la actualidad, las retribuciones económicas y el éxito profesional ya no alcanzan para que una persona sea feliz y se sienta plena. Por otro lado, estudios demuestran que una persona feliz logra los objetivos propuestos para el área en la que

labora. Este es el nuevo reto del liderazgo empresarial, que los líderes religiosos y comunitarios ya aplican desde hace mucho tiempo.

**GENTE FELIZ = GENTE PRODUCTIVA
= LOGRO DE OBJETIVOS = EMPRESA
RENTABLE Y SOSTENIBLE**

Rescatar el toque humano al liderar personas es empezar a mirar a los colaboradores tal y como son: seres humanos únicos, con dificultades, sentimientos, problemas, enfermedades, etc. Se trata de cambiar la percepción de que nuestros colaboradores son recursos fácilmente intercambiables y sustituibles.

Para eso, los líderes actuales (principales responsables de la cultura organizacional) deben estar preparados para proveer a sus colaboradores desarrollo, confianza y apoyo no sólo profesional, sino personal.

Si queremos gente feliz y productiva que contribuya significativamente a la rentabilidad y el crecimiento de largo

plazo, entonces debemos encontrar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Tenemos que provocar un cambio integral en nuestra manera de liderar personas y volcar la responsabilidad social de nuestras empresas hacia dentro, haciendo la diferencia empezando por la casa.

Por esto es importante que el área de Gestión Humana materialice dentro de la cultura organizacional estrategias que aporten valor a los colaboradores, como persona y como profesional promoviendo actividades y programas tales como:

1. Voluntariados.
2. Programas sociales para necesidades personales de los colaboradores.
3. Programas de salud.
4. Programas de educación social (Finanzas personales, programas de lactancia materna, etc.)

Gente feliz integralmente es gente comprometida que hará que la organización crezca sosteniblemente.

Recibe la
REVISTA
FACTOR DE ÉXITO
en la comodidad
de tu casa u oficina!



Gracias a nuestros aliados comerciales de Ecomensajería ahora puedes suscribirte y recibir nuestros ejemplares donde lo desees.

Recuerda que utilizar el servicio de **ECO ENTREGAS** es disminuir el impacto ambiental.

ECO

MENSAJERÍA

Un mundo mejor en cada entrega!

www.ecomensajeria.com.do

ecomensajeria@emprendimientosostenible.com

[f](#) [@](#) [t](#) @ecomensajeriard

¡Llama ahora! (809) 363-8732

La fachada ventilada: tendencia dentro de la arquitectura

Por María Rosa Brito

María Rosa Brito



Arquitecta, especialista en construcción y diseño de interiores

Conoce cuáles son las ventajas de utilizar las fachadas ventiladas en los proyectos arquitectónicos, los beneficios que proporciona, y los puntos a su favor al momento de hablar de la construcción.

La fachada ventilada tiene sus inicios en los años ochenta, se basa en una cámara de aire abierta de varios centímetros de separación entre el revestimiento exterior del edificio y su cerramiento, permitiendo la ventilación continua en el interior de la cámara.

Está formada por paneles o placas de revestimiento las cuales son montadas sobre una sub estructura generalmente de aluminio. Existen muchos materiales para ser utilizados como revestimiento de fachadas, entre ellos, está el fibrocemento o fibroconcreto, la arcilla (terracota), zinc y paneles de laminado a alta presión (HPL).

Este sistema constructivo se está

convirtiendo en una tendencia en los proyectos arquitectónicos, porque gracias a su implementación se obtienen muchísimas ventajas térmicas y acústicas. Su efectividad viene dada por la separación en centímetros entre el aislante y el revestimiento donde se crea de este modo una cámara de aire que, por el "efecto chimenea", activa una eficaz ventilación natural, manteniendo el aislamiento seco y consiguiendo de esta forma un gran ahorro en el consumo energético.

El sistema de fachada ventilada consta de:

- Un muro soporte.
- Una capa de aislante anclada o proyectada sobre el soporte. Opcional.

• Una capa de revestimiento vinculada al edificio mediante una estructura de anclaje, generalmente de aluminio.

