

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ISSN 2520 - 0100

Los Mejores Lugares
para Trabajar®
en Caribe 2021

Great
Place
To
Work®



WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM @RevistaFDE @RevistaFactordeExito

► **Kirsis Jáquez**
Presidenta ejecutiva de la ADAFP

Nuestra misión es contribuir con un retiro de **calidad para todos los trabajadores** en la República Dominicana

► Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud, **ADARS**

En **permanente servicio** a los **afiliados**

► Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (**ADOARH**)

Gestión Humana está en el centro de la actividad **organizacional** y de la construcción de la **verdadera ventaja competitiva** de las empresas: **el talento humano**

Luis Miguel De Camps

Ministro de Trabajo de la República Dominicana

**TRABAJAR EN RD
UN ENTORNO
SEGURO
Y SALUDABLE**

BARCELÓ

RON DOMINICANO



PRIMER RON ORGÁNICO DE REPÚBLICA DOMINICANA

Barceló Organic es envejecido en selectos cortes de madera de roble sin uso previo. Su blend de distintos envejecidos nos regala un color ambarino intenso, seguido de sutiles recuerdos de cacao, hojas de tabaco, frutas carnosas y pimienta rosada.



| Exclusivo
Cañaveral Orgánico
de 1.5 Kms²

| Estuche elaborado
de bagazo de caña
de azúcar

| Etiqueta de
papel reciclado

| Todo impreso con
tinta orgánica

¿Qué es Solve for Tomorrow?

Es una oportunidad única que nutre el pensamiento creativo e impulsa a los jóvenes a generar soluciones transversales para problemáticas sociales a través de un enfoque STEM.

STEM
(Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática)



www.solvefortomorrow.com

[editorial]

Trabajar en RD, ¿un entorno seguro y saludable?

Foto | Tintoreli Photo & Films



La OIT celebra cada 28 de abril, el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La República Dominicana en su rol de velar por las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, de cara a la pandemia del Covid- 19, ha venido trabajando en centrar la atención y aumentar la consciencia en la sociedad sobre la importancia de trabajar en un entorno seguro y saludable.

Tras la implementación del reglamento 522-06 sobre seguridad y salud en el trabajo se han logrado significativos avances en la cultura de la prevención de los riesgos laborales, desde este entorno mostramos las buenas prácticas de seguridad y salud implementadas por las empresas en beneficio de sus trabajadores.

El ser humano se caracteriza por ser un ente en constante cambio, este rol de gestor humano debe cada día acoger estas nuevas tendencias y orientaciones, logrando así garantizar su desempeño y éxito, conforme a los distintos escenarios.

Siendo el talento humano el factor más importante de las empresas, ya que a través de este, es que es posible la

ejecución de sus funciones y el alcance de los objetivos organizacionales; compartimos una entrevista con Neyda Iglesias, Presidenta Ejecutiva Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH) para así conocer este fundamento y apostar a una transformación real, durable y con verdadera esencia de cambio que trascienda generaciones.

En esta edición nos acompaña en portada el Ministerio de Trabajo el Sr. Luis Miguel De Camps para conocer cómo ha sido la recuperación sustancial de los empleos y que estrategias han implementado para contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible del país.

Y para dar lugar a una sociedad mucho más informada y preparada a la realidad de hoy entrevistamos a la Presidente de la Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones (ADAFP), Kirsis Jáquez, para conversar sobre el retiro de calidad de todos los trabajadores dominicanos, y hacer conocedora ese estado del “futuro” por el que han trabajado durante toda su vida.

Adicional para esta edición compartimos en alianza con Great Place to Work® Centroamérica & Caribe un contenido especial, donde se reconoce a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021, el proceso de selección de estas empresas y celebrar con orgullo de tener en República Dominicana 14 de las 21 empresas como mejores lugares para trabajar en Centroamérica & Caribe.

Una edición que contribuye en la promoción de la cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo, que pueda conducir al trabajador dominicano a los mejores escenarios para su estabilidad laboral, de forma proactiva y socialmente responsable, no obstante son ellos los protagonistas de estos lugares mejores para trabajar.

Isabel Cristina

Trabajando juntos, mejoramos vidas al ofrecer las soluciones de energía más sostenibles e inteligentes que el mundo necesita.



aes Dominicana

aes Fundación Dominicana



Nuestros valores siguen siendo la guía en todo lo que hacemos.



La seguridad primero



Todos juntos



Aplicamos los más altos estándares

Acelerando el futuro de la energía **juntos**.

contenido



Luis Miguel De Camps
Ministro de Trabajo

pág.
14

► **“La protección social de nuestro país debe girar como pivote central en torno a la empleabilidad”**



José Manuel Vargas
Presidente Ejecutivo de ADARS

pág.
28

► **ADARS en permanente servicio a los afiliados**



Biviana Riveiro
Directora Ejecutiva de ProDominicana

pág.
44

► **ProDominicana lanza el “Registro de Inversión Extranjera Directa” en formato digital y gratuito para los inversionistas extranjeros**



Kirsis Jáquez
Presidenta Ejecutiva Asociación de Fondo de Pensiones (ADAFP)

pág.
24

► **ADAFP: Nuestra misión es contribuir con un retiro de calidad para todos los trabajadores en la República Dominicana**



Neyda Iglesias
Presidenta Ejecutiva Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH)

pág.
32

► **Gestión Humana está en el centro de la actividad organizacional y de la construcción de la verdadera ventaja competitiva de las empresas: el talento humano**



Leslie de Davidovich
CEO Great Place to Work® Centroamérica y Caribe

pág.
46

► **Great Place to Work® Centroamérica & Caribe reconoce a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021**

directorío

Revista Factor de Éxito República Dominicana
Número 27, Año 5
Directora:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinación de Ventas:
Rosely Matos

Redactoras
Laura Díaz
Doris Guzmán
Eidrix Polanco
Natali Soto

Diseño y Diagramación:
Luis Gota
Bernardo Seijas

Portada:
Luis Miguel De Camps
Ministro de Trabajo de
República Dominicana

Articlistas de esta Edición:
Iban Campo
Jeffrey Medina
Rayvelis Roa
Richard Delgado

Revista Factor de Éxito República Dominicana
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9
Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.
Local C-6.
Ensanche Naco. Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479

info@revistafactordeexito.com
Instagram: @RevistaFactordeExito
Twitter: @RevistaFDE
Facebook: Revista Factor de Éxito
www.revistafactordeexito.com
Contacto Venezuela
+58-243-551.4801 / 424-385.1207

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

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

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

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

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

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

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

Registro de publicación impresa: ISSN 2520-0100
Registro de publicación electrónica: ISSN 2520-0585



¡LLEGAN A REPÚBLICA DOMINICANA LOS SMARTPHONES DE TCL!



TCL-10L-Blanco



TCL-T10SE-Plata



TCL-T10 Pro-Verde

TCL Communication, presentó la serie TCL 10, la primera bajo esta marca en el país. Esta línea de dispositivos Android premium fusiona las pantallas de alta resolución fabricadas por TCL con su tecnología visual NXTVISION. TCL 10 Pro y TCL 10L incluyen cámara trasera cuádruple de alta resolución, procesadores Qualcomm® Snapdragon™. Asimismo, TCL 10 Pro ofrece la pantalla curva AMOLED más asequible del mercado.

“Como una de las marcas de electrónica de consumo líder en el mundo, expandir la marca TCL hacia el espacio móvil asegura que seamos uno de los fabricantes globales que puede ofrecer un ecosistema completamente integrado de productos inteligentes en prácticamente todos los aspectos de la vida de nuestros consumidores”, dijo **Jesús Hung, director para Andina, Centroamérica y Caribe de TCL Communication.**



ACRÓPOLIS CENTER & CITI TOWER RECIBE CERTIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

■ Santo Domingo

Acrópolis Center & Citi Tower se ha destacado por ser líder en lo que a estándares de seguridad se refiere ya que siempre se han mantenido a la vanguardia implementando mejoras constantes y cuentan con diferentes certificaciones que así lo demuestran.

En esta ocasión superaron satisfactoriamente las auditorías técnicas de cumplimiento con el reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), del Ministerio de Trabajo.

Esta certificación valida que cuentan con sistemas de gestión orientados a la prevención de accidentes y daños a la salud que sobrevengan durante o con relación al trabajo, y que, a su vez, priorizan la reducción al mínimo de las causas de riesgos inherentes al entorno laboral.



Acrópolis Center se caracteriza por su compromiso con promover una cultura de prevención de riesgos en el trabajo. Se destaca por los simulacros que realiza anualmente junto a las brigadas para que los colaboradores de las diferentes empresas y locales comerciales conozcan las rutas de evacuación y el procedimiento en caso de que ocurra algún incidente. Además de que poseen un sistema de detección temprana que cubre todas las áreas de su edificación al igual que un sistema de Supresión de Incendios en toda su infraestructura.

De acuerdo con información suministrada por su gerente de seguridad Juan Carlos de los Santos, sus instalaciones son espacios cardio protegidos, que cuentan con un personal que esta entrenado para el uso de desfibriladores automáticos y que recibe capacitaciones de manera contante.

Cabe destacar que en días pasados Acrópolis Center realizó una donación para la academia del Cuerpo de Bomberos del Distrito Nacional, como una muestra de agradecimiento por el apoyo que esta institución regularmente les brinda en el proceso de capacitación de su personal y también por la excelente gestión que vienen realizando.



INDUSTRIA DE MANUFACTURA LOCAL SE RECUPERA Y SUPERA SUS CIFRAS DE FEBRERO DEL 2020

■ Santo Domingo

El Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) destacó que la Industria de Manufactura Local superó sus mejores cifras del 2020 antes de los efectos del covid-19 en la economía dominicana, alcanzando un 6.5 % durante el mes de febrero 2021, en comparación de febrero del 2020, de acuerdo al Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) del Banco Central.

El ministro Bisonó recordó que la Ley 242-20 de Competitividad e Innovación Industrial, promulgada por el presidente Luis Abinader en diciembre del pasado año, da un nuevo impulso a la producción nacional, creando facilidades para que las industrias renueven sus maquinarias, para continuar produciendo más y mejor.



Julio Altagracia, Francisco De la Cruz, Ángel Baliño, Franklin García Fermín y Clara Fernández

EGRESADOS

MESCYT y Cámara Oficial de Comercio de España acuerdan facilitar inserción al mercado laboral de becarios

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) y la Cámara Oficial de Comercio de España en República Dominicana (CAMACOES) firmaron un acuerdo interinstitucional con el objetivo de coordinar la colocación de los egresados de becas nacionales e internacionales de los distintos programas en áreas de interés de 400 empresas que forman parte de la organización.

El acuerdo firmado por el Ministro del MESCYT, doctor Franklin García Fermín, y el presidente de CAMACOES, Ángel Baliño González, también contempla coordinar la realización de programas de pasantías y la participación de becarios y egresados del MESCYT en dicho plan.



Ángel Baliño- Presidente de CAMACOES y Franklin García Fermín- Ministro del MESCYT



Establece que el acuerdo tendrá como alcance toda la población estudiantil becaria o egresada de los programas de becas nacionales e internacionales del MESCYT.



EDGE COMPUTING

el aliado del sector salud para responder a sus nuevos desafíos

Más del 80% de las organizaciones sanitarias reconocen que la salud digital es el camino y estamos viendo inversiones en procesos centrados en el cliente que optimizan la experiencia del paciente. Uno de los principales desafíos para transformar la atención médica con plataformas digitales es garantizar la confidencialidad del paciente. "Aquí los sistemas de TI seguros, confiables y robustos son esenciales.

Para que sea eficaz, los datos deben estar disponibles, de modo que cuando sea necesario tomar decisiones de salud críticas, se pueda acceder a la información del paciente de inmediato. Como tal, la disponibilidad o el tiempo de actividad también es fundamental. Los requisitos de cumplimiento exigen que las infraestructuras críticas tengan energía de respaldo; en caso de un corte de energía, los sistemas deben estar listos", asegura Miguel Duluc, de APC by Schneider Electric.

APP DOMI CANASTAS

Domi Canastas primera aplicación delivery que transforma remesas en la entrega de productos y servicios para la república dominicana

DOMI Canastas es una aplicación móvil que permite realizar transacciones de remesas hacia República Dominicana y entregarlas en forma de productos y servicios.

Mediante DOMI Canastas, la comunidad dominicana en el exterior podrá enviar compras de supermercados, electrodomésticos, entre otros servicios, a sus seres queridos en Quisqueya.

“Esta nueva plataforma digital surge como una alternativa más simple y rápida para quienes reciben en nuestro país sus remesas desde el exterior”, enfatizó Omar Melo, fundador de DOMI Canastas.

La aplicación está disponible para descarga en Google Play y Apple store.

Instagram: [@domicanastasrd](#)
 FB: [Domi Canastas](#)
 Website: [www.domicanastas.com](#)



PALLADIUM HOTEL GROUP

vacuna a su personal hotelero contra el Covid-19

Palladium Hotel Group realizó un operativo de vacunación contra el Covid-19 a los empleados de sus propiedades en República Dominicana.

Los esfuerzos de vacunación comenzaron en las seis propiedades:

Grand Palladium Palace Resort, Spa & Casino, Grand Palladium Bávaro Suites Resort & Spa, Grand Palladium Punta Cana Resort & Spa, TRS Turquesa Hotel, TRS Cap Cana Hotel, y Dominican Fiesta Hotel & Casino.

“Al implementar este programa de vacunación, Palladium Hotel Group espera posicionar sus propiedades como los

resorts más seguros del destino, justo a tiempo para los viajes de verano”, dijo Pilar Arizmendi-Stewart, vicepresidenta de ventas y marketing para las Américas de Palladium Hotel Group.

El grupo hotelero continúa brindando a los huéspedes una experiencia sin preocupaciones con su serie de iniciativas para combatir el COVID-19.





TURISMO RESPONSABLE

Iberostar vacuna a todos sus empleados

El grupo hotelero Iberostar comenzó el proceso de vacunación de sus más de 3.000 empleados en la República Dominicana.

La puesta en marcha de esta iniciativa, está en coordinación con el Ministerio de Turismo y de Salud Pública y enmarcado dentro del liderazgo en turismo responsable que asume Iberostar, centrado en el cuidado de las personas y del entorno.

El proceso de vacunación se ha iniciado esta semana en el hotel Iberostar Selection Hacienda Dominicus en Bayahibe, en el complejo Iberostar Bávaro y en el Iberostar Costa Dorada, en Puerto Plata.

Con esta medida, la compañía ofrece un extra de tranquilidad tanto a los empleados como a sus clientes y partners que confían en Iberostar para disfrutar de unas vacaciones seguras en el país.



SMARTOFFICE
OFICINAS INMEDIATAS A SU MEDIDA



Oficinas físicas y
virtuales a la medida
de tus necesidades

**En el mejor centro
corporativo del país**

 809.542.2462

  @smartofficenter

Entribuna

en alianza con  **adecc**

En esta oportunidad, las tres campañas publicitarias que han sido distinguidas tienen como principal objetivo transmitir un propósito social en tres escenarios diferentes, pero con el mismo punto en común que es motivar a la responsabilidad desde distintas perspectivas: consumo responsable, medio ambiental, y el compromiso de ser dominicano.

Como distinción Factor de Éxito Oro ha sido galardonada la campaña publicitaria de Casa Brugal con "Respetar los límites", creada por la agencia Ogilvy; una pieza que invita a tener un consumo responsable y una cultura de la moderación.

Jurado Evaluador de esta edición



Jenny Mella
Directora Creativa de
Contenidos en Pagés BBDO



Kimberly Guevara
Publicista experta en
comunicación comercial



Raúl Portorreal D.
Licenciado en publicidad y mercadeo en la
Universidad Autónoma de Santo Domingo

Por más de 15 años ha sido responsable del logro de la función total de consultoría, gestión y venta de grandes ideas sobre una base de comunicación estratégica para los clientes nacionales e internacionales que como resultado han obtenido reconocimientos de los premios más importantes que valoran y miden la calidad del trabajo tales como: Cannes Lions, Clio, NY Festival, Ojo de Iberoamérica, D&AD, Fiap, Effie, entre muchos otros. Encargada de liderar el departamento de Cuentas en Pagés BBDO como Brand Asset Director, se especializa en el retail Marketing manejando marcas como: Sirena, Super Pola, Grupo Ramos, Aprezio, Leche Rica (lácteos), Santo Domingo Motors (Suzuki y Yamaha), Grupo Metro, Induban (Café Santo Domingo, Aroma), Volkswagen, Motul, Gomas Kuhmo, V8 Splash, Johnnie Walker, Buchanan's, Smirnoff, ReefCheck, Visa, YPO. Responsable del desarrollo del plan de comunicación del programa de bien social Sanar Una Nación.