Beneficios de las fachadas ventiladas

Aislante térmico

Gracias al sistema de cámara de aire que se crea entre la cerámica y el muro del edificio. En períodos de calor se consigue menor absorción del calor y en períodos de frío menor dispersión del calor interior, con lo cual se encuentra una temperatura agradable todo el año.

Ahorro energético

Menos gasto en aire acondicionado.



SMARTOFFICE

SOLUCION EMPRESARIAL INMEDIATA



Oficinas Virtuales

con la mayor tecnología en la torre empresarial y comercial más completa de la República Dominicana



 Smartofficenter

 Smart Office

 809.542.2462



Debido a las cualidades aislantes de la fachada, se consigue un ahorro energético de entre el 25-40%.

Eliminación del agua de condensación

La presencia de la cámara de aire facilita la evacuación del vapor de agua procedente del interior, favoreciendo la salida de la eventual humedad debida a filtraciones.

Aislante Acústico

Este sistema disminuye drásticamente la contaminación medioambiental. Evitando derivados al ruido como son el estrés y cansancio.

Impermeable

Sistema perfecto para eliminar los problemas de humedades de las fachadas.

Resistente al paso del tiempo - Para toda la vida

Las piezas cerámicas cocidas a 1200 ° C de temperatura son inalterables al paso

de los años y a las inclemencias del tiempo.

Siempre el mismo color

El revestimiento no se verá alterado por el sol ni la lluvia.

Coste de mantenimiento nulo

El coste de mantenimiento a lo largo de los años es prácticamente nulo, ya que se auto limpia con el agua de lluvia.

Ideal para rehabilitaciones - Aplicación directa

Sistema conveniente en rehabilitaciones para renovar la estética del edificio, ya que se coloca muy fácilmente sobre viejas estructuras.

Sin escombros

La subestructura y placas de cerámicas se aplican directamente sobre la fachada existente, por lo que se evita la creación de grandes cantidades de escombros y el coste derivado de su retirada.



Ventajas constructivas:

-Facilidad de colocación en obra.
-Remplazable pieza por pieza. (Posibilidad de reemplazar piezas individuales)

-No presenta grietas. (Protección de la sub estructura del muro)

-Existen diferentes tipos de sujeción. (Sistema visible, sistema oculto)

-Permite ocultar sistemas de luz, gas, aire, entre otros. ■

Protección aislante



Larga vida



Rehabilitación



Sostenible



@mariarosabrito

Empresariales VIP



REALIZÓ CON ÉXITO EL 2DO SEMINARIO DE EMPRESAS FAMILIARES

Tras el éxito de su primer seminario de Empresas Familiares del 2016, la Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE) llevó a cabo una segunda entrega del seminario en esta ocasión titulado “El poder de una visión”, como un compromiso de la asociación de cara a las empresas familiares del país.

En esta segunda versión, el Seminario de Empresas Familiares de ANJE contó con la participación del conferencista internacional Ferrán Fisas, director del Programa de Desarrollo Personal de TRANSMISSION, firma especializada en proyectos de sucesión de empresas familiares y Co-propietario junto a su familia de la empresa bicentennial española La Farga Group; además de dos paneles compuesto por empresarios líderes de empresas familiares del país.

El primer panel sobre “Valores Familiares y Comunicación” con los empresarios Luis Marino López, Propietario y fundador de Adrián Tropical, Lucile Houellemont, presidenta de Dominican Watchman y José Rafael Yunén, vicepresidente del Grupo Médico Yunén; y un segundo panel sobre “Responsabilidad de la familia en la empresa familiar” con personalidades como Pedro Brache, presidente Ejecutivo de Grupo Rica, Amelia Vicini, Miembro del Comité de Estrategia e Inversión de INICIA y Carlos José Martí, presidente Ejecutivo de Martí.

En sus palabras de apertura Eugene Rault Grullón, presidente de ANJE, resaltó el compromiso de la institución de cara a las empresas familiares, que según estadísticas locales representan el 78% de

las empresas del país, en dotarles de espacios y herramientas que les permitan despertar hacia una visión a largo plazo basada en una filosofía de responsabilidad, continuidad y sostenibilidad, pues de acuerdo a estudios realizados a nivel mundial solo el 30% de las mismas sobreviven en la transición de la primera a la segunda generación.

Finalmente, vale la pena mencionar que el seminario contó con el respaldo y patrocinio de importantes empresas tales como: United Capital, Ferquido, Blandino, KPMG, Exaudi, Grupo Sención, Diagnosis, TravelWise y el periódico El Dinero como Media Partner. Además del respaldo de las empresas colaboradoras de ANJE: Banco Popular Dominicano, INICIA, Martí, Grupo Punta Cana, Primma Valores, Universal, Zonas Franca Las Américas, Humano, United Capital, ARS Palic, GCS Systems, Grupo SID, Alpha Sociedad de Valores, GAM Capital y Claro.





2^{do} Seminario de



Greg Dotel - Seminario



Eugene Rault



Enmanuel Román Giuseppe Bonarelli, Nelson Bello



Carlos M



empresas familiares



Gruñón



Ferrán Fisas conferenciata Internacional y Eugene Rault Gruñón Presidente de ANJE



Martí



Guillermo Sencion e Hijos

LA ERA DEL CEREBRO

Por Michelle Moloon

Michele Moloon



Psicóloga. Neurotrainer. Experta en conducta humana. Miembro de la Academia de Neurociencias y Educación.

Deseas conseguir el máximo rendimiento profesional, te gustaría mejorar tu productividad y tus relaciones... Descubre de qué manera conocer tu cerebro puede ayudarte a lograrlo, convirtiéndose en tu herramienta maestra.

también agresivamente a la era del cerebro, un momento crucial donde como seres humanos entendemos que es demasiado importante saber cómo funciona el cerebro para tener un mejor desempeño en nuestras vidas o empresas.

Hemos pasado muy bruscamente de: La planificación estratégica al neuroplanning, del liderazgo al neuroliderazgo, de la dirección empresarial al neuromanagement, del marketing al neuromarketing, de las ventas a las neuroventas...


¿Y qué significa esta nueva revolución que va avanzando a través de las aplicaciones de la neurociencias en la vida cotidiana?

Significa que tenemos a la mano facilidades para entender la interacción entre el ser humano y los procesos neuronales para la toma de decisiones, con el conocimiento y la aplicación de esta fantástica virtud tendremos una forma más eficaz de promover y realizar cambios positivos e impactantes en el pensamiento y la conducta de las personas de manera más efectiva y comprobada.

Las neurociencias aplicadas te ofrecen muchos beneficios, entre ellos:

- **A nivel individual:** Provee el entrenamiento necesario para que las personas desarrollen sus capacidades cognitivas-emocionales. De esta forma estarán en condiciones de conseguir el máximo rendimiento en su vida laboral y mejorar la productividad.
- **A nivel organizacional:** Al conocer los elementos que determinan la conducta y la toma de decisiones en distintos contextos, garantiza un mejor desempeño en las actividades de liderazgo, planeación y selección de personal, entre otras.

Desde que empecé a profundizar en este conocimiento descubrí un mundo maravilloso que va avanzando con el tiempo y que nunca para de sorprendernos, te invito a conocer tu herramienta maestra (tu cerebro) recuerda que darle uso a plenitud puede cambiar para siempre tu vida, tu empresa, tu salud, y tus relaciones ■

 mmoloon@gmail.com

 [@michelemoloon](https://twitter.com/michelemoloon)

 [@michelemoloon](https://www.instagram.com/michelemoloon)

Una receta
de Éxito

El postre de San Valentín

En esta oportunidad tenemos el placer de endulzarles la vida presentándoles un exquisito postre de éxito, receta de la chef pastelera Teresa Mieses Auffant, dueña de la repostería Tere's Cake y talento principal del Show del Mediodía.

¡Todo un gusto contar con uno de sus manjares! Estamos seguros que lo disfrutarán...