Publicista, con más de 15 años de experiencia en medios, comunicación, estrategia comercial y de gestión. Master en comunicación corporativa, ha manejado la gestión estratégica de comunicación en medios, para marcas locales e internacionales; en las categorías de: consumo masivo, banca, bebidas alcohólicas, bebidas carbonatadas, tiendas por departamento, tecnología, minería, ONG's entre otras. Desde PHD Dominicana, actualmente gestiona la estrategia de comunicación para distintas marcas con su despliegue en medios online y offline. Tiene robusto conocimiento a nivel comercial y operacional en el manejo de medios como TV, Radio y eventos por su experiencia en grupos importantes dentro de estas áreas. En constante transformación desde el entorno digital, perseguidora de sueños y en firme búsqueda de siempre crear momentos memorables.

Periodista, fotografía Chavón, e-learning de la Escuela de Creativos Argentinos, escritor con licencia para hablar. Más de 18 años de experiencia comienza su carrera como director de artes, luego pasa a ser copywriter para años más tarde ocupar la posición de director creativo. Pasó por agencias como Idea Communication, Interamerica Lowe, Leo Burnett, Grey Group, 20/20 Worldwide Partner, manejando marcas como Orange, Brahma, Johnnie Walker, Burger King, Heineken, Volkswagen, Marlboro entre otras. Actualmente es managing partner de Limitless Publicidad y fundador de Next Consulting.



Casa Brugal

Cliente: **Casa Brugal.**
Agencia: **Ogilvy República Dominicana.**
Responsables cliente: **Luis Concepción, Julissa Almonte, Juandhy Santos**
Director Creativo de Grupo: **Álvaro De Oleo**
Creativos de Redacción: **Iros Rodríguez, Nathalie Sánchez**
Creativo de Arte: **Juan Ulloa**
Líder de marcas: **Brynel Gómez**
Producción agencia: **Viviana Cruz, Daniela Lavigne**
Casa productora: **La Visual Sonora**
Director: **Tabaré Blanchar**
Jefe de producción: **Marcia Pérez**
Arte: **Flor Piña**
Musicalización: **Peter Nova**

Distinción Factor de Éxito Oro

“Cerveza Presidente”

Cliente: **Cervecería Nacional Dominicana**
 Campaña: **Dominicano Hoy**
 Agencia: **La América Buenos Aires**
 Director Creativo: **Christian Camean**
 Director de Arte: **Sebastián Cabrera**
 Cuentas: **Carolina Mellian**
 Planner: **Rafael Cortés**
 Productora: **Basecamp**
 Director Audiovisual: **Marc Córdova**
 Mercadeo: **Cándida Hernández, Noelia Merejo, Cristina Rodríguez y Claudia Conde**



Distinción Factor de Éxito Plata



Distinción Factor de Éxito Bronce



“Ron Barceló Organic”

Cliente: **Ron Barceló, SRL.**
 Campaña: **Lanzamiento Primer Ron Orgánico de la República Dominicana**
 Agencia: **6 Grados / Basecamp Studio**
 Dirección Creativa: **George Reyes**
 Director Creativo: **George Reyes**
 Director de Arte: **Basecamp Studio**
 Cuentas: **John Rodriguez**
 Planner: **George Reyes**
 Mercadeo: **Chiara Pennacchio & Rosa Peña Jerez**

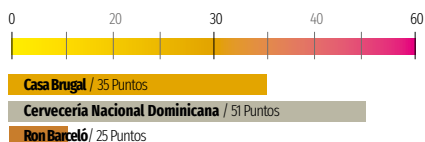


Jenny Mella
 Directora creativa de contenidos en Pagés BBOO

Iniciando con presidente creo que a nivel narrativo aborda muy bien el momento en que

salió la campaña conectó con los dominicanos mostrando lo mejor que sabemos hacer y el orgullo que eso representa, a pesar que el recurso y la forma es muy similar a otras campañas no deja de ser contagiosa y atractiva.

Por otro Casa Brugal la forma en que cuenta la historia es un recurso utilizado antes, entiendo que a nivel creativo se le pudo sacar mas provecho siendo un tema tan relevante para la categoría; por último Ron Barceló el mensaje genera mucha confusión no está claro si realmente el producto es orgánico, me habla mas de los materiales de empaque que del producto en sí, siendo esto muy a la interpretación, creo que un tema tan relevante que se le pudo sacar mas provecho, el material creativo no está a la altura.

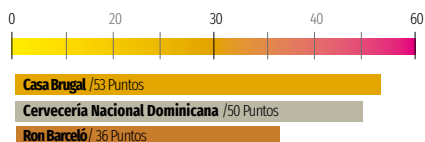


Kimberly Guevara
 Publicista experta en comunicación comercial

La categoría de bebidas alcoholicas es muy competitiva y un canvas para crear diferenciación. Se presta

para comunicar a través de ocasiones de consumo, destacar marca país e innovar con desarrollos sostenibles.

Si bien es cierto que nos sentimos orgullosos de ser dominicanos y esto nos conecta orgánicamente sigue siendo un reto hacerlo de forma novedosa. Hemos cambiado tanto en el último año que los mensajes que evoquen al cuidado del medio ambiente nos parecen ahora más relevantes. Siendo el consumo responsable una problemática mayor que la misma categoría, es clave conectar de forma distinta y los recursos utilizados por Casa Brugal donde se invita a la audiencia a decidir, fueron acertados y a tono con el objetivo a cumplir.

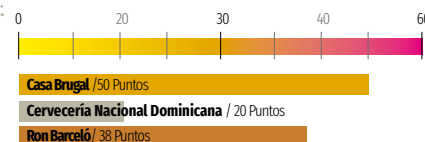


Raúl Portorreal D.
 Licenciado en publicidad y mercadeo en la Universidad Autónoma de Santo Domingo

1- La campaña Respetar los límites, tiene ese touch que últimamente ha perdido la publicidad; sorprender, generar una expectativa que te lleve a ver el spot hasta el final y luego decidir si el desenlace te hizo click. Es relevante y transmite el mensaje de forma inteligente.

2- Dominicano Soy, es un despliegue de recursos que conecta más por las figuras usadas en el spot, que por el storytelling mismo, un himno como esa canción debió ser algo que te pusiera a llorar, que se te inflara el pecho y repitiendo dominicano soy.

3- Tributo a la madre naturaleza es una ejecución limpia directa que vende lo que tiene que vender.



“La protección social de nuestro país debe girar como pivote central en torno a la empleabilidad”

Tras ser designado Ministro del Trabajo, Luis Miguel De Camps puso en pausa el ejercicio profesional en su firma de abogados: De Camps Vásquez & Varela, así como sus funciones como presidente ejecutivo de la Asociación Dominicana de Sociedades Fiduciarias, ASOFIDOM, para dedicarse de lleno al servicio público y a sus tareas frente a la institución que rige las políticas de empleo y seguridad social, y regula las relaciones laborales, a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible del país.

De Camps es abogado, graduado en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, posee un Master of Law en Georgetown University, además de estudios de postgrado con especialización en Negociación y Resolución de Conflictos en Harvard.

Hijo del destacado luchador político Hatuey De Camps, su inclinación por la participación política siempre ha estado presente. La vida le colocó en

una situación privilegiada para poder observar de cerca y desde dentro lo que significa el sacrificio personal y familiar de un dirigente que ejerce la actividad política por vocación. Esto ha sido una escuela que le permitió, desde muy joven, entender los difíciles retos del país y el innegable deseo de los dominicanos por salir adelante.

“Es un legado que a la vez me exige y me alimenta. Me reclama resultados positivos y con pleno respeto de la institucionalidad lo que significa grandes esfuerzos y mucho trabajo en la coordinación de voluntades constructivas, a la vez que me da fuerzas para ejercer dicha labor”, afirma De Camps.

Para él, República Dominicana debe orientarse por la ruta del desarrollo, no solo del crecimiento económico. Considera que para lograrlo, uno de los principales factores es la institucionalidad democrática. Esto implica transparencia, rendición de cuentas y régimen de consecuencias.

“Sobre una base con estas características nuestro pueblo podrá construir su futuro con la confianza de que el trabajo nos generará dicho desarrollo”, afirma.

Para ahondar sobre su visión de país y los desafíos que enfrenta el Ministerio del Trabajo en estos momentos donde, a pesar de la crisis, el país ha recuperado sus capacidades productivas y la reactivación económica es innegable, Luis Miguel De Camps conversó con Factor de Éxito.

¿Cuáles son los grandes retos del empleo en República Dominicana?

Los grandes retos del empleo en nuestro país van en dos carriles paralelos. Por un lado, la generación de más y mejores empleos formales. Y en el otro la recuperación y mejora de los empleos afectados por la crisis pandémica mundial. Estos dos carriles, no solo van de la mano, sino que deben avanzar sobre la base de encontrar el equilibrio de estas mejoras para los trabajadores, a la vez de eficientizar

Luis Miguel De Camps

MINISTRO DE TRABAJO



la economía y lograr que la misma sea lo suficientemente competitiva para atraer las inversiones y el crecimiento necesario.

¿Cuáles son los objetivos que se ha propuesto lograr al frente de este despacho?

De manera programática, nos interesa hacer de esta institución un espacio donde la ciudadanía se encuentre para recibir servicios, que sepa que esta institución existe por y para la gente. Que pueda encontrar soluciones a las necesidades de intermediación de empleo, es decir, que logremos servir de intermediadores y conseguir que las personas puedan insertarse en el mercado laboral. La labor de intermediación de empleo debe ser uno de los ejes de facilitación al crecimiento económico y el desarrollo social de nuestro país. Esto significa, entre otras cosas, acabar con el desfase histórico entre las necesidades prospectivas del mercado laboral, y la producción de capacidades en la población que no encuentra inserción laboral.

En definitiva, la protección social de nuestro país debe girar como pivote central en torno a la empleabilidad. Este es el mejor programa social que puede haber.

Si logramos más y mejor inserción laboral, mejor coordinación de capacitación para la empleabilidad, coordinación eficiente de los sistemas de protección social, sostenibilidad y mejoras del sistema dominicano de seguridad social y una supervisión justa y equitativa de las relaciones laborales, entonces habremos servido adecuadamente a nuestro país.

¿Cómo ha priorizado el gobierno dominicano la generación de empleo en términos de estrategia y políticas públicas?

Las principales estrategias del gobierno dominicano surgen desde el plan de gobierno 2020-2024. La Estrategia Nacional de Desarrollo en su eje No. 3 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En primer término destaca el fomento del empleo decente, cuyo objetivo es impulsar la política nacional de empleo como centro de las políticas públicas, en consenso con los actores socio laborales.

En segundo lugar, los servicios públicos de empleo, lo que implica un servicio integrado y moderno para lo cual el Ministerio tendrá una transformación digital.



AMERICAN
EXPRESS

NO vivas la vida SIN ELLA™



Recibe un
**bono de bienvenida de
hasta* 40,000 Puntos**
Membership Rewards®
con tu nueva tarjeta Scotiabank
American Express®

**Solicítala hoy llamando a
nuestro Centro de Contacto
al teléfono (809) 567-7268**

scotiabank.com.do

Scotiabank®

Bono de bienvenida sujeto al tipo de tarjeta aprobada y al alcanzar monto de consumo mínimo acumulado durante los primeros 3 meses de emitida la tarjeta. American Express es una marca de American Express. Las tarjetas son emitidas por Scotiabank República Dominicana bajo licencia de American Express. ®Marca registrada de The Bank of Nova Scotia.



Igualmente, se plantea como punto clave el estímulo de la economía, lo que significa el apoyo a las empresas, la protección a los trabajadores, el diálogo social y el fortalecimiento de la investigación del mercado laboral.

Y, finalmente, el impulso del Plan Nacional de Empleo de manera consensuada, con políticas activas de empleo, con los actores empresariales, sindicales, académicos y sociales.

¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas para la reactivación de más de 500 mil empleos suspendidos a raíz de la crisis sanitaria? ¿Qué herramientas y acciones están implementando para identificar y gestionar nuevas oportunidades laborales para los dominicanos en favor de la reactivación del empleo?

En primer lugar, los programas de asistencia social como Fase I y Fase II Quédate en Casa, para ayudar a paliar las consecuencias de las suspensiones de los contratos de trabajo.

Otra iniciativa que ha implementado el gobierno para la reactivación económica es la emisión de la resolución 23/2020 de teletrabajo. Esta resolución permite potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de la empresa, así como también permite que el trabajador pueda conciliar la vida laboral con la vida familiar a fin de garantizar sus derechos.

En cuanto a la reactivación económica del sector turismo el Ministerio de Trabajo realizó diálogos con los principales actores del sistema, fruto de estos encuentros surgió la Resolución 18/2020 sobre las recomendaciones para salvaguardar los empleos en el sector turismo ante el impacto del coronavirus (COVID-19) en la República Dominicana. La emisión de esta certificación se tradujo en la recuperación de más de 13,000 empleos en el sector al mes de

octubre del 2020.

El Estado ha ido apoyando a los sectores más afectados por la Pandemia, vale decir, al sector Turismo para su recuperación (En el mes de marzo llegaron al país 320 mil turistas no residentes), al sector construcción (Plan masivo de obras públicas) y a la Industria nacional, especialmente las zonas francas, sector que se ha recuperado en un 100%.

¿Cómo ve usted la reforma del sistema de seguridad social? ¿Cómo considera que se puede fortalecer el sistema?

La seguridad social, debo reconocer que ha tenido durante los últimos 20 años, importantes avances de impacto económico y social en el país a través de la creación e implementación de los seguros de vejez, discapacidad, salud, riesgos laborales y sobrevivencia, así como subsidios por enfermedad, maternidad y lactancia.

No obstante, es que luego de 20 años de su promulgación dicha ley haya sido impactada por los cambios que sufre actualmente la sociedad, producto justamente de su desarrollo y empoderamiento de las personas sobre sus deberes y derechos.

Por lo tanto, la reforma de la Ley 87-01 debe ser vista como una oportunidad de mejorar aquellos aspectos que requieren de atención por no haberse implementado, como lo es la incorporación al sistema de los trabajadores independientes, cuentapropistas y hasta los informales.

Igualmente, temas como el reconocimiento de derechos adquiridos en regímenes de pensión vigentes previo al año 2001 que garanticen a esa población una prestación previsional llegado el término de vida laboral activa.



Si bien la ley ha sufrido modificaciones importantes como el cambio de esquema de las comisiones que cobraban las administradoras de fondos de pensiones, autonomía para la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), y la creación del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), entre otras que suponen una mejora en la eficiencia de servicios y reducción de costos para los afiliados y el Estado, se hace necesario continuar revisando variables que impacten positivamente a las prestaciones garantizadas.

Entre esos aspectos, también es importante evaluar el porcentaje de aportes que realizamos a los seguros, a fin de garantizar su sostenibilidad a largo plazo, así como la mejora en los beneficios.

Así mismo, entendemos de rigor actualizar los roles y funciones de los actores que participan en el sistema, en busca de incrementar la eficacia y eficiencia de los mismos.

Es necesario resaltar que como Ministerio de Trabajo y presidente del Consejo Nacional de Seguridad Social, nos hemos comprometido junto a las demás entidades públicas que conformamos el Sistema Dominicano de Seguridad Social, con el apoyo del Ministerio de la Presidencia, a presentar ante la comisión bicameral del Congreso a cargo de la revisión integral de la ley

núm. 87-01 la posición unificada del gobierno, la cual entendemos servirá de guía y apoyo para la toma de decisión en el seno de ese estamento legislativo.

Queremos reiterar nuestro compromiso de ser una pieza fundamental en la construcción del gran pacto social planteado por el presidente Luis Abinader Corona, quien, en su primer discurso de rendición de cuentas, el pasado 27 de febrero, trazó la ruta que debe seguir nuestro gobierno para generar los cambios que la sociedad dominicana está demandando.

¿Los fondos de pensiones han sido objeto de grandes cuestionamientos, incluyendo la reciente batalla librada por algunos sectores para obtener un retorno del 30% de los fondos en favor de los contribuyentes como medio paliativo ante la crisis del Covid-19. ¿Cree usted que debería replantearse el rol de las AFP?

El país se aboca a la conformación de un nuevo pacto social. Esto deberá significar el mejoramiento de los sistemas laborales y de seguridad social para que respondan a los nuevos tiempos, pero también para estar preparados y con visión hacia el futuro y lo que deberá ser una sociedad con empleos formales y dignos, y un sistema de seguridad social con más y mejores atenciones médicas, con más y mejores seguros de riesgos laborales, y con más y mejores pensiones para todos.

Ese es el objetivo que debemos compartir. Igualmente debemos compartir el compromiso de hacer las transformaciones legales y estructurales necesarias que viabilicen la materialización de dichos objetivos. Con transparencia, legitimidad de intereses y con la responsabilidad social que nos manda nuestra Constitución.

A pesar de la crisis sanitaria por COVID-19 y sus consecuencias en la economía, usted ha declarado que se han creado nuevas plazas de trabajo en el país, ¿a qué atribuye esto? ¿Qué condiciones existen en República Dominicana que han permitido este incremento?

Principalmente se debe a la reactivación gradual de la economía la cual creció en 1.5% en el mes de marzo del presente año. Además, existe una pre-condición positiva de participación del sector empleador. Por su parte, el Ministerio se apresta a formular el Plan Nacional de Empleo de manera consensuada.

Otras de las condiciones creadas han sido la política monetaria en expansión y la política fiscal de posposición de pagos de cuotas de préstamos, así como el pago de tasa cero para los préstamos en los sectores agropecuarios y MIPYMES. A esto se suma la inversión extranjera directa en los sectores de turismo y energía renovable.

La Resolución número 23/2020 sobre la regulación del teletrabajo incluye importantes disposiciones acerca de las jornadas laborales, seguridad y salud del empleado, herramientas y equipos que debe facilitar el empleador al teletrabajador, ¿cuáles son los mecanismos de control que el Ministerio del Trabajo aplica para velar que las empresas realmente cumplan?

El Ministerio de Trabajo, a través del sistema de inspección laboral, supervisa que las empresas cumplan con los requisitos establecidos en la resolución 23/2020 sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo. Se realizan las inspecciones necesarias para que se cumplan los requisitos planteados para los teletrabajadores que laboran desde sus casas y no en centros de trabajos compartidos, con una inspección inicial que deberá de ser consensuada con el trabajador y contar con el consentimiento expreso de este.

En relación a la reversibilidad, el Ministerio de Trabajo como ente conciliador de las partes es el llamado a decidir cuando esta aplica o no, dependiendo la situación de las partes; así mismo, somos los encargados de recibir los contratos de trabajo firmados en este sentido y de llevar el pertinente control. En ese sentido, hemos instalado un sistema que permite subir a los actores los contratos de teletrabajo de manera digital, con el uso de firma

electrónica digital, lo que ha servido para eficientar el servicio que damos a los usuarios.

La entrega de certificaciones por cumplimiento de protocolos de prevención de COVID-19 a hoteles ha salvaguardado miles de empleos, ¿bajo cuáles estándares los analistas de seguridad y salud del Ministerio de Trabajo basan las supervisiones de los distintos puntos turísticos del país? ¿Cada cuánto tiempo se realizan estas inspecciones?

Las mejores prácticas realizadas por la República Dominicana en materia de prevención y disminución de los casos de infectados/afectados, siguiendo los protocolos y lineamientos de la OMS/OPS y del Ministerio de Salud y Asistencia Social. A partir de entonces, el Ministerio de Trabajo consideró de gran valor impulsar la agenda Nacional en el área de Salud, Seguridad y Trabajo, priorizando los sectores más impactados de la economía, no solo por la generación de divisas, sino también de empleos decentes (sector turismo).

Se diseñó un instrumento de Bioseguridad por actividad económica, para poder evaluar los protocolos de actuación contra el Covid-19. Iniciando un proceso de intervenciones, monitoreos y acompañamiento de las empresas con el único fin de fomentar, promocionar y educar cómo prevenir y enfrentar el patógeno, tanto a los empleadores, trabajadores y sus familiares. Es importante señalar que

el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene, Salud y Seguridad Industrial, desarrollaron un amplio programa de divulgación y sensibilización de un nuevo enfoque en materia de salud y seguridad laboral sobre el tema Bioseguridad preponderante en estos momentos. Así mismo, puso en práctica los servicios de vigilancia epidemiológica y salud ocupacional al servicio del sector laboral y empresarial del país, por medio de asesorías, consultorías, charlas y acompañamiento en materia de salud laboral, y de este modo el Ministerio de Trabajo se convierte en el mayor vínculo en materia de prevención y bioseguridad contra el Covid-19.

La DGHSSI en ningún momento dejó de dar asistencia, seguimiento y acompañamiento a los programas de salud y seguridad industrial de las empresas, tampoco a la disminución de los riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales, ni a lo referente a los Comités Mixtos, Actas Constitutivas y al cumplimiento por parte de las Empresas y los Trabajadores del Reglamento 522-06. Para tales fines, el Ministerio habilitó una plataforma digital que facilita esta actividad a los empleadores. Como resultado de esta gran labor realizada por el Ministerio de Trabajo, se logró certificar alrededor de 200 hoteles por el uso adecuado de los protocolos de Bioseguridad diseñados e implementados para dar inicio a la desescalada en el sector turismo, impactar a más de 15,000 empleados y con ello la reactivación gradual de la economía.

El equipo de Analistas/Prevenционistas que conforman la DGHSSI del Ministerio de Trabajo ha recibido vía web, desde los inicios de la crisis, Diplomados y Talleres de capacitación continua en el manejo de prevención, protección personal y mitigación de los riesgos frente al Covid-19, así como el retorno seguro al área de trabajo y el mantenimiento de ambientes laborales saludables. Por eso el proceso de evaluación, monitoreo, control y actualización de los protocolos de Bioseguridad de las empresas, se realizan cada 60 días, para poder identificar fortalezas, debilidades y señalar las oportunidades de mejorar las condiciones de los trabajadores en las diferentes áreas de desarrollo donde acuden clientes internos, externos y los usuarios en general.

¿Cómo quisiera ser recordado por los trabajadores y el país una vez abandone el cargo cuando corresponda? ¿qué legado le gustaría haber dejado?

Simplemente como un servidor público que luchó, de forma transparente y abierta, por mejorar sus condiciones de vida y realidades materiales. Que trabajó por la construcción de consensos sostenibles y duraderos que signifiquen el fortalecimiento del tejido socioeconómico de nuestra sociedad.



DETRÁS DE IDEAS *Sostenibles* SIEMPRE HAY LÍDERES CON PROPÓSITO.



Gestionamos la impresión de todos tus documentos en papel 100% reciclado, ayudando a tu empresa en el ahorro de una inmensa cantidad de recursos, reduciendo sus emisiones de CO₂ y convirtiéndola en un aliado estratégico del desarrollo sostenible.

“**TODO LO QUE HACES DEBE TENER UN PROPÓSITO, EL NUESTRO ES CREAR VALOR DE FORMA SOSTENIBLE.**”

Carlina Rodríguez
PROJECT MANAGER



Trabajar en RD, ¿un entorno seguro y saludable?

ADAFP: Nuestra **misión** es **contribuir** con un retiro de **calidad** para **todos** los **trabajadores** en la **República** **Dominicana**

El trabajo duro y constante es parte de la definición de los dominicanos, de su esencia y carácter. Es por ello que, tras una vida enfocada en construir el “mejor futuro”, siempre llega el momento de cuestionarse sobre qué pasará cuando ciertamente llegue ese futuro, cuando llegue el momento de retirarse.

Ante tal pregunta, surge como respuesta la Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones (ADAFP), teniendo como objetivo principal contribuir con un retiro de calidad para todos los trabajadores dominicanos, mediante el fomento de las mejores prácticas de gestión, la seguridad jurídica y la sostenibilidad financiera.

Es por ello que Revista Factor de Éxito se complace en entrevistar a Kirsis Jáquez, quien es la presidenta ejecutiva de esta entidad gremial empresarial, con el propósito de destacar esos puntos que resultan vitales para los afiliados, dando lugar a una sociedad mucho más informada y preparada a la realidad de hoy, conocedora de ese estado del “futuro” por el que ha trabajado durante toda su vida.

Entendiendo que la Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones (ADAFP) es la entidad gremial empresarial que agrupa y representa a las AFP dominicanas, ¿Cómo contribuye a que las empresas en cuestión garanticen a los dominicanos un retiro seguro y de calidad, una vez llegado el momento?



Entrevista a: **Kirsis Jáquez**
Presidenta Ejecutiva Asociación de Fondo de Pensiones (ADAFP)

Como organización gremial empresarial y por delegación de las mismas, la ADAFP representa como sector a las AFP miembros ante las distintas instancias creadas por ley en el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus distintas instituciones, en particular ante la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) y el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS).

Por este rol, de manera permanente la ADAFP participa de manera proactiva junto a las autoridades del sistema sometiendo propuestas técnicas y aportando en los procesos de perfeccionamiento normativo que en el marco de la ley contribuyan con el adecuado y sostenible desarrollo del sistema de pensiones, a fin de que se logre el objetivo de protección previsional para los afiliados y sus familias, a la vez que se genera riqueza para el país.

En ese sentido, nuestra misión es “contribuir con un retiro de calidad para todos los trabajadores en la República Dominicana, mediante el fomento de las mejores prácticas de gestión, la seguridad jurídica y la sostenibilidad financiera.”

¿Cuáles son los miembros o entidades AFP que pertenecen a ADAFP y bajo cuáles lineamientos administran estas los ahorros de los trabajadores dominicanos para sus pensiones?

Los miembros de la ADAFP son AFP Crecer, AFP Popular, AFP Reservas, AFP Romana y AFP Siembra.

Las AFP son entidades financieras que, de acuerdo con las leyes del país, administran los fondos de pensiones de sus afiliados en el marco de las disposiciones y prestaciones que establece la Ley 87-01 de Seguridad Social y demás normativa complementaria, con la finalidad de invertir dichos recursos de forma segura y rentable para incrementarlos y constituir el patrimonio que financie la pensión de sus afiliados al momento del retiro.

¿De dónde provienen los fondos que garantizan la pensión para los ciudadanos dominicanos? ¿Cuáles son los diferentes tipos de pensiones que existen en nuestro sistema?

El fondo de pensiones del afiliado se conforma por la suma de los aportes que él y su empleador realizan durante su vida laboral activa, más la rentabilidad que a su favor le genera la AFP con la inversión de dichos recursos.

Vale destacar que del patrimonio total acumulado de los fondos de pensiones administrados por las AFP, el 53.83% fue producto de la rentabilidad que las AFP generaron a favor de sus afiliados; el 32.32% fue por los aportes de los empleadores y el 13.85% por los aportes de los afiliados. No obstante, el 100% de ese patrimonio es propiedad de los afiliados.

El Régimen Contributivo administrado por las AFP otorga beneficios como pensión por vejez, pensión por vejez anticipada, por cesantía por edad avanzada, por discapacidad y por sobrevivencia. Igualmente, existe el beneficio por ingreso tardío y la entrega de saldo como herencia a familiares de afiliados fallecidos.

¿En qué consiste la inversión de los fondos de pensiones? ¿Representa esto algún riesgo económico para el ciudadano al momento de su retiro?

El principal rol de las AFP es realizar inversiones seguras y rentables para incrementar el patrimonio de sus afiliados, de modo que permita financiar su pensión al momento del retiro. En caso de que el afiliado fallezca, los sobrevivientes reciben la protección de pensión por sobrevivencia o el total del fondo acumulado como herencia.

Este ahorro regular y sistemático se constituye en una importante fuente de financiamiento del desarrollo nacional, de forma que en la actualidad los fondos de pensiones administrados por las AFP son el principal inversionista de largo plazo del país.

El éxito del sistema de pensiones, tanto para su objetivo primordial de protección como por las externalidades positivas del impacto económico que tiene, convoca la participación de los diferentes actores. Partiendo de la definición de políticas públicas que propicien la iniciativa privada en el desarrollo de actividades productivas y de servicios, que se fomenten asimismo proyectos de inversión con alianzas público-privadas -las cuales de manera sostenible generen riqueza-, creen empleos de calidad y que en general mejoren la competitividad del país, produciéndose de este modo el llamado círculo virtuoso de la economía, que siga generando rentabilidad económica y social, contribuyendo con el desarrollo nacional y una mejor distribución del ingreso.

De ahí que podemos afirmar que el éxito económico es imprescindible para alcanzar el éxito en materia de protección social.

Una de las principales inquietudes de los ciudadanos con respecto a sus pensiones, es no tener información específica acerca de su historial y un acceso directo a sus fondos, ¿Cómo enfrentan las AFP esta realidad? ¿Cuáles son esos procesos que aseguran a los ciudadanos la información y acceso a su pensión?

De manera regular, las AFP realizan gestiones para contactar a sus afiliados para que reciban sus estados de cuenta periódicamente. Para motivar a los afiliados, promueven en sus redes sociales que actualicen los datos de contacto para que siempre estén informados de cómo va su cuenta en la AFP y de la rentabilidad que están logrando para incrementar el dinero de su retiro.

En general, las AFP hacen esfuerzos por establecer canales de comunicación regulares con sus afiliados para orientarlos y asistirlos cuando necesiten un servicio.

¿Qué sucede en el caso de las personas afiliadas fallecidas y sus ahorros acumulados? ¿Cómo son dispuestos estos fondos?

En nuestro sistema de pensiones, el dinero de los afiliados fallecidos siempre está garantizado para sus familiares, sea como pensión o como herencia. Si los familiares no califican para una pensión por sobrevivencia, el fondo acumulado en la cuenta del afiliado en la AFP se convierte en una herencia que recibirán sus familiares.

La pensión por sobrevivencia la reciben el o la cónyuge sobreviviente; los hijos solteros menores de 18 años; los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 21 años que sean estudiantes; los hijos en gestación; y los hijos de cualquier edad considerados discapacitados, en cuyo caso la pensión por sobrevivencia será vitalicia.

Por iniciativa de la ADAFP, este proceso para recibir el fondo de un familiar fallecido ha sido simplificado por las autoridades. En diciembre de 2020, la ADAFP propuso el establecimiento de un Proceso Simplificado de Acceso a Beneficios, que fue acogido recientemente por el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y por la Superintendencia de Pensiones, a mediados de marzo pasado.

Con la aprobación de la propuesta de la ADAFP, ya se permite a las AFP entregar el dinero a los familiares sin el requisito de la certificación del pago de impuestos sucesorales, lo que agiliza los trámites para recibir el fondo cuando se trata de herencias.

La ADAFP también ha propuesto que las documentaciones del registro civil -necesarias para la determinación de beneficiarios o herederos- sean gratuitas y virtuales para los familiares, lo que reducirá costos y tiempo en las gestiones.

¿Cuáles diría usted que son los principales retos que enfrenta ADAFP de cara al entorno laboral actual de República Dominicana?

La República Dominicana dio un gran salto con el surgimiento y desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones, por los crecientes niveles de ahorro alcanzados, la garantía de derechos y patrimonio individual que la población afiliada tiene, así como por los importantes avances que en términos cualitativos y cuantitativos hemos logrado tanto en el sistema financiero como en el mercado de capitales para el financiamiento de actividades públicas y privadas.

No obstante los grandes avances, las AFP de la ADAFP entendemos que hay oportunidades de mejora, por lo que promovemos un perfeccionamiento del sistema para lograr más y mejores pensiones, que busque mejorar las pensiones de los afiliados, extender la protección en pensiones dando cobertura cada vez a más personas, mayor diversificación de las opciones de inversión de los fondos de pensiones administrados por las AFP, crear un sistema de pensiones mínimas, entre otros importantes aspectos.

¿Mucho se cuestiona a las AFP por las sumas de dinero que produce en beneficio de la institución y su relación con los beneficios para los afiliados, que posición tiene ADAFP al respecto?

En primer lugar, queremos destacar los resultados favorables a los afiliados que las AFP logran con la inversión de los fondos de pensiones. Es preciso destacar que, en el año 2020, los fondos de pensiones administrados por las AFP se incrementaron en RD\$89,241,132,626.00, de los cuales RD\$58,983,622,209.00, que

representan el 66% de ese crecimiento, fue producto de la rentabilidad que las AFP lograron a favor de sus afiliados.

En el citado período, en promedio cada afiliado ganó por rentabilidad RD\$14,527, mientras las AFP en promedio se ganaron RD\$1,080 en todo el año, lo que representa aproximadamente RD\$90 al mes, por afiliado. Es decir, que en promedio durante el año los afiliados obtuvieron 13 veces más por la rentabilidad que lo que las AFP ganaron por cada afiliado.

Es bueno indicar, asimismo, que las AFP tienen ingresos en base a una comisión como porcentaje del fondo administrado, las cuales se irán reduciendo conforme lo establecido por la Ley 13-20. En el 2020 esa comisión fue de 1.20%, a partir de enero de 2021 bajó a 1.15%, y seguirá reduciéndose hasta 0.75%.

¿Cuál es la visión de futuro de ADAFP en cuanto a las modificaciones pertinentes de la Ley de Seguridad Social que haga mas efectivo el servicio de las AFP al trabajador?

Los miembros de ADAFP estamos conscientes y sensibilizados sobre la necesidad de una reforma profunda, responsable y seria del sistema de pensiones a los fines de superar las falencias de este, sus omisiones y problemas estructurales para, de manera sostenible, lograr más y mejores pensiones y seguir generando riqueza y desarrollo económico y social en el país, robusteciendo el sistema.

En ese sentido, tenemos propuestas que buscan aumentar el monto de las pensiones o tasa de reemplazo, que los pensionados tengan un seguro de salud, incluir en la protección en pensiones a los trabajadores independientes o por cuenta propia, fomentar el ahorro voluntario, establecer una protección eficiente al desempleo (cesante), implementar un seguro de longevidad para que las pensiones por vejez sean vitalicias.