Cremoso queso de cabra con topes de fresas

● Ingredientes:

- 1 taza de queso de cabra.
- 1/2 taza de yogurt griego.
- 2 cucharadas de miel de arce o miel de abeja.
- 1 cucharada de vainilla.
- 1/4 de nueces de pecan.
- 1/4 de taza de fresas.
- 1/4 de pasas o ciruelas.
- 2 bananas (guineos).

● Preparación:

Creinar el queso cabra con el yogurt griego, agregarle la miel y la vainilla, incorporar la mezcla en copas o vasitos de cristal y decorar con topes de fresas, bananas nueces y pasas. Este es un postre bajo en calorías y muy nutritivo. Le pueden agregar granola al gusto.

{Una receta de éxito. El postre de San Valentín}

Teresa Mieses Auffant



Chef Pastelera
Dueña de la repostería Tere's Cake y
Talento Principal del Show del Mediodía

✉ teresamieses@hotmail.com

📷 @chefteresamieses

Las TIC en el aula: desafíos y oportunidades

por Janet Hernández López

Ante el indispensable uso de la tecnología para el desarrollo de las actividades diarias, a los docentes les corresponde un gran desafío, una gran oportunidad de evolucionar, implementando nuevas técnicas ...

Janet Hernández López



Abogado
Asesora TIC en educación
de Editorial Océano Dominicana

Vivimos un momento en el que es indispensable el uso de tecnologías para desarrollar cualquier tipo de actividad, bien sea laboral o social. Podemos ver ya como en diversos restaurantes o cafés utilizan tabletas para tomar la orden, o el chofer de Uber utiliza su Smartphone como herramienta necesaria de trabajo. Basta con ver a un chico de apenas 4 años manipulando un dispositivo móvil mejor que nosotros, para convencernos que estamos dando un gran paso con la implementación de las TIC en nuestro estilo de vida. Sin embargo este inminente cambio nos ha afectado de gran manera en el sector educativo, puesto que se trata de una transición, que ha generado un clima de temor e incertidumbre entre los docentes, ya que hasta finales del siglo XX el docente y el libro de texto eran la fuente de información por excelencia en el aula, hoy en día este planteamiento es totalmente inválido gracias a las TIC, y se hace necesario un cambio de rol docente.

La importante transición en la que vivimos como docentes corresponde a un desafío, sin embargo

este cambio de rol docente no sugiere que vamos a desaparecer o ser menos necesarios dentro del aula, sino más bien, servirá de oportunidad para evolucionar e implementar nuevas técnicas en nuestra rutina dentro del salón de clases. Pasar de ser los transmisores unidireccionales de información de nuestros alumnos, a guías u orientadores en la sobreabundancia de información que existe en el mundo virtual no es tarea fácil, pero este cambio generará como consecuencia el estímulo y desarrollo del pensamiento crítico del alumno, además de aprender a discernir sobre la veracidad y calidad de la información.

Una de las primeras estrategias que debemos implementar para cambiar nuestra forma de trabajar, es desarrollar habilidades para buscar información y aplicaciones relevantes, que tengan contenido útil y de calidad. Podemos encontrar en internet varios videos tutoriales de cómo utilizar la búsqueda avanzada de Google, por ejemplo. Esto nos servirá para filtrar la información en base a criterios. Igualmente podemos recurrir a páginas concretas, como por ejemplo el sitio web de la Nasa, para obtener imágenes celestes. O también encontrar aplicaciones gratuitas para ser usadas en nuestro salón de clases, tales como Stellarium, Hot potatoes, o prezi.

Aparte de la clasificación de información, la búsqueda de páginas educativas o aplicaciones, resulta conveniente si manejamos redes sociales, o de comunicación como por ejemplo Facebook, Instagram, Whatsapp, las

integremos al plano educativo, ya que este tipo de canales forman parte del lenguaje nativo de nuestros estudiantes, por lo tanto, usar este medio servirá como un puente para comunicarnos directamente y tener su absoluta atención.