Otras iniciativas buscan que las personas que no puedan cotizar lo suficiente tengan acceso a una pensión mínima contributiva. Igualmente, que el país cuente con un sistema de pensiones mínimas solidarias para las personas de la tercera edad en riesgo de pobreza.

En la ADAFP trabajamos por un sistema de pensiones que juntos podemos mejorar.

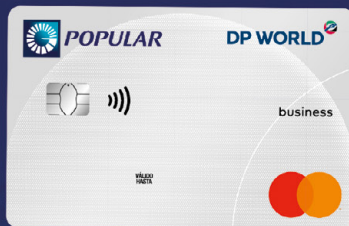
Mastercard DP World

Conectándote con tus metas.

Conoce la nueva tarjeta de crédito Mastercard DP World Popular, un producto diseñado para ofrecerte facilidades en tus trámites portuarios, que te permitirá realizar pagos rápidos y disfrutar de los siguientes beneficios:

- Cashback al alcanzar tu meta de consumo dentro de la plataforma DP World.
- Pagos a través de la plataforma portal.caucedo.com, de forma fácil y segura con AZUL.
- Soporte y asesoría de tu oficial de negocios.
- Mastercard Business Card, que incluye seguros y asistencia Core.
- Hasta 54 días para realizar el pago de tu tarjeta, a partir de la fecha de corte.

Para solicitar tu tarjeta y obtener más información acerca de estos y otros beneficios, visita popularenlinea.com/DPWorld



DP WORLD



www.popularenlinea.com
Telebanco 809-544-5555

   @Popularenlinea

  Banco Popular Dominicano

ADARS en permanente servicio a los afiliados

La asociación brinda una asistencia basada en la calidad, la eficiencia y la solidaridad, reiterando día a día su compromiso con el éxito del Seguro Familiar de Salud.



José Manuel Vargas
Presidente Ejecutivo de ADARS

La Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud, ADARS, es una organización sin fines de lucro que reúne a las principales ARS privadas del país: Mapfre Salud ARS, ARS Universal, ARS Simag, ARS Yunen, ARS Monumental y Primera, ARS de Humano, las cuales cuentan con una afiliación total de más de 2.4 millones de personas, entre titulares y dependientes.

ADARS, trabaja de manera comprometida para garantizar que los afiliados reciban atenciones y servicios de calidad a través de ARS confiables y competitivas. La Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud no presta servicios de manera directa a los afiliados de las ARS asociadas, sino que se encarga de coordinar todas las iniciativas con las autoridades y los prestadores de servicios de salud para garantizar una armonía que permita a los afiliados

recibir un servicio de salud oportuno y eficiente.

De esta manera, el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) se robustece, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, a la reducción de la pobreza y las desigualdades sociales; a la protección de los desamparados y discapacitados, así como a elevar la capacidad de ahorro nacional e individual, y a la sostenibilidad del desarrollo económico y social del país.

La asociación tiene como bandera el compromiso, la ética, eficiencia, lealtad, transparencia, responsabilidad, liderazgo y credibilidad. Por esto, al presentarse la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, ADARS y sus ARS aliadas no dudaron en ofrecer la respuesta que el país necesitaba y apoyaron a sus afiliados con cobertura total de copago y gastos de

internamiento por contagio del virus. Al mismo tiempo se comprometieron a seguir pagando a tiempo a todos los prestadores de servicios de salud, asegurando la continuidad de la actividad médica en momentos de mucha incertidumbre.

Un año después, cuando los recursos económicos se comenzaron a agotar, empezaron a buscar alternativas, siempre en favor de los afiliados y manteniendo, los lineamientos de receptividad al diálogo y respaldo a todas las iniciativas que contribuyan a mejorar los servicios que ofrece la seguridad social a los dominicanos, en el marco establecido por la Ley.

José Manuel Vargas, presidente ejecutivo de ADARS, conversó con Factor de Éxito sobre la situación de la asociación en momentos retadores como los que se viven actualmente.



De cara a los nuevos tiempos, donde la salud ha tomado una importancia relevante, ¿cuáles son las innovaciones que están desarrollando como asociación para los más de dos millones de afiliados de las ARS miembros?

Estamos actualizando nuestra página web y activando las redes sociales, promovemos un estilo de vida saludable y estamos al servicio de los afiliados y los diferentes actores del Seguro Familiar de Salud 24/7.

¿Cómo cree que afectará a los afiliados la nueva resolución del Ministerio de Salud Pública que limita a una prueba PCR subsidiada al año, dejando a la capacidad de pago de la población el acceso al diagnóstico del Covid-19?

Los recursos son limitados y es necesario un control de las pruebas, quien desee hacerla sin cumplir el protocolo o porque desea viajar al exterior debe pagarla.

¿Cuál es el principal compromiso de ADARS con el país en momentos cuando la resiliencia y el trabajo conjunto son la clave para salir de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19?

Llamar a la población a vacunarse contra el Covid-19 y mantener las recomendaciones preventivas de nuestras autoridades sanitarias como son: distanciamiento físico, uso de mascarilla, uso de alcohol y lavado de manos. Mantener el modo de trabajo no presencial y lograr mediante un proceso gradual la recuperación económica de las empresas y por ende toda la economía del país.

¿Cuál es el valor agregado que ofrecen como asociación los afiliados de las ARS miembros?

Servicios de autorización 24/7 en atención a los afiliados; además, tenemos dentro de nuestra red los mejores prestadores de servicios de Salud.

¿Qué mecanismos implementa ADARS para coordinar y unificar criterios entre sus ARS asociadas, y para promover el diálogo y fomentar los vínculos con los diferentes gremios e instituciones de salud?

Permanentemente estamos en comunicación con nuestras asociadas, le mantenemos al día en las informaciones más relevantes de las autoridades y los diferentes actores del Seguro Familiar de Salud, tenemos un Consejo de Directores que se reúne de manera ordinaria mensualmente y de forma extraordinaria las veces que las circunstancias lo demanden.

Con relación a la Ley 87-01, que otorga a todos los ciudadanos y ciudadanas los derechos de asistencia en salud y a una vida digna, como corresponde a la persona humana, José Manuel Vargas considera que es necesario actualizar algunos artículos en razón de que, con el



Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud

tiempo de implementación, ya se tiene experiencia para conocer cuáles prácticas funcionan y cuáles deben ser mejoradas y replanteadas. Además, considera que la seguridad social es parte de la dinámica de un país y sus habitantes, por lo tanto, y tomando en cuenta los cambios sociales y avances tecnológicos que se han vivido desde su promulgación en 2001, es necesario que se adecue la normativa legal a los tiempos de hoy y a las nuevas circunstancias de demandas de los afiliados y de los prestadores.

En tal sentido, la ADARS aboga para que se genere un espacio de diálogo que concluya en una propuesta que realmente avance el sistema y proteja la mayor conquista en materia de salud de la población.

Vargas considera que debería incluirse en el catálogo de prestaciones aspectos importantes como la cobertura de atenciones de salud por accidentes de tránsito. Así mismo, propone la creación en el país de una agencia evaluadora de nuevas tecnologías sanitarias y un cambio en el modelo de atención de salud, de un modelo curativo y de enfermedad, por la implementación de la atención primaria que beneficia al afiliado con un modelo preventivo como base, donde se promueva la salud y se prevenga la enfermedad. "Una persona sana es una persona productiva para su familia, para la empresa donde trabaja y para el país", afirma.



Re encuentra el camino de lo que te apasiona.

Vivir en Re Mayor es dar lo mejor de ti en cualquier circunstancia. Es tiempo de retomar lo bueno para seguir adelante y ser testigos de un mejor mañana para todos.

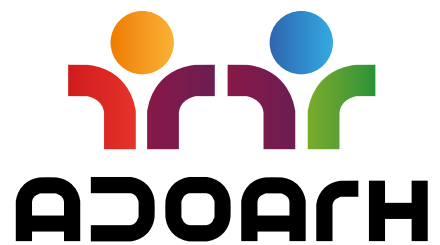


SEGUROS • SERVICIOS • INVERSIONES • FIDEICOMISOS



**GRUPO
UNIVERSAL**

Vive tranquilo. Vive seguro.



Gestión Humana está en el centro de la actividad organizacional y de la construcción de la verdadera ventaja competitiva de las empresas: el talento humano

Entrevista a: **Neyda Iglesias**

Presidenta Ejecutiva Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH)

“Estamos en un momento de cambio para todos, Gestión Humana no es una excepción, nos toca liderar y gestionar dentro de las organizaciones cambios profundos en la forma de entender cómo agregar valor.”

Es el talento humano el factor más importante de las empresas, ya que a través de este es que es posible la ejecución de sus funciones y el alcance de los objetivos organizacionales. Así como el ser humano se caracteriza por ser un ente en constante cambio, este rol de gestor humano debe cada día acoger estas nuevas tendencias y orientaciones, logrando así garantizar su desempeño y éxito, conforme a los distintos escenarios.

Para Neyda Iglesias, el tener claro este fundamento y apostar a una transformación real, durable y con verdadera esencia de cambio que trascienda generaciones, ha sido una de las claves principales que le ha permitido afianzar la importancia de los profesionales de Gestión Humana en el país.

Revista Factor de Éxito se complace en entrevistarla para esta edición desde su posición como presidenta ejecutiva de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOAHR), con más de 25 años de experiencia en el área.

¿Cuál es la labor de un profesional en Gestión Humana y su importancia en el ámbito laboral?

El rol de un gestor humano ha variado y se ha ido fortaleciendo a través de los tiempos. Gestión Humana es muy importante y fundamental para apoyar la gestión y competitividad organizacional y actuar como socio estratégico del negocio.

Por un lado, debe velar por el bienestar de los colaboradores, pero por otro lado también debe apoyar en la sostenibilidad de la empresa, a través de planes y acciones enfocadas y alineadas a cada realidad que esté viviendo la empresa en un corto, mediano y largo plazo.

Gestión humana es un aliado, un asesor y un especialista en traducir la estrategia del negocio a toda la organización a través de los procesos que lidera. Es un actor importante en la construcción de una visión compartida por el liderazgo y el desarrollo de un entorno que promueva el alto desempeño, la mejora continua, el desarrollo y la innovación organizacional.

En resumen, Gestión Humana está en el centro de la actividad organizacional y de la construcción de la verdadera ventaja competitiva de las empresas: el talento humano.

¿Cuál es la misión de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOAHR)? ¿Cómo influye su participación en el entorno laboral de nuestro país?

ADOARH impulsa el desarrollo continuo de los profesionales de Gestión Humana propiciando encuentros para compartir experiencias y adquirir conocimientos de actualidad que fortalezcan la función, la productividad de las organizaciones y el país.

En los 32 años que tiene de fundada, profesionales talentosos y comprometidos han contribuido al prestigio que posee hoy día la marca ADOARH, aportando ideas, propuestas de cambio y generando espacios de crecimiento para los que compartimos el privilegio de ejercer esta

profesión y, por lo tanto, en agregar valor al trabajo que realizamos en los diferentes sectores productivos del país.

Hacia el futuro seguimos mirando posibilidades de influir de manera positiva en temas críticos como son: los cambios en los marcos legales del trabajo, la transformación de la cultura de las empresas hacia la diversidad y la inclusión, y el desarrollo de nuevas competencias que serán requeridas por el trabajo del mañana.

Hemos logrado ser una asociación referente, tanto a nivel nacional como internacional, ya que estamos afiliados a la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) y a la World Federation of People Management Associations (WFPMA), y localmente a la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM).

Este año seremos sede país del “XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) y XV Congreso Nacional de Gestión Humana (ADOARH)”, el cual llamamos: “La Gente: El Ritmo de las Organizaciones”.

¿A través de cuáles mecanismos y estrategias ADOAHR contribuye al fortalecimiento y desarrollo de los profesionales de Gestión Humana?

Como estrategia principal, buscamos cada vez más captar y agrupar a los profesionales del ámbito de la Gestión Humana dentro de los diversos sectores de la economía nacional, a través de búsqueda de mejora continua, de calidad de nuestras actividades, talleres, seminarios y por supuesto nuestro congreso nacional con diversos contenidos y nuevas tendencias del área, de esta forma seguir contribuyendo al fortalecimiento del rol y al continuo desarrollo de nuestros miembros.

A lo largo de su campaña y como parte de su visión de trabajo como presidenta ejecutiva de ADOAHR, se ha caracterizado por promover una transformación general que marque un legado para futuras generaciones, ¿Cuáles considera son las bases para alcanzar esta transformación?

La transformación a la que apuntamos no dependerá de lo que hacemos o decimos, sino de lo que somos y de cómo actuamos, lo que nos permitirá lograr un cambio de mirada respecto al rol del gestor humano y de nuestra asociación, alcanzando un mayor impacto en las nuevas generaciones, el ámbito laboral, social y económico de nuestro país.

La transformación a la que apostamos nos exige adoptar nuevas formas de hacer las cosas, transformando nuestros esquemas mentales, ser en sí el socio estratégico del negocio, transmitir conocimientos y formar a las nuevas generaciones, pero a la vez escucharlos, estar atentos a nuevas ideas, llegar a que Gestión Humana abrace su rol estratégico y no pierda de vista el trato cálido y cercano que la naturaleza de su trabajo requiere.

En fin, estamos en un momento de cambio para todos, nuestra profesión no es una excepción, al contrario, está

llamada a liderar y gestionar el cambio dentro de las organizaciones, por lo tanto, el éxito de asumir el rol que el momento histórico le llama a asumir dependerá de la coherencia de sus profesionales y de la disposición a hacer cambios profundos en la forma de entender cómo agregar valor, más allá de cumplir con normas y políticas escritas para un entorno que ya no existe.

Observando las circunstancias actuales que arrojan a República Dominicana a raíz de la pandemia y entendiendo que ADOAHR vela por el fortalecimiento y preparación de los profesionales en Gestión Humana, ¿Cuáles diría que son los principales desafíos por enfrentar por parte de esta entidad?

Tuvimos grandes desafíos desde el inicio de nuestra gestión. Hemos sido la primera directiva en ser juramentada vía modalidad virtual, y así tuvimos que ajustar toda nuestra planificación estratégica la cual la teníamos lista pre-pandemia.

Por otro lado, el entorno laboral ha venido transformándose, respondiendo a la dinámica económica, con cambios constantes y medidas regulatorias de cada momento en el país.

Realizamos largas jornadas de trabajo, evaluando cómo seguir apoyando en su crecimiento a nuestros miembros y a los profesionales de Gestión Humana en todo esto que como gremio estamos pasando.

Nos enfocamos a seguir cuidando de ellos y realizando charlas, orientaciones de salud, salud mental, bienestar vía los ADOARH TALKS y orientados a temas regulatorios y de tendencias vía modalidad virtual. De igual forma, hemos querido mantener el sentido de pertenencia y cercanía con nuestros miembros realizando los ADOARH After Work, con temas refrescantes y menos académicos para el disfrute de todos los miembros.

Hemos continuado también con nuestro ADOARH Academy, formando a esta nueva generación que va naciendo en temas base de gestión humana. Y, como mencioné anteriormente, nuestro mayor desafío es nuestro Congreso virtual a celebrarse en noviembre de este año, en el cual tanto la plataforma digital como el programa académico a ofrecer, es vital para continuar poniendo en alto nuestro ADOARH y seguir formando a nuestros miembros.

¿Qué opinión tiene ADOAHR del proyecto de ley para la regulación del teletrabajo? ¿Cuáles son las mejores prácticas que una empresa debe aplicar para gestionar esta modalidad de trabajo?

En relación con la regulación del teletrabajo, como asociación solicitamos activamente nuestra participación en dicho proyecto. Cuando emitieron dicha regulación, solicitamos al Ministerio de Trabajo su participación como expositor en uno de nuestros ADOARH Talks, el cual fue muy interesante porque nuestros miembros tuvieron la oportunidad de expresar sus inquietudes, sugerencias y opiniones al respecto.

De igual forma realizamos un petit comité a partir del cual emitimos formalmente nuestras observaciones al Ministerio de Trabajo, siendo algunas de ellas escuchadas. Cabe resaltar que ha sido un paso importante, ya que como país y en las empresas realmente no estábamos preparados para el teletrabajo.

Sigue pendiente la revisión de la Ley 87-01 y el Código Laboral para adaptarlos a la realidad del trabajo actual y, por supuesto, a la del teletrabajo, pues la resolución 23-20 es un primer paso. Es necesario profundizar en todo el tema de salud y seguridad laboral, herramientas de trabajo, horarios, remuneración y otros aspectos que con la pandemia se han vuelto más complejos y desafiantes para los empleadores y empleados.

¿Cómo se ha afectado la cultura organizacional en las empresas debido a la distancia generada por el teletrabajo?

La pandemia ha generado grandes cambios en la vida de las personas y ha impactado a las organizaciones junto con el avance de la tecnología y el aumento de su uso en los procesos de trabajo, como consecuencia el desarrollo de una nueva cultura organizacional centrada en la persona se ha acelerado como contrapeso al desafío mental y emocional que han representado estos cambios repentinos en algunos casos.

Las personas son el activo más importante en las organizaciones. A nivel de las empresas, se ha tenido que analizar y evaluar las acciones a llevar a cabo, la operatividad de las mismas y realizar nuevas formas de gestionar a la gente para lograr resultados y poder mantener el sentido de compromiso y sentido de pertenencia.

Los edificios corporativos y los locales donde se instalaron las empresas comparten ahora con los hogares de los colaboradores la infraestructura donde se realizan sus operaciones. Siendo el espacio físico uno de los primeros símbolos de la cultura organizacional y donde los elementos visibles de la marca comenzaban a instalarse tanto en la mente de los colaboradores como en la de los clientes.

Hoy, los recursos virtuales, las redes sociales, la publicidad y los portales web son elementos más representativos de las organizaciones. Este cambio comienza a transformar la cultura y ese compromiso y vinculación que iniciaba con estar en contacto con el entorno de las oficinas, hoy las empresas deben utilizar nuevas estrategias para que el colaborador comprenda el impacto de su trabajo y pueda darle significado y propósito a las funciones que realiza muy lejos de la empresa que le contrató.

Al mismo tiempo, el colaborador como individuo tiene desafíos importantes que se incorporan también a la nueva cultura organizacional. Es difícil para el colaborador lidiar con un entorno laboral que no deja de verse alterado por situaciones domésticas y lograr que se respete el horario laboral establecido.

El rol de los líderes en este entorno es totalmente diferente. Aspectos como



la confianza y el desarrollo continuo son ahora el centro de todo liderazgo. Por tal razón, aquellas empresas cuyas culturas estaban orientadas al control, a la supervisión rigurosa, al cumplimiento de normas y procedimientos, y por lo tanto formaban y contrataban líderes coherentes con esa visión, necesariamente deberán reorientarse para poder incorporar esta metodología y retener los talentos que le permitirán afianzarla y lograr los resultados que se esperan.

¿Qué modificaciones considera usted que la Ley de Seguridad Social debería formular en favor de los empleados y trabajadores?

El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) (Ley 97-01) inicia en el año 2003, en su génesis fue un gran logro en beneficios de los trabajadores, le garantizaban una pensión y un sistema de salud con mejores condiciones. Luego de 2 décadas de funcionamiento, se hace imprescindible una modificación integral al SDSS para convertirlo en un sistema más equitativos para todos los actores.

Hay muchas inequidades en el sistema actual en lo que respecta al régimen de pensiones y salud, las cuales deben adecuarse para priorizar mayores coberturas de salud y pensiones dignas para los trabajadores.

En esta adecuación a la ley, debe considerarse la puesta en funcionamiento del seguro de desempleo.

En términos de tendencia, ¿Cuáles serán los cambios más notorios que veremos en el mundo laboral dominicano en los próximos años?

El entorno empresarial seguirá siendo cambiante y competitivo. La transformación digital llegó y no tiene vuelta atrás. Acceder a un puesto de trabajo o prosperar dentro de una empresa requerirá de una mejora constante de las capacidades y habilidades.

Aún cada vez se hará imperante la automatización, no obstante, las habilidades humanas cobrarán cada vez mayor importancia. Seguiremos en un mundo ágil, en el que se requerirá colaboración, empatía y creatividad para lograr los resultados a la velocidad o con las eficiencias que se esperan.

Las competencias digitales ahora serán requeridas para una mayor cantidad de puestos. Los seres humanos deberemos encontrar la mejor manera de convivir e incorporar a las máquinas en nuestras actividades.

Pensamiento analítico, conceptual y sistémico deberán ser prioridad en el desarrollo de los profesionales pues ahí está la clave para diferenciarnos de los robots. La Inteligencia Artificial todavía no comprende lo que hace pues sigue la ruta de la programación que le fue instalada, ni le puede dar significado y propósito a lo que hace; los seres humanos, por el contrario, necesitamos un propósito y asignarle un significado a todo lo que hacemos.

¿Considera usted que al ámbito académico está actualizando sus programas educativos para estar a la altura de las necesidades de las exigencias del marco laboral actual y sus desafíos de competitividad?

Como país hemos avanzado, aun así los programas en muchas instituciones educativas no están acorde con las realidades que se viven en las organizaciones. Es imperante desarrollar desde la educación inicial e intermedia la capacidad de pensar, analizar y construir conocimiento.

Nuestra educación está basada en la memorización de conceptos, en la reproducción de modelos y la asunción de postulados que en muchos casos ya fueron sustituidos por nuevas interpretaciones de la ciencia. Se debe abrir espacios para que los estudiantes desde la educación

primaria puedan cuestionar, experimentar y crear conocimiento a partir de poner en práctica el contenido de las asignaturas.

Hay una necesidad urgente con respecto al desarrollo de las ciencias como Matemáticas, Física, Química y Biología. Nuestro país debe avanzar en establecer espacios de investigación que permitan a su vez provocar cambios en los programas de las carreras universitarias.

Por otro lado está todo lo que tiene que ver con el desarrollo de competencias blandas esenciales para que los profesionales se adapten de manera efectiva a las diferentes demandas de las organizaciones y sus entornos cambiantes y complejos. Flexibilidad cognitiva, inteligencia emocional, comunicación efectiva, impacto e influencia, asertividad son solo algunas y las mismas deben ser incluidas en el currículo de la educación básica y perfeccionadas durante la carrera universitaria.



Scotiabank es una empresa inclusiva que promueve el avance de la mujer y valora la diversidad de culturas e ideologías



Entrevista con: **María Isabel Grullón**

**Directora de Recursos Humanos y Servicio Administrativo
Scotiabank República Dominicana**

El Scotiabank fue reconocida por sus colaboradores como uno de los mejores lugares para trabajar en República Dominicana, según el ranking World's Best Workplaces del Great Place to Work del presente año.

En la Revista Factor de Éxito entrevistamos a María Isabel Grullón, quien es la Directora de Recursos Humanos y Servicio Administrativo del Scotiabank para conocer que ha representado este reconocimiento, y nos comenta “Lo recibimos con mucha gratitud hacia nuestros colaboradores (...) hemos podido crear con ellos un fuerte nexo de confianza y ofrecerles un ambiente estimulante donde se sienten valorados y pueden desarrollarse”.

Grullón explica que “Scotiabank es una empresa inclusiva que promueve el avance de la mujer y valora la diversidad de culturas e ideologías, lo que nos enriquece. Eso nos lleva a seleccionar los talentos con un enfoque de competencias que toma en cuenta sus conocimientos, aptitud y actitud, sin importar raza, religión, orígenes, preferencia sexual, etc”.

El Scotiabank maneja una robusta plataforma y oferta de programas de entrenamiento que se pone a disposición de los colaboradores, quienes pueden autogestionar su



desarrollo a través de plataformas como Scotia Library; y optar por involucrarse en proyectos desafiantes o posiciones de mayor nivel en el país y en las operaciones alrededor del mundo. Esas oportunidades son ofrecidas abiertamente y de manera equitativa, todo el personal tiene acceso a participar.

La directora de Recursos Humanos y Servicio Administrativo enfatiza que “el reconocimiento es muy importante. Tenemos una fuerte cultura de reconocimiento y retroalimentación constante de la excelencia, la innovación y el logro de los objetivos (...) de gran valor pues les hacemos sentir que su esfuerzo vale la pena, y los motiva a seguir aportando al éxito de la compañía”.

En la cultura organizacional del Scotiabank se gestionan robustos canales de comunicación que ayudan a crear un vínculo de confianza mutua, donde el personal se siente escuchado y puede compartir sus ideas, mejores prácticas e inquietudes. Grullón explica que “un buen ejemplo es la campaña “Yo Hablo, Yo Escucho”, que refuerza nuestra cultura basada en el diálogo, donde animamos al personal a expresarse y a los líderes, a escucharlos para mejorar nuestro ambiente laboral”.

“Mantener informados y seguros a nuestros colaboradores es una de nuestras prioridades. A propósito de la pandemia, hemos concentrado nuestros esfuerzos para proveerles información (...) Nuestra encuesta Scotia Pulso nos permite conocer el sentimiento general de todos los Scotiabankers e identificar oportunidades para apoyarlos mejor”, nos comenta la directora.

El banco asegura el alto rendimiento de sus colaboradores, variable valorada en el Ranking World's Best Workplaces, con una orientación al desempeño fundamentada en una cultura de

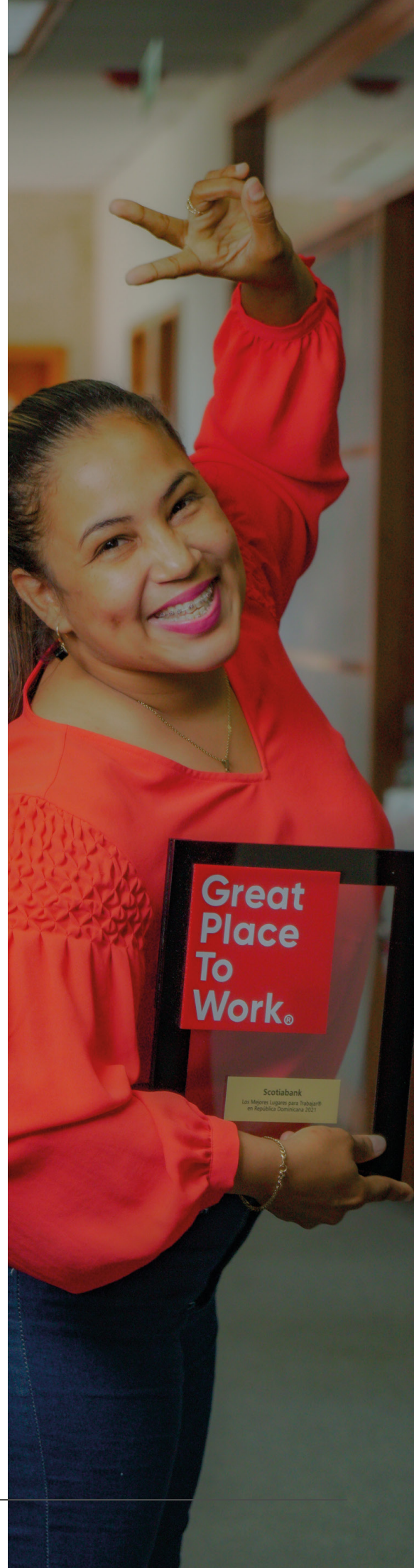
coaching o un acompañamiento conversacional muy enriquecedor, que incita la creatividad de los colaboradores para que puedan elaborar sus propias soluciones.

“Para nosotros es clave apoyar el perfil de nuestros líderes en base a las competencias esperadas y por eso contamos con herramientas de desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de liderazgo, a través de un amplio programa que ofrecemos en nuestra Escuela de Liderazgo iLead”.

El liderazgo es clave para alcanzar el éxito en todos los sentidos en el Scotiabank y ha desarrollado un proceso de tres pasos para asegurarse de tener al líder adecuado en el puesto correcto: 1. Identificación de Scotiabankers con la capacidad, la aspiración y el compromiso para dar los mejores resultados. 2. Desarrollo de capacidades enfocados en necesidades actuales y futuras. 3. Sostenimiento a los Scotiabankers respecto a su desarrollo y carreras profesionales.

Las fortalezas claves del Scotiabank son: en primer lugar, el enfoque y compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión, ofreciendo igualdad de oportunidades para todos. En segundo lugar, el desarrollo profesional está al alcance de todos los interesados en cualquier nivel, quienes disponen de diversas herramientas de aprendizaje. En tercer lugar, la oportunidad de participar en proyectos o equipos multifuncionales y multiculturales que impactan en el desarrollo del liderazgo y sus competencias.

“Desde Recursos Humanos promovemos la premisa we care; es decir, el Scotiabanker es nuestro activo más importante, por eso cuidarlo y valorarlo como persona y como profesional es parte del rol del líder” finaliza María Isabel Grullón.



El alto rendimiento en 3M se potencia con la diversidad e inclusión

Recientemente fue publicado el Ranking World's Best Workplaces, de este año 2021. Este ranking es un referente global en alta confianza y culturas de alto rendimiento en el lugar de trabajo, con una metodología desarrollada por Great Place to Work. La Revista Factor de Éxito ha decidido conocer más sobre estas empresas que han creado excelentes lugares para trabajar en República Dominicana.



Entrevista con: **María Eugenia Paniagua**
Country Leader de 3M Dominicana
y Regional Business Leader para SIBG de C&C

Entrevistamos a María Eugenia Paniagua, quien ocupa la posición de Country Leader de 3M Dominicana y Regional Business Leader para SIBG de C&C, y nos explica que el objetivo de la empresa “es mejorar cada vida, en este sentido, este tipo de reconocimiento nos alienta, inspira y motiva a seguir trabajando por una República Dominicana y un mundo mejor, a través de soluciones para ámbitos tan distintos”.

María nos habla que las prácticas de capital humano implementadas desde la gestión de Recursos Humanos de 3M hacia los colaboradores y que han adquirido una mayor relevancia a la luz de la pandemia de COVID-19. “El programa llamado FlexAbility, lanzado en 2015, brinda a los empleados la autonomía para personalizar cuándo y dónde trabajar mejor, lo que les permite laborar con mayor flexibilidad y equilibrio. Los colaboradores deben comunicar cómo prefieren trabajar, mientras que los supervisores brindan apoyo y eliminan los obstáculos”.

Ejemplos prácticos de este programa incluyen: crear tiempo de trabajo enfocado, dedicar tiempo a las necesidades familiares o adaptación a las diferencias de zona horaria. Enfatiza que “gracias a este programa y los aprendizajes adquiridos desde antes, la transición al trabajo remoto y a las nuevas formas de laborar por el COVID-19 fueron más eficientes y rápidas”.



El otro programa se llama “Quédate en Casa”, nos indica María que “el objetivo de no sólo brindar libertad para que nuestros colaboradores puedan tener una mayor flexibilidad en su forma de trabajar, sino que busca desarrollar actividades que alienten la socialización, la desconexión y el bienestar, a la luz de la pandemia que estamos experimentando”.

Un ejemplo de las iniciativas de este programa es “Bienestar en casa”, que brinda información para mantener el mindfulness, sesiones de yoga, ejercicios, nutrición, crianza, educación para uso eficiente de la energía y el agua, cafés informales y actividades lúdicas, explica María Eugenia.

El alto rendimiento en 3M “se basa y se potencia con la diversidad e inclusión, ya que este ambiente de apertura nos permite ser más creativos, innovadores, ágiles, adaptables y eficientes”.

Para María Eugenia “Sin la diversidad e inclusión, nunca habríamos logrado implementar programas e iniciativas como la “Cultura del 15%”, que anima

a los colaboradores a utilizar los recursos de 3M, formar un equipo único, y seguir sus propios conocimientos en la búsqueda de la resolución de problemas; y dedicando el 15% de su tiempo de trabajo a hacerlo”.

Esto se acompaña la empresa 3M con unos sistemas de medición y recompensa que fomentan la colaboración, toleran errores, recompensan el trabajo en equipo, respetan el riesgo responsable y estimulan el éxito.

“3M tiene algo muy claro: sus equipos de trabajo son mejores cuando se componen de personas diferentes con objetivos compartidos, que puedan aportar distintas perspectivas. Es con esta visión que, a lo largo de sus más de 100 años de historia, 3M ha creado un motor innovador y disruptivo a la hora de diseñar nuevas soluciones para mejorar la vida de las personas de todo el mundo. Esto, en resumen, crea alto rendimiento, sin generar presiones”.

Nuestra entrevistada María Eugenia Paniagua, Country Leader de 3M Dominicana y Regional Business Leader

para SIBG de C&C cuenta que existen tres ejes irrefutables que definen todas las decisiones de liderazgo de 3M, estas son:

- Marcar la diferencia en el mundo: colaboramos utilizando la ciencia y la tecnología para abordar los desafíos globales, mejorar vidas y ayudar a crear un mundo mejor.
- Trabajar con los mejores y más brillantes: una cultura inclusiva que ha ayudado a presentar más de 55.000 productos en una amplia gama de industrias a lo largo de la historia de la empresa. 3M emiten aproximadamente 3000 patentes anualmente en todo el mundo.
- Compromiso duradero con sus colaboradores, ofrece igualdad de oportunidades, un entorno de trabajo respetuoso, libre de discriminación y acoso, y promoviendo a las personas en función de sus méritos.

La fortaleza clave de 3M “se trata de un liderazgo y un trabajo con propósito, que se nutre del mejor talento y que se desarrolla en un ambiente de apertura e inclusión”, finaliza Paniagua.