Algunas recomendaciones para empezar a trabajar con las TIC

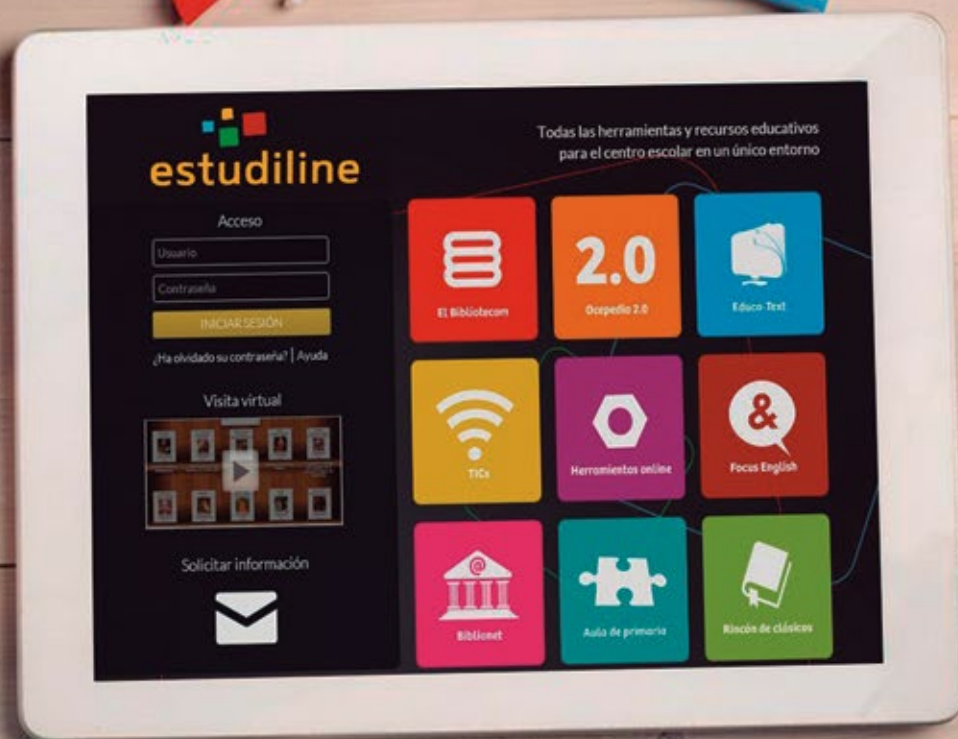
Ser agentes de cambio: no basta solamente con conocer la transición en la que vivimos, debemos impulsar el cambio, trabajar en pro de un movimiento en nuestra comunidad educativa. Para esto es importante que nos formemos constantemente y estemos siempre en la búsqueda de novedades, cursos, libros, talleres, etc.

Adaptarnos a la realidad social de nuestro centro: si no disponemos en nuestro centro educativo de equipos de última tecnología, o solamente tenemos un laboratorio de informática, utilicemos lo que tenemos; programemos visitas al salón multiusos del centro educativo, donde podamos brindarle al estudiante una clase distinta.

Comunicarnos con otros docentes: intercambiar experiencias con algún colega nos ayudará a mejorar nuestras técnicas en base a las necesidades que hay. Igualmente podemos compartir recursos y contenidos, de esta manera facilitamos el trabajo y ayudamos a nuestros compañeros.

No oponernos a las nuevas tecnologías, usarlas a nuestro favor: Es completamente natural sentir un poco de temor en torno al uso de nuevos dispositivos o aplicaciones, lo importante es poder enfrentar este miedo a través de la práctica y el estudio ■

 jhernandez@oceano.com.do



“La solución integral para los centros de enseñanza, preocupados por una educación de calidad.”

- Estudiline es la herramienta perfecta para asegurar contenido confiable y de calidad para complementar el aprendizaje.
 - Es una base de materiales educativos, rigurosamente seleccionados y preparados, que contiene todos los conocimientos curriculares y de soporte escolar para alumnos y docentes.
 - Para cultivar el amor por la lectura, también incluye "Cuenta cuentos infantiles" y un "Rincón de Clásicos Universales".
 - La plataforma se actualiza constantemente.
- Todas estas herramientas y recursos educativos, son accesible a través de cualquier dispositivo móvil o fijo, conectado a internet.


estudiline

Centro de Recursos Digitales para la Educación

www.oceano.com.do/estudiline




OceanoRD



EditorialOcéanoDominicana

809-537-0832

 Calle J. Esq. Alvarez Guzmán,
 Edif. Calidad a Tiempo. Zona
 Ind. de Herrera, S.D.