Grupo Universal: un mejor lugar para trabajar porque tiene prácticas sostenibles, medibles y comparables para su gente

Entrevista con: **Florangel Suero**
Directora de Gestión Humana,
GRUPO UNIVERSAL

El Grupo Universal ha sido elegido como uno de los mejores lugares para trabajar en República Dominicana, a propósito de esta noticia, entrevistamos a Florangel Suero, directora de Gestión Humana y nos expresó que “más allá de ocupar un lugar en el ranking, lo que más valoramos es el hecho de contar con prácticas sostenibles, medibles y comparables orientadas a crear un mejor lugar para trabajar para nuestra gente. Nos permite seguir trabajando con esta herramienta que contribuye a que cada día podamos realizar esfuerzos para generar un entorno de trabajo productivo, digno, decente y que contribuya con el bienestar de los miembros de la familia Universal”.

El año pasado fue de mucha incertidumbre, vulnerabilidades y cambios, sin precedentes señala Florangel. “Ser recertificados y ubicarnos en dicha posición es la mejor demostración que para ser un gran lugar para trabajar, lo más importante es acompañar a nuestra gente en los momentos más apremiantes, cuidándolos, apoyándolos, asegurando su trabajo, y generando valor a nuestros grupos de interés prioritarios”.

Su directora de Gestión Humana nos explica que la metodología de Great Place To Work mide a la organización como un todo a través de cinco dimensiones, permitiendo evaluar el accionar y la coherencia entre lo que hace y lo que perciben los



colaboradores. “Desde Gestión Humana, somos un vehículo que permite llevar hacia el personal las políticas y prácticas organizacionales que van enfocadas hacia su desarrollo, el toque humano de lo que hacemos y el sentimiento genuino que caracteriza a Grupo Universal de que su personal es su capital máspreciado”.

El clima de confianza en el Grupo Universal es una responsabilidad de todos dentro de la organización, y es parte de los objetivos corporativos y particulares de cada área o dirección. Los resultados son compartidos, a nivel de las direcciones, con la finalidad de que cada dependencia pueda identificar sus puntos fuertes y sus áreas de oportunidad. “Contamos con la figura de Representante de Clima, que facilita la verificación de esa información y junto con el equipo identifican las acciones de mejoras a implementar, logrando con esto un compromiso de todos en la búsqueda de soluciones” aclara Suero.

Desde la Dirección de Gestión Humana se válida “las direcciones con mayores áreas de oportunidad y

facilitamos el acompañamiento en la revisión y búsqueda de soluciones de igual manera, realizamos acciones de mejoras globales que aplican a toda la corporación (...) se convierte en una herramienta de trabajo y genera un gran plan de cierre de brechas que nos permite mejorar año a año”.

El liderazgo del Grupo Universal lo encabeza su presidente el Ing. Ernesto M. Izquierdo, quien realiza acciones para generar confianza y tranquilidad al personal, lo que permite una identificación con las prácticas organizacionales que facilitan hacerlas propias y alcanzar los objetivos trazados, y el rendimiento deseado. En otras palabras, la cultura de confianza se modela desde el liderazgo de la alta dirección y permea hacia toda la organización.

Las fortalezas en Grupo Universal son varias, según lo expresa Suero. **Estas fortalezas son altamente valoradas por el personal, dentro de las que destacan: los valores como pilares de nuestro accionar; la cultura de confianza y**

cumplimiento de la promesa; una visión clara y competente; una comunicación clara de lo que se espera del trabajo; la accesibilidad y facilidad de conversación entre líderes y colaboradores, la asignación de recursos y herramientas que facilitan hacer el trabajo; la retroalimentación del trabajo realizado, logrando una mejora continua; y el alto compromiso en viabilizar el equilibrio entre la vida personal y laboral de todos y todas.

Otros aspectos que impactan en el liderazgo y que contribuye ser escogido como uno de los mejores lugares para trabajar, es la alineación estratégica del Grupo Universal. Se puede destacar: la personificación de las mejores características de la empresa por parte de líderes o supervisores; los colaboradores entienden cómo su trabajo ayuda a los resultados de Grupo Universal y conocen los objetivos y metas de su trabajo. Sumado a esto, están las acciones de Responsabilidad Social Empresarial y su cultura solidaria tiene un impacto en el liderazgo de la organización frente a la sociedad.





EAGER CENTURY
INC.

Proveedor Global
de Materias Primas,
Aditivos
y Especialidades
Químicas

- **Garantía de Suministro.**
- **Apoyo Logístico.**
- **Servicio al Cliente.**
- **Ahorro en Costos.**
- **Calidad Garantizada.**
- **Soporte Técnico e Innovación.**

www.eagercentury.com

Contact@eagercentury.com



“Nuestra gente es nuestro recurso más importante”

“Para nosotros, es motivo de orgullo contar con colaboradores talentosos que, con su trabajo y esfuerzo, nos permiten continuar siendo facilitadores del comercio mundial e impulsar la competitividad y el desarrollo económico del país”



July de la Cruz
Directora Administrativa de DP World en República Dominicana.



Premium Content

DP World es de las empresas donde se garantizan excelentes condiciones de trabajo dentro de un marco de seguridad, respeto y donde se promueve el bienestar del personal, además de brindar oportunidades de desarrollo profesional a sus colaboradores en República Dominicana.

DP World es un proveedor de soluciones logísticas integradas que cubre todos los eslabones de la cadena de suministro y que en República Dominicana está ubicada en la península de Punta Caucedo, a 25 kilómetros de la ciudad de Santo Domingo. La empresa posee cuatro unidades de negocio que funcionan de manera cohesionada y entre las que se encuentran DP World Caucedo (terminal portuario), DP World Industrial Park and Logistics (parque industrial), DP World Logistics (servicios logísticos) y DP World Academy (centro de capacitación).

Entrevista a: **July de la Cruz**,
Directora Administrativa de DP World en República Dominicana.

¿Cómo se logra atraer y retener el mejor talento en DP World?

El mejor talento en la empresa se consigue a través del desarrollo de una cultura organizacional que prioriza el bienestar “emocional, social y físico” de los colaboradores en todos los aspectos de la vida y del trabajo.

¿Cómo se da ese proceso de valoración del al talento humano en DP World?

En DP World reconocemos el potencial de nuestros talentos y les ofrecemos un paquete de compensación altamente competitivo con beneficios enfocados en el bienestar de nuestro equipo y de sus familias, como programa de reconocimiento, horario flexible, programas de formación y capacitación, asistencia educacional para colaboradores, bono vacacional, subsidio de almuerzo, seguro médico, seguro de vida y accidentes, seguro de últimos gastos, servicios de cooperativa,

servicios de óptica, transporte, uniformes y subsidio de gimnasio.

Se entiende que como empresa líder mundial de soluciones logísticas inteligentes la importancia del desarrollo profesional de su capital humano es muy relevante ¿Cuáles son las principales iniciativas para el mejoramiento profesional y humano de sus colaboradores?

Nuestra gente es nuestro recurso más importante, por eso nos ocupamos en ayudarlos a alcanzar su máximo potencial a través de programas integrales de aprendizaje y desarrollo profesional. A través de nuestros programas de formación continua, garantizamos el desarrollo integral y el crecimiento de nuestros talentos, brindándoles experiencias de aprendizaje y de desarrollo específicas, y las cuales representan una ventaja competitiva para ellos y para la industria.



Estos programas se imparten a los colaboradores a través del DP World HUB, un centro de excelencia para la formación, el aprendizaje, la gestión, el liderazgo y el talento de la organización.

Los programas se desarrollan bajo la premisa de que el sector logístico y portuario es sumamente cambiante, por lo que es importante desarrollar de forma frecuente las competencias y capacidades que requieren nuestros colaboradores y las cuales deben estar alineadas a los objetivos del negocio.

Los entrenamientos que se ofrecen en el DP World HUB, están centrados en los siguientes programas: “Desarrollo de Liderazgo Empresarial”, “Desarrollo del Liderazgo” y “Desarrollo del Talento” Así como programas de “Desarrollo Técnico”.

¿Qué nos puede compartir en términos de equidad laboral?

DP World inició el proceso de certificación para obtener sello “Igualando RD”, ante el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), donde firmó una carta de compromiso, al convertirnos en la primera organización del sector portuario y logístico del país

en unirse a esta iniciativa, la cual tiene como objetivo promover la autonomía económica y social de las mujeres en corporaciones y entidades, así como establecer un Modelo de Gestión con Calidad para la Igualdad de Género en la República Dominicana.

La firma de este acuerdo y el propósito de este programa está alineado a la estrategia de sostenibilidad que ejecutamos en DP World a nivel global, y la cual tiene por nombre “Nuestro Mundo, Nuestro Futuro”.

A través de esta estrategia, tenemos como propósito crear y mantener oportunidades de desarrollo para las mujeres en la industria portuaria y logística, así como para generar una cultura empresarial libre de discriminación y acoso.

En nuestra empresa, por ejemplo, contamos con distintas unidades de negocio, terminales portuarias, parque logístico y zona económica, en las cuales un número significativo de colaboradoras ocupan posiciones claves, realizando importantes aportes a la organización, así como a la industria. Nos señala de la Cruz.

¿Cuál era la situación antes de esa alianza?

Antes de firmar esta alianza, ya nos encontrábamos ofreciendo programas enfocados en el desarrollo de la mujer. Uno de estos es el programa de tutoría “Global Mentor Her”, el cual tiene como objetivo brindar a todas las empleadas la oportunidad de ser asesoradas por un miembro senior de la empresa.

DP World cuenta con políticas que fomentan la inclusión y diversidad en la cultura organizacional, enfocadas a evitar la discriminación de colaboradores por condición, orientación sexual, religión o cultura.

Cabe resaltar que DP World en República Dominicana genera más de 1,300 empleos directos, mientras que a nivel global cuenta con más de 56,000 colaboradores, finaliza July de la Cruz, Directora Administrativa de DP World en República Dominicana.


DP WORLD



ProDominicana Lanza el “Registro de Inversión Extranjera Directa” en formato digital y gratuito para los inversionistas extranjeros

Biviana Riveiro

Directora ejecutiva de ProDominicana

La institución busca el fortalecimiento del clima de inversiones en la República Dominicana y facilitar los servicios y procesos que ofrece a las empresas extranjeras.

El Centro de Exportación e Inversión de República Dominicana, conocido como ProDominicana recientemente efectuó el lanzamiento del Registro de Inversión Extranjera Directa en formato digital, que permitirá a los inversionistas realizar los procesos de manera más rápida y transparente.

La directora ejecutiva Biviana Riveiro de ProDominicana hizo la presentación del “Registro de Inversión Extranjera Directa” en formato digital, en el marco del evento “Avances en los Servicios Digitales de Inversión y Panel: Oportunidades y Perspectivas para Mejorar el Clima de Negocios en la República Dominicana”.

Este evento contó con la presencia de la Vicepresidenta de la República Dominicana, Raquel Peña, quien expresó que esta iniciativa, junto con otros esfuerzos que se están creando, permitirá la simplificación de trámites

y servicios, que forman parte de un conjunto de iniciativas llamada “burocracia cero”, impulsada por el actual gobierno del presidente Luis Abinader.

Biviana Riveiro en su discurso destacó que el “Registro de Inversión Extranjera Directa” en formato digital “forma parte de las acciones de nuestra institución para el fortalecimiento del clima de inversiones de la República Dominicana y la eficientización de los servicios y procesos para el establecimiento y expansión de las inversiones extranjeras en el país”.

El evento “Oportunidades y Perspectivas para mejorar el Clima de Negocios en la República Dominicana” fue moderado por el doctor Servio Tulio Castaños, vicepresidente ejecutivo de la Fundación Institucionalidad y Justicia (FINJUS). En la jornada del evento, el panel de expertos evidenció la importancia de la Inversión Extranjera Directa en el país, participaron en este panel: Alejandro Peña Prieto, segundo vicepresidente de la Asociación de Empresas de Inversión Extranjera (ASIEEX); Marisol Vicens, socia de Headrick Rizik Alvarez & Fernández

Abogados, y Roberto Herrera, gerente de País Interenergy Group.

Beneficios de la plataforma digital para el “Registro de Inversión Extranjera Directa”

La digitalización del Registro logrará una reducción de tiempo y costos, mejorando por consiguiente los indicadores de competitividad del país. También impactará de manera directa en el monitoreo y seguimiento a las inversiones extranjeras, al impulsar a las empresas a que formalicen el registro de sus inversiones, y así poder ofrecerles los servicios de acompañamiento de ProDominicana.

En el evento también se anunció que los inversionistas extranjeros podrán obtener el registro de sus inversiones de forma gratuita. Su directora ejecutiva destacó que “representa nuestro compromiso como aliados de todos los inversionistas que deciden depositar su confianza en ProDominicana, valorando la asistencia y el acompañamiento continuo y gratuito que les ofrecemos para su establecimiento en territorio dominicano”.

Antes de este anuncio, el inversionista tenía que pagar el costo de evaluación y certificado del “Registro de Inversión Extranjera Directa”, las tarifas oscilaban desde RD\$30.000 hasta RD\$200.000, en función del monto de la inversión en República Dominicana. De este modo, se ofrece mayores facilidades al inversionista y se amplía la información estadística que se tiene sobre las inversiones, su origen y sus montos.

Cabe destacar que este “Registro de Inversión Extranjera Directa” es un requisito obligatorio para acceder a la residencia de inversionista en la Dirección General de Migración. La utilización de las plataformas digitales de ambos organismos supondrá la reducción de costos, tiempo y facilitará en parte los procesos migratorios y de establecimiento de los inversionistas y sus empresas.

Presente y futuro de las inversiones extranjeras directas en RD

Como señala la directora ejecutiva de ProDominicana el país “es un destino atractivo para las inversiones

extranjeras, que ofrece múltiples oportunidades de negocios e inversión como resultado de una amplia variedad de factores, como son: su excelente ubicación geográfica, sólido marco legal, estabilidad económica e infraestructura moderna”.

A pesar de la pandemia del Covid-19, el año 2020, el país logró atraer por concepto de inversión extranjera directa US\$2,554.3 millones, según cifras del Banco Central. Los sectores como el comercio e industria, electricidad, transporte e inmobiliario, tuvieron un incremento en el monto de inversión con respecto al año 2019.

Aunque no tenemos cifras del presente año 2021, las autoridades se muestran optimistas, proyectan una meta de US\$3,000 millones, como lo expresa Biviana Riveiro “nos hemos propuesto (la meta) a partir del comportamiento de los últimos 10 años sobre los flujos de IED”.

El Presidente Abinader aspira alcanzar los 4,500 millones de dólares para el año 2024.

Presentación de la Campaña “Invierte en RD”

Dentro del evento, se presentó la Campaña “Invierte en RD”, donde ProDominicana resaltarán los atractivos de República Dominicana como destino de inversión ideal. En esta campaña se segmentó estratégicamente para atraer los inversionistas según los sectores productivos y de mayor interés para el desarrollo del país.

Además, Riveiro indicó que habrá “otros acuerdos y proyectos, como es el lanzamiento de la Guía de Inversión Extranjera y los trabajos conducentes a que contemos con una Ventanilla Única para la Inversión tal como lo prevé la Estrategia Nacional de Competitividad, apostamos a que nuestro país siga creciendo y desarrollando su economía cada día más, con la ayuda de nuestros hermanos dominicanos, quienes trabajan arduamente para seguir colocando a nuestro país en el mapa”.



RD lo tiene todo

Great
Place
To
Work®



**Great Place to Work®
Centroamérica & Caribe reconoce
a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021**



Lesslie de Davidovich
CEO Great Place to Work® Centroamérica y Caribe



Great Place to Work® Centroamérica & Caribe, realizó este mes de abril el evento de premiación para reconocer el “Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Centroamérica y Caribe 2021”. Se contó con la participación de 145 organizaciones representando a más de 89,000 colaboradores encuestados. De éstas calificaron 132 organizaciones que ahora forman parte de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Centroamérica y Caribe 2021, al lograr superar los resultados mínimos establecidos tanto en clima como en cultura organizacional, los cuales son evaluados a través del modelo Great Place to Work®.

Para el caso de Caribe se reconocieron 21 organizaciones que representan la opinión de más de 25,000 colaboradores y el análisis de la cultura organizacional de cada una. La mayor participación en Caribe es de República Dominicana, donde 14 organizaciones se encuentran dentro de la lista representando a más de 12,000 colaboradores. Tenemos una disminución significativa, pues el año anterior eran más de 33,000 los colaboradores que representaban a 24 organizaciones en República Dominicana.

Estas organizaciones fueron evaluadas a través de nuestro modelo aplicando dos herramientas: Trust Index© que nos ayuda a medir el nivel de confianza a través de la encuesta de clima, y el Culture Audit© que nos ayuda a entender cómo la cultura impacta y se encuentra alineada a la estrategia de negocio.

El resultado de Trust Index© en Caribe es de 84%; y para República Dominicana el nivel de satisfacción es 90% donde resaltan fortalezas claves que impactan de manera muy positiva dentro del liderazgo, pues los colaboradores tienen una buena percepción de la honestidad y ética de los líderes. Durante la pandemia muchas organizaciones se vieron en la necesidad de tomar decisiones difíciles tales como recortes de presupuestos, reducción de beneficios o diferir algunas prestaciones, en otras fue aún más impactante porque tuvieron que realizar reducciones de personal o suspensiones de contratos.