Astalcia Rosario



Certified coach, trainer and speaker
John Maxwell Team

¿Tienes un sueño?

El mejor camino para lograrlo

Por Astalcia Rosario

Todos tenemos un sueño, y si queremos ser felices debemos trabajar para hacerlo realidad. Descubre herramientas para no quedarte solo en el intento.

¿Tienes un sueño? Todos tenemos uno, y pocos hablamos de ellos. ¿Qué pasa con esos sueños que tenías cuando éramos pequeños?... con esa gran pasión.

Normalmente esa parte de nuestra vida, no queremos recordarlo, cuando aflora en nuestro pensamiento lo escondemos en algún lugar en donde no nos duela, si es que aún no hemos ido tras él, si luchamos y abandonamos, o si renunciamos cuando enfrentamos un fracaso.

¡Pues tengo una buena noticia para ti! ahí donde estás en este momento, en esta hora, con tus circunstancias, con lo que tienes, con lo que te falta, con la edad que tienes, con lo que sabes...ahí, justo ahí, puedes tomar la decisión de sacarlos de donde estuvieron dormidos y hacer el viaje con la misma pasión de la primera vez.

No le temas al tamaño de tus sueños, son tuyos, normalmente son grandes para que tengas la maravillosa oportunidad de crecer con ellos; los que tienen sueños tienen esperanzas y la ilusión de ver nacer algo grande. Cuando ya los identificamos entonces nos llega el temor, ansiedad, dudas, miedo al fracaso... es normal, queremos tener "seguridades" de que no estamos "locos", pues acostúmbrate, saldrás del promedio, son pocos los que van tras los sueños pagando el precio, cediendo, viviendo el proceso de sacrificios hasta que por fin se logra esa esperada cosecha o realización. Todo esto pasará, lo que sí puedo asegurarte es que siempre valdrá la pena. Verlo realizado es gratificante, pero lo es más aún, la persona en la que te convertirás en el camino hasta encontrarlo.

Debes estar seguro de que ese sueño que tienes está conectado con tu propósito, habilidades, fortalezas, dones y realización. Voy a decirte de qué debes asegurarte para que tus probabilidades de lograrlo sean buenas.

Es muy importante que cuando pienses en él no veas a otra persona tras él, que no lo hayas elegido porque te gusta el resultado de alguien al realizarlo, que sea "tuyo", que no sea prestado. Recuerda que si te enamoras solo del resultado que alguien tiene por obtenerlo, perderás de vista el propósito y cuando enfrentes el primer obstáculo lo abandonarás, no puedes lograr un sueño que no posees.

Debes conectarlo con la pasión, las personas apasionadas corren cuando hay que caminar, vuelan cuando hay que correr, es el combustible de la voluntad. Mide tu pasión, ella te da iniciativa, vence la adversidad, se sienten obligados a seguirlo hasta el final. Es necesario tener la pasión de tu lado, es ella la que te hará paciente hasta que llegue el resultado que esperas.

Cuando estamos trabajando para lograrlos debemos saber que vamos a separarnos de la muchedumbre, salimos del promedio. Debes saber que todo cuanto ocurra no va a estar dentro de lo que puedes controlar, te va a sacar de tu zona de comodidad, si te conduces solo por carreteras conocidas llegarás al mismo lugar que ya sabes llegar, ir tras ellos es ir por senderos nuevos, emocionantes, retadores, desconocidos, cada día es una nueva aventura.

No existe magia para lograrlos, ni son un golpe de suerte, lograrlo requiere enfoque y trabajo constante, por lo que debes tener una ruta trazada, estrategias, ponerte de pie. Comienza hoy y trázate metas, son ellas las que te acercarán a ellos cada vez más, debes tener claro dónde estás y dónde quieres llegar.