En República Dominicana, los colaboradores percibieron la honestidad en las decisiones que tomaron sus líderes, las organizaciones buscaron mecanismos virtuales para estar más cerca de los colaboradores

y la comunicación fue un elemento clave, pero más allá de comunicar el hacerlo con ética y honestidad fueron dos cualidades que resaltan en el estilo de liderazgo que se generó, esto de la mano con la manera en cómo se percibe el manejo del negocio, la competencia de manejar el negocio de una manera correcta y la forma en que se delegan responsabilidades. No sólo se distribuyen responsabilidades si no también se acompaña a los colaboradores empoderando a los equipos, a pesar de las dificultades que se generaron por la modalidad de trabajo, que representó un reto importante, ya que unos estaban presenciales, otros totalmente remoto y algunos en modalidad mixta, pero independientemente la modalidad de trabajo los colaboradores reconocen que estas fueron características de liderazgo que se evidenciaron hoy más que nunca, y que se deben mantener como fortalezas.

Otro tema sumamente importante, es que durante esta pandemia las organizaciones en República Dominicana se preocuparon por brindar no solamente las herramientas si no también los recursos para que los colaboradores pudieran continuar con sus labores y aportar a la organización.

A pesar de que muchas no tenían dentro de su estrategia a corto plazo la incorporación de trabajo remoto y otras sí lo tenían, pero no al 100% de los colaboradores; el entorno “obligó” a muchos a cambiar la modalidad de la noche a la mañana, y la mayor parte sin estar preparados del todo.

Otro aspecto que vale la pena destacar es el cuidado que se ideó dentro de las instalaciones para que éstas se consideren físicamente seguras para trabajar con distanciamiento social y todas las medidas de bioseguridad necesarias para que el colaborador perciba que el entorno es seguro. Al llegar el momento de retornar o de tener modalidad mixta, las organizaciones cuidaron físicamente a las personas para evitar en la medida de lo posible los riesgos, algunas hicieron distribución de mascarillas, higienizaron los espacios, incluso se

modificaron oficinas para que fueran abiertas o hasta áreas de descanso se eliminaron para brindar un entorno físicamente seguro.

Por otro lado, los resultados nos indicaron que las principales áreas de oportunidad se presentan al involucrar a los colaboradores en temas que tienen impacto en sus microclimas. En República Dominicana se habla mucho de diversidad e inclusión y ha mejorado considerablemente pero aún se tiene un camino por recorrer en ese sentido, pues la diversidad no es solamente género, raza o etnia, etc. o buscar el cumplimiento de “cuotas”, la diversidad; también está en ideas y en la medida en que se involucre a los colaboradores se podrá enriquecer la organización con esa diversidad de ideas que se pueden reflejar en aportación de sugerencias para reducción de costos, mejorar procesos, actualizar procedimientos,

evitar desperdicios, en fin, ideas que impactan positivamente a los resultados de negocio. Este involucramiento también favorece la inclusión de aquellas personas que muchas veces en nuestros equipos no comparten sus ideas, personas que no opinan no porque no tengan algo que aportar, si no más bien porque no perciben el entorno apropiado para hacerlo.

Es importante seguir fortaleciendo este tema, pues la innovación hoy más que nunca está generando una ventaja competitiva en las organizaciones; esta innovación que solamente los equipos diversos e inclusivos pueden generar, a través de los canales o mecanismos que se brinden no solamente como líderes si no también como organizaciones para que los colaboradores puedan aportar ideas o sugerencias con sistemas o programas de reconocimientos alineados.



**Great
Place
To
Work.**



Great Place to Work®
Centroamérica & Caribe reconoce
a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021

Otro tema que representa área de oportunidad es el favoritismo, que nuestros colaboradores perciban que como líderes evitamos tener personas favoritas o que los ascensos, o las oportunidades de crecimiento o desarrollo se generen solamente para éstas, este tema a nivel Latinoamérica ha representado por muchos años un área de oportunidad, sigue siendo en las organizaciones un área de oportunidad.

Ahora bien, cuando preguntamos a los colaboradores si consideran que sus organizaciones son un buen lugar para trabajar, el 92% de colaboradores en República Dominicana percibe que sí, sus organizaciones son buenos lugares para trabajar pues este nivel de

confianza que representa “Excelencia” se ha construido con el paso del tiempo a través de la suma de esas acciones constantes que fortalecen la relación entre el colaborador y sus líderes, que no se construye “de la noche a la mañana”, pues en situaciones difíciles es donde queda en evidencia la fortaleza de las relaciones no solamente laborales si no también personales.

Muchos colaboradores comentaban que reconocen y agradecen a las organizaciones porque demostraron con hechos que ser parte de Los Mejores Lugares para Trabajar® no es solamente decirlo, se vive dentro de estas culturas y se fortalece cada vez más; que los buenos lugares

para trabajar no se definen por los beneficios ni por las prestaciones, se definen por el nivel de confianza que construyen con estas relaciones que se ven reflejadas en un alto nivel de compromiso.

¡Gracias a estas organizaciones que forman parte de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe y en República Dominicana, porque comparten con nosotros, a través de sus culturas, nuestra misión de construir un mundo mejor para todos!



Great Place to Work®
Centroamérica & Caribe reconoce
a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021



**EL MEJOR SERVICIO DELIVERY ESPECIALIZADO
EN BEBIDAS DE RD**

¡SOY PARTE DEL CORO!

 **@BUHO.RD**

Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe 2021

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe 2021

RANKING	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	Fenwal International Inc.	República Dominicana
2	DHL Dominicana	República Dominicana
3	GRUPO UNIVERSAL	República Dominicana
4	Scotiabank República Dominicana	República Dominicana
5	AES Puerto Rico	Puerto Rico
6	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)	República Dominicana
7	Teleperformance República Dominicana	República Dominicana
8	Baxter Haina, Republica Dominicana	República Dominicana
9	Plan International República Dominicana	República Dominicana
10	3M República Dominicana	República Dominicana
11	Cevaldom, Depósito Centralizado de Valores, S.A.	República Dominicana
12	Oracle Caribbean, Inc	Puerto Rico
13	Scotiabank Trinidad & Tobago LTD	Trinidad y Tobago
14	AES Dominicana	República Dominicana
15	Popular Inc.	Puerto Rico
16	CARDNET	República Dominicana
17	Empresa Generadorade Electricidad Itabo, S.A.	República Dominicana
18	DIRECTV CARIBE LIMITED	Una sola operación regional
19	3M Trinidad & Tobago	Trinidad y Tobago
20	GCS Systems	República Dominicana
21	SCOTIA GROUP JAMAICA	Jamaica

Caribe
25,166

Trinidad & Tobago
1,532

Jamaica
2,004

Puerto Rico
8,697

República Dominicana
12,845

Los Mejores Lugares para Trabajar® en República Dominicana 2021

RANKING	ORGANIZACIÓN
1	Fenwal International Inc.
2	DHL Dominicana
3	GRUPO UNIVERSAL
4	Scotiabank República Dominicana
5	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)
6	Teleperformance República Dominicana
7	Baxter Haina, Republica Dominicana
8	Plan International República Dominicana
9	3M República Dominicana
10	Cevaldom, Depósito Centralizado de Valores, S.A.
11	AES Dominicana
12	CARDNET
13	Empresa Generadora de Electricidad Itabo, S.A.
14	GCS Systems

Acerca de Great Place To Work®:

Great Place to Work® es la autoridad global en culturas de alta confianza y de alto rendimiento en el lugar de trabajo, con oficinas en cerca de 60 países.

En los últimos 30 años, ha realizado investigaciones exhaustivas centradas en la experiencia de los colaboradores sobre lo que hace que una organización sea un buen lugar de trabajo.

Cada año, hasta 4 millones de colaboradores en todo el mundo en más de 10,000 organizaciones toman la encuesta de colaboradores que representan a más de 10 millones de personas que forman parte de los estudios de Great Place to Work®.



Great Place to Work®
Centroamérica & Caribe reconoce
a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021



Great Place to Work®
Centroamérica & Caribe reconoce
a Los Mejores Lugares para Trabajar® 2021

Felicidades

A todas las organización del Caribe por formar parte del Ranking de
Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe 2021.





HOY LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO ES MÁS IMPORTANTE QUE NUNCA

Por: Danielle Fortes

Director de HCM Cloud Product Management, explica cómo Oracle Journeys ayuda a que los equipos de RRHH creen, adapten y entreguen flujos de trabajo digitales que guíen a los empleados a través de eventos personales y profesionales.

Los trabajadores son el centro de las organizaciones. Hoy co-existen, por lo menos, cinco generaciones de trabajadores en una misma empresa, todos necesarios y entregando todas sus capacidades. Por eso se hace indispensable proveer herramientas modernas para que ese trabajador tenga la mejor experiencia y para que el lugar donde trabaja sea el mejor lugar. Sin duda, hoy –en aceleración digital por cuenta de la pandemia– esas herramientas son soluciones tecnológicas.

Por eso vale la pena darle una mirada a la nueva plataforma de Oracle para ofrecer experiencias digitales guiadas a los empleados dentro de Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM). Oracle Journeys ayuda a las organizaciones a mejorar la experiencia de sus empleados al permitir que los equipos de RRHH creen, adapten y entreguen flujos de trabajo digitales personalizados que guíen a los empleados a través de eventos personales y profesionales.

“La experiencia del empleado es más importante que nunca. En el último año, con nuestros hogares convertidos en oficinas, nos hemos acostumbrado a la forma fluida en que la tecnología mejora nuestras vidas como consumidores, y los empleados quieren esa misma experiencia en el trabajo también”, asegura Danielle Fortes, Latin America Director de HCM Cloud Product Management.

Agrega que “a medida que se reabren las oficinas, ofrecer experiencias consistentes y positivas a través de entornos físicos y virtuales será esencial, pero no se detiene allí. Las organizaciones deben ofrecer orientación a lo largo de todo el ciclo de vida profesional, desde el desarrollo

de la carrera hasta la búsqueda de un mentor, el regreso al lugar del trabajo y, finalmente, el desplazamiento seguro. Oracle Journeys ayudará a los equipos de RRHH a ofrecer valor más allá de los procesos tradicionales de RRHH al personalizar experiencias de una manera única a los trabajadores”.

Oracle Journeys ofrece experiencias digitales guiadas que ayudan a los empleados a acceder rápidamente a los recursos y tareas a través de RRHH y de toda la empresa. También facilita a los empleados la realización de acciones a medida que pasan por diversos eventos o flujos de trabajo. Las nuevas características de Oracle Journeys ayudan a los líderes de RRHH permitiéndoles ir más allá y crear Journeys personalizados para cualquier trabajo, ya sea personal, profesional, operativo o administrativo. Al proporcionar un fácil acceso a los procesos recomendados por la IA y adaptados a las necesidades individuales, la solución ayuda a los empleados a ahorrar tiempo y mejorar la productividad.

Las últimas innovaciones de Oracle Cloud HCM incluyen **Journeys LaunchPad**, que ofrece un único destino para que los empleados exploren, inicien y compartan viajes adaptados a sus necesidades. Puede alojar cualquier Journey aplicable al empleado, asignado por su gerente o recomendado por AI en función de acciones, eventos o avances profesionales pasados. Por ejemplo, los empleados recién ascendidos pueden ver el Journey de un nuevo gerente, aquellos que planean regresar a la oficina pueden recibir el Journey de regreso al trabajo de manera segura, o los empleados que se trasladan a una nueva instalación pueden ser guiados a través de los siguientes pasos como parte de su viaje de reubicación, todo

directamente en su LaunchPad. Los empleados pueden acceder y completar sus Journeys en cualquier dispositivo, incluidas las aplicaciones de escritorio, móviles, de chat o Oracle Digital Assistant.

Además, **Journey Creator**, que permite a los equipos y gerentes de recursos humanos crear, modificar y asignar Journeys en toda la empresa. Los líderes de RRHH pueden acceder a una biblioteca de plantillas de Journeys predefinidas, que se pueden adaptar a las necesidades únicas de la organización, la fuerza laboral y los equipos individuales. Esto permite diseñar Journeys para cumplir con los requisitos específicos de la empresa, las políticas y directrices de la marca, todo en minutos y sin necesidad de recurrir al departamento de TI. Las organizaciones también pueden adaptar los Journeys para incluir tareas Inter empresas, como administrar mis gastos o lanzar un nuevo producto. Las plantillas de Journeys disponibles incluyen Onboarding, Regreso al lugar de Trabajo, Permiso Parental, Reubicación, Enfermedad o Lesión y Regreso al Trabajo.

A esto se suma **Journeys Booster**, una manera de ayudar a integrar los procesos de recursos humanos y otras funciones comerciales, como finanzas, operaciones y administración de instalaciones con sistemas de terceros y aplicaciones externas. Esto permite completar los procesos de principio a fin en una sola experiencia, respaldado por Oracle Process Cloud. Journeys Booster automatiza las solicitudes y los servicios a lo largo de RRHH, TI y otros sistemas de trabajo, y también puede ampliarse a través de HR Helpdesk cuando se necesite soporte adicional en los flujos de trabajo.



¿Estás de acuerdo en que el nuevo logo de “Marca País” representa verdaderamente a República Dominicana?

A FAVOR

Una marca no es sólo una identidad o un logo, sino todo el contexto de una institución o país, su filosofía, la audiencia, el manejo, el posicionamiento, la estrategia de crecimiento, las interacciones y demás.

Las personas que están a favor de este nuevo logo de “Marca País” se sienten representados por su diseño, el cual tiene como concepto: Nuestra gente (Brazos abiertos), Pilares estratégicos (lo que

tenemos para ofrecer al mundo Inversión, Cultura (representando el obelisco en el pétalo), Exportación, Turismo y Ciudadanía, e Iniciales gentilicio (dominicano/a). Alegan que Marca País, es una estrategia que busca consolidar una posición ventajosa de manera inmediata que persigue mejorar la reputación, dar certidumbre y confianza para atracción de inversiones, generar empleos, aumentar las exportaciones y fomentar el orgullo nacional.



Candida Hernández, Marketing Director at Cervecería Nacional Dominicana / ABInBev

“Un logo inspirado en la actitud del dominicano, que siempre tiene sus brazos abiertos para dar lo mejor de sí al mundo. Un símbolo que demuestra que todo lo que el dominicano toca, florece. Una imagen que al girarla se convierte en la D, y la O. Las primeras dos letras de Dominicana, una República de brazos abiertos al mundo. Y que en cada pétalo entrega lo que tenemos para ofrecer al mundo: turismo, exportación, inversión, ciudadanía y cultura”.



Margaret Rymer, Sales Manager en Vacacional Don Ricardo, Business Development en Guru Hotel.

Tenemos que confesar que nuestro país ha pasado por un camino lleno de grandes retos, sobre todo en el sector turismo. En mi opinión, este es el mejor momento para comenzar a implementar grandes cambios y hacer que nuestra calidad turística sea mucho más competitiva.



Esmerarda Montero Vargas, Docente de la Carrera de Comunicación Social y Medios Digitales en INTEC. CEO en Bright Podium.

“Abracemos una nueva marca país, recordemos que no es un símbolo patrio, tampoco se resume a un logo, esa es solo una de las partes más visibles ya que una marca país es un conjunto de estrategias englobadas en acciones concretas”.

fuelle: <https://paismarca.com>



Olga Manuela Hernández Orozco, Category Manager, Quala Dominicana, S.A.

“Una novedosa y bien orquestada iniciativa en torno a la creación de la imagen de nuestra marca país, que ha impulsado el Estado Dominicano en conjunto con la Comisión Multisectorial. Qué bueno ver que se inviertan recursos para apoyar, e incentivar el talento joven”.

Marca País es la estrategia del Estado Dominicano que desarrolla positivamente nuestra imagen y posiciona atributos propios y distintivos de nuestra identidad. La Marca País República Dominicana mejora nuestra reputación y genera empleos, así como dar certidumbre y confianza para aumentar las exportaciones y la inversión

extranjera. Además, genera interés por el turismo y aumenta la influencia política y cultural de una nación en el entorno internacional.

Este ha sido uno de los temas que ha dado mucho de qué hablar desde su lanzamiento y el estallido del escándalo por el supuesto plagio del logotipo, hasta el anuncio del concurso que

buscaría que jóvenes dominicanos pudieran presentar las mejores ideas de logo y así poder limpiar la cara de la República Dominicana con un emblema original.

La propuesta "Brazos Abiertos" es el logo ganador de Marca País, la cual a partir de ahora representará la imagen internacional de República Dominicana.

El Logo de Marca País contiene una imagen cargada de distintos colores, el nombre de "Dominicana" y la frase "La República para el Mundo", concepto que ha sido rechazado por muchos en las redes sociales, incluyendo a personas reconocidas en el país.