Me gustaría que pensaras en quiénes quieres que te acompañen en este viaje. Mientras más grande es tu sueño, más personas necesitarás para conectarlas a tu visión. En este momento estoy en el camino de perseguir un nuevo sueño para mí, mi sueño es grande y ya no es mío. Invite a otros a caminar conmigo y así llegaremos más lejos porque no voy sola, ellos le añaden elementos para hacerlo aún más grande y esto hace que sea más grande que yo, y más grande que el equipo, eso es lo más maravilloso que nos puede ocurrir.

No dejes que tu sueño se te vaya de las manos, no dejes que otros lo derriben, hay matadores de ellos por doquier; las personas que no han logrado los suyos les encanta hablarles a los demás de sus imposibilidades, y no es más que tratar de transferirte las de ellos. Se necesita mucho valor para hablar de tus sueños a los demás, ten cuidado a quien entregas los tuyos, cuando lo haces entregas una parte de ti muy importante y debes estar seguro de que valga la pena, que sea alguien que te apoye, te de esperanza y te aliente. Tu sueño te espera, anda, camina, corre, vuela...y no regreses hasta que lo tengas en las manos ■

<http://www.johnmaxwellgroup.com/astalciarosario/>

BUSINESS GUIDE

GOR BUSINESS SOLUTIONS, SRL

Somos una firma de auditoría y asesoría empresarial, especializada en brindar servicios de la más alta calidad.

- Servicios de Auditoría.
- Servicios impositivos.
- Outsourcing de Contabilidad.

Ya iniciamos con las auditorías 2016.

¡Solicite la de su empresa ahora!

Oferta del Mes:
CONSTITUYA SU EMPRESA
 desde **\$18,500.00**

Av. Gustavo Mejía Ricart No. 120 Edif. Las Anas,
 local 301 ens. Piantini

www.gorbusiness.com info@gorbusiness.com

+ 1 - 809-567-1255 / 809-567-1977

Equipo de profesionales dedicados al crecimiento y desarrollo de nuestros clientes



Productos y soluciones

- Estudios de mercado.
- Análisis de factibilidad proyectos de inversión.
- Indicadores de gestión.
- Indicadores de desempeño empresarial.
- Análisis de coyuntura económica.

info@mabintconsulting.com www.mabintconsulting.com 809-353-3813



Te acompañamos en tus mejores momentos...

Una distribución selecta para ti

Contamos con una distribución ecológica a través de Eco Mensajería, que desde esta edición te brindará la oportunidad de suscribirte para que la revista te llegue a la comodidad de tu hogar u oficina.



Encuétranos en:

Sorprende

y agrada a tus clientes,
empleados y aliados con
Tu Happy Box

Nos especializamos en
Cajas Personalizadas
para cualquier ocasión y/o evento:

- Regalos Corporativos
- Obsequios Navideños
- Aniversarios y Celebraciones
- Desayunos y Brunch Corporativos
- Reconocimientos y Premiaciones



Celebrate & Enjoy



Revista fullsalud

REPÚBLICA DOMINICANA 

Familia • Nutrición • Belleza • Sexología • Deportes



¡La Revista Full Salud
llegó a República Dominicana!
Una tribuna para el talento médico del país...

¿A quién va dirigida?

Pacientes, médicos, inversionistas
del sector salud, empresarios del ramo
y al público dominicano en general...

¡Porque **todos** debemos pensar
en **nuestro bienestar!**

Reserve su espacio
y tenga presencia en nuestras

próximas
ediciones

Más información: +1 829-340-5724



UNA PRODUCCIÓN DE



FACTOR DE EXITO

 www.fullsalud.com

 @revistafullsalud

 @revistafsalud

 revistafullsalud



Más fresco imposible!

Tradición
que une a la
Familia



@pollocibao
www.pollocibao.com

SERVICIOALCLIENTE@POLLOCIBAO.COM
809.590.7076 / 809.701.1233