Con la omisión de la palabra "República" del logo de Marca País el debate se ha orientado a que este no representa el nombre oficial de la República Dominicana. Otros consideran que el logotipo no representa la marca por los colores empleados, ya que los colores nacionales son rojo, azul y blanco y se utilizó otros colores como el morado, naranja y amarillo.

EN CONTRA

Ricardo Lemus Numa, Director Desarrollo de Negocios en Soventix Caribbean, SRL

"Soy extranjero con 16 años viviendo en República Dominicana. RD no debería ser sustituido por DO, el gentilicio es completo, no una reducción o abreviatura. DO es solo para dominios de internet. Los brazos abiertos no los veo, no logro identificar por ningún lado, no se si tiene un concepto artístico que me imposibilite verlo. Los colores no son los de RD. Su estilo parece ideal para una tienda de flores. No considero que sea malo, feo, en mi opinión es que el logo no representa lo que RD tiene para ofrecer o mostrar al mundo".



Sofía Alexandra Durán, Digital Asset Manager (DAM) en Optimize by Disruptiva Group

"Un logo funcional para la necesidad de comunicar que tiene, ideal para el público dirigido, explícito para inversionistas, empresarios y el área multisectorial. Realmente no era mi favorito, no me gusta para llamarlo marca país, no me siento identificada, pero es funcional para el uso que de busca. 90 % Comercial, 10 % Orgullo Dominicano".



Maria Montserrat Bros, Senior Recruitment Consultant en Naumann Talents, Country Manager RD y PR en MRI CARICAM.

"No me siento identificada, y no estoy de acuerdo con los pilares seleccionados. Parecemos más una compañía que un país, donde los pilares deberían de enfocarse más en educación, innovación, salud, seguridad. Definitivamente se tomaron en serio lo de "marca", pero no lo de país".



Felipe Dago Parra, Encargado de Diseño en The Dealer Support, Brand Designer en DesignBox Studios.

"Simplemente creo que se debió de manejar mejor la última propuesta, no me gusta la funcionalidad de este logotipo que más bien fue una venta atrás vez de un programa a todos los dominicanos".



Una alternativa que llegó para ofrecer un abanico de facilidades tanto para los trabajadores como las empresas que desean desarrollar proyectos en la actualidad de manera exitosa.

Esta nueva propuesta no se limita a proveer un lugar con las herramientas necesarias para ambientar el espacio de trabajo solamente, de igual forma motiva la colaboración de sus integrantes en sus distintas ocupaciones intercambiando ideas de servicios y negocios creando una sinergia primordial para un posicionamiento exitoso.

Ante la situación actual de la pandemia, los espacios de trabajo flexibles han resultado una opción económica viable para las empresas quienes han reducido hasta un 50% anual sus costos operativos con respecto a una oficina tradicional.

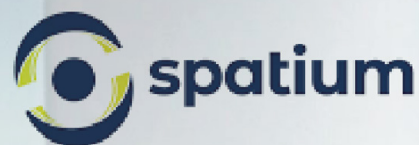
Gracias a la versatilidad de esta infraestructura, los espacios de trabajo flexibles son una alternativa perfecta ya que se adaptan a la necesidad de cada negocio, ajustando puestos, horarios, grupos y rondas laborales asegurando la distancia de seguridad entre los trabajadores como medida de prevención contra el COVID-19. De igual forma, para los creativos de contenido digital proporciona diferentes salas de YouTube, grabaciones, podcast, lives y multimedia.

En el caso de República Dominicana, existen prácticas opciones como Spatium. Que ofrece cómodas cuotas para sus miembros y un espacio con creativas instalaciones.

“Se sostiene que estos espacios de oficina ayudan a promover la productividad al salir de casa de forma regular. Esto en base a investigaciones que aseguran que trabajar un día o dos a la semana desde casa aumenta la motivación y la productividad de los empleados”, explica Humberto Montiel, Abogado y VP de Relaciones Públicas de Spatium.

Para conocer más de sus servicios puedes acceder a <https://spatium.work/>

ESPACIOS DE TRABAJO FLEXIBLES COMO ALTERNATIVA AL HOME OFFICE Y LA OFICINA CONVENCIONAL



Humberto Montiel

Abogado y VP de Relaciones Públicas de Spatium

COMUNICACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¿QUÉ APRENDIMOS DE LA PANDEMIA?

Por: **Rayvelis Roa**

Experta en comunicación estratégica



El impacto de la pandemia del COVID-19 no se iguala a ningún fenómeno de estos tiempos, al punto que todavía los países siguen enfrentándose a importantes retos en materia sanitaria, económica y social. Lo que sí podemos reconocer es que ha pasado un año, por lo menos en República Dominicana, ya podríamos hacer una lista de aprendizajes y valorar cómo fue la gestión de la comunicación para la Seguridad y Salud en el Trabajo tanto a nivel público, como privado. Cabe resaltar que se han logrado avances en el país en esta materia, pero todo lo ocurrido desde marzo 2020, cuando iniciaron la implementación de medidas restrictivas y de confinamiento, nos demuestra que queda mucho por hacer. Hagamos un análisis de los siguientes puntos:

- Tener políticas y estrategias de **Comunicación Interna**. Esta es la base de cualquier gestión institucional o empresarial.

Debemos reconocer que desde que se hizo el anuncio de la llegada de COVID-19 al país, la gestión de las organizaciones se concentró más que nunca en lo humano y en trabajar de adentro hacia afuera, buscando garantizar, la protección, salud y bienestar primero de los colaboradores y luego de toda la población en general.

Quienes no contaban con este primer punto, tuvieron mayores dificultades para poder ejercer un liderazgo efectivo y para el rediseño que fue necesario hacer al cambiar las formas de trabajo y lograr una rápida transición de los procesos y tareas hacia lo virtual.

Esto sumado, a manejar los niveles de incertidumbres, miedos, en algunos casos pérdidas humanas, los cambios de horarios, las limitaciones de algunos por la falta ciertas habilidades y destrezas que se necesitaban para adaptarse a las

nuevas formas de trabajo. Además, del reto de lograr el compromiso y lealtad que se requirió para gestionar casos de cumplimiento de horario en medio del confinamiento, suspensión, o que los colaboradores fueran lo suficientemente responsables como para reconocer cuando estaban contagiados o habían sido expuestos ante alguien con la enfermedad.

Queda claro, que hoy más que nunca se necesita invertir capacidades, recursos y esfuerzos para tener una buena comunicación interna que permita establecer una cultura organizacional sólida, clima organizacional positivo, identificación y compromiso de los colaboradores hasta convertirlos en embajadores y promotores de la marca.

- La importancia de contar un **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**, como principal herramienta para la planificación y gestión, que aunque sabemos no contempló este tipo de fenómenos, sin embargo, sirvió de base para definir y adaptar estrategias y acciones para el manejo de la situación que se generó e integrar nuevas medidas.
- Tener un **Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo**, este equipo se activó en sesión permanente, facilitando incluso la toma de ciertas decisiones y generando informaciones, orientaciones, así como el apoyo necesario a los colaboradores.
- Comité y un plan de **Gestión de Crisis**, como dije anteriormente nadie estaba preparado para una situación de esta magnitud, pero tener los mecanismos, las capacidades y aprendizajes en estos temas, les permitió contar con una base que dio mayor ventaja por encima de quienes no habían dado ningún paso al respecto.

Todavía se sigue viendo el tema de crisis desde la reacción y atención, no desde la prevención, lo cual implica altos niveles de riesgos y por supuesto lo que no se ha entendido, en términos financieros, la inversión es mayor cuando tenemos que enfrentarla, a cuando podemos prepararnos. Queda claro, que el impacto fue distinto para quienes sí tuvieron este tipo de preparación.

- Tener implementada una **Estrategia de Sostenibilidad Empresarial**, aunque esto para muchos es nuevo, este tema también representa una variable que evidenciará una gestión distinta de la organización frente a la pandemia, ante quienes no cuentan con este tipo de ejecuciones.

Estas son solo algunas reflexiones, pero considero un buen momento para que las empresas e instituciones públicas hagan una evaluación sobre su manejo, aciertos y retos frente al impacto de la pandemia.

Asimismo, que se compartan cuáles fueron los mecanismos, programas, estrategias y procesos efectivos, así como comenzar a promover que se diseñen planes e iniciativas que permitan estar mejor preparados en lo adelante.

Por supuesto, es necesario seguir haciendo conciencia sobre la importancia de contar con capacidades y recursos en materia de SST y comunicación, especialmente todo lo que menciono arriba, para garantizar la seguridad, la protección y el bienestar de quienes sustentan con responsabilidad, amor y compromiso nuestra productividad nacional. Cuidar la vida de nuestros colaboradores, es darle mayores posibilidades de vida a nuestras organizaciones.





LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO UN VALOR

Por: Jeffrey Medina Rivas
Managing Partner Preventionart J&C

El tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo en República Dominicana tomó importancia a raíz de la promulgación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto 522-06 del 17 de octubre del 2006. Es bueno resaltar, que existía en el país un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del año 1966, que pocos conocían y que pocas empresas implementaban.

Hay que reconocer los esfuerzos realizados por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHS) del Ministerio de Trabajo en implementar campañas, realizar visitas técnicas, y lograr que más de 2000 empresas obtengan una certificación como empresas seguras para trabajar, sin embargo, esto solo representa el 1.5% del total de empresas en el país. Partiendo de este contexto, queda muy claro que se deben seguir unificando esfuerzos para fortalecer el cumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todo el territorio nacional con miras a salvaguardar el activo más importante de una unidad productiva: su gente.

La SST como un valor

Para entender esta frase, se hace necesario referirnos a la definición de valor. “Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud”.

Los valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos del comportamiento del individuo nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

En este sentido, “cuando hablamos de la SST como un valor, no referimos a desarrollar la seguridad como un principio que nos permita orientar nuestro comportamiento más allá de los límites de la organización, es decir las buenas prácticas de seguridad, las actitudes positivas y proactivas de seguridad, deben hacerse parte del individuo y ser practicadas en nuestro hogar y nuestra comunidad”.

La Seguridad y Salud, debe ser un valor, los valores no cambian con el paso del tiempo, la SST como un valor debe ser un principio que oriente la conducta de las personas hacia las buenas prácticas de seguridad independientemente del tiempo y el espacio. De ahí que radica la importancia de desarrollar la SST como un valor en una organización. Los buenos y malos comportamientos son repetidos fácilmente por otras personas y con mayor facilidad por los niños. Si desarrollamos la SST como un valor en los trabajadores de nuestra organización, ellos pueden ser los agentes de cambio en sus hogares y nuestra comunidad.

A los que nos dedicamos a trabajar en el mundo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, hay algo vocacional, seguramente

en la mayoría de los casos. La orientación vocacional es un conjunto de prácticas de trabajo preventivas, cuyo objetivo es proveer los elementos necesarios para posibilitar la mejor situación de elección para cada sujeto, que, sumadas a una serie de valores, proporcionan un entorno de capacidad y habilidades a los profesionales de desempeñar este trabajo, duro a la vez que gratificante.

Si desarrollamos la seguridad como un valor en los/as trabajadores/as de nuestra organización, ellos/as pueden ser los/as agentes de cambio en sus hogares y nuestra comunidad. Deberá llegar un momento donde las empresas sean quienes comiencen a exigir actualizaciones de normas y procedimientos, y porque no, nuevas políticas orientadas a cuidar integralmente su personal, y que eso, solo sea el inicio de una cultura preventiva a nivel de país que nos convierta en referente en toda latinoamericana.

“No necesitamos más *expertos o especialistas* necesitamos más gente que ame lo que hace y se lo demuestre a los demás”.

jmedina@preventionart.com.do
www.preventionart.com.do

MEDIR LA REPUTACIÓN Y EL RIESGO REPUTACIONAL ES POSIBLE

Por: Iban Campo Urriza

Director General de LLYC en República Dominicana



Antes, se hablaba de imagen. Ahora, de reputación. Todavía hay quien los confunde. Cada vez menos. Ha ido quedando claro que quien se preocupa y ocupa solo de la primera, no está abordando la segunda en toda su dimensión. Deja a un lado la credibilidad, la transparencia, la integridad y la contribución como elementos de gestión. De hecho, son de mayor trascendencia que la imagen para construir y mantener la reputación, así como para defenderla.

¿Por qué la reputación se ha vuelto tan relevante en las conversaciones? Porque la ciudadanía, los consumidores, los grupos de interés relacionados con una persona, una empresa, una institución han ganado poder de comunicación. Lo que ellos comuniquen sobre ti, tu producto, tu servicio... puede impulsarte o arruinarte. Nos importa su licencia, no su penalización. Así que se ha vuelto importante saber qué reputación tenemos. Y sí, la reputación se puede medir.

En LLYC preguntamos a los grupos de interés por aspectos que, con base en nuestro propio modelo, nos arrojan datos con los que establecer si la reputación es pésima, mala, regular, buena, muy buena o excelente. Y al medirla contra la reputación de otros, podemos entender mejor el posicionamiento comparado, por ejemplo, con la competencia. Además, establecemos la alineación de las expectativas -ahora vuelvo con ellas- de los grupos a los que preguntamos con la valoración que hacen de cada una de ellas. Ayuda a determinar si las estamos gestionando como se debe o si vamos por un camino que no es el idóneo.

Mencionaba el término “expectativas”. Y es que la reputación se basa en su cumplimiento. Cuanto más se acerca a las que nuestros grupos de interés tienen sobre nosotros o lo que hacemos, mejor reputación tendremos. Y, al contrario.

Está claro que lo ideal es tener una buena reputación porque eso ayuda a hacer mejores negocios, vender más, establecer mejores relaciones... Pero, así como se gana, se puede perder. Esto nos lleva a tener que identificar qué puede ponerla en peligro: riesgos reputacionales.

Para mapearlos, primero hay que identificarlos. ¿Qué puede convertirse en un problema para mi reputación? ¿Que mi sistema de venta online se caiga habitualmente? ¿Que uno de mis proveedores esté siendo investigado por una mala práctica en la fabricación de su producto? ¿Que uno de los directivos de mi empresa sea acusado de fraude? ¿Que mi sistema de eliminación de residuos trabaje solo a medias? ¿Que corra como la pólvora en redes sociales que personas que han ingerido mi producto están acudiendo a hospitales? ¿Que un huésped de mi hotel haya puesto en una plataforma de valoración que por su habitación corrieran cucarachas?

Son riesgos que, hasta ahora, los mirábamos desde un concepto operativo, legal, administrativo, financiero. Pero no por el daño en nuestra reputación. Puedes resolver cualquiera de ellos aplicando un proceso o protocolo y dejar solucionado el problema hasta de manera inmediata. Pero el daño reputacional no se borra de golpe porque impacta en la confianza, un intangible.

Por eso conviene, primero, identificarlos. Luego, valorar qué probabilidad de que su materialización pueda derivar en daño reputacional y, en caso de causarlo, qué impacto podría generarlo. Y, por último, saber cuánto nos podría costar económicamente. Sí, has leído bien, “económicamente”, de manera que puedas provisionar en tu presupuesto una partida para afrontarlo, algo que seguramente ahora no tienes. Y la buena noticia para gente de poca fe es que la intuición ha dejado paso a la ciencia para todo ello. Y, en nuestro caso, hemos agregado la Inteligencia Artificial como herramienta de trabajo a la tecnología que usábamos.

Así que la reputación se puede medir, y los riesgos reputacionales se pueden valorar, y cuantificar su costo de gestión. Incluir todo ello en tu estrategia de negocio puede hacer una diferencia importante para tu empresa o institución. Hasta para tu persona si eres una marca personal.

Sobre Iban Campo

Ha dirigido la operación de Santo Domingo por más de 5 años. Fue director de comunicaciones de FUNGLODE y responsable de la Gerencia de Comunicación Corporativa de la Cámara Americana de Comercio en República Dominicana (AMCHAMDR), funciones que le han permitido desarrollar la relación comercial entre República Dominicana y mercados como Estados Unidos. En su trayectoria también destacan casi diez años de experiencia como ejecutivo de dirección en destacados medios dominicanos como Listín Diario y El Caribe, así como corresponsal - colaborador para el periódico español EL PAÍS.



speaker

REINVENTAR LA EDUCACIÓN: ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA TECNOLOGÍA EN EL APRENDIZAJE EN TIEMPOS DE PANDEMIA?

Por: Richard Delgado

Richard Delgado, Director Regional de Oracle Academy para América Latina

Casi todo el mundo puede afirmar que ha tenido profesores en su vida que se vuelven un referente, que dan ejemplo y que son capaces de mostrar un mundo más allá del aula. Esta importantísima figura es uno de los motores que define el futuro de una sociedad, y ha sido desafiada, a lo largo de los años, a innovar la forma de enseñar, utilizando herramientas y encontrando oportunidades en las condiciones más adversas.

Un ejemplo de las impredecibles adversidades que surgieron a partir del Covid-19 fue el cierre de escuelas en Latinoamérica. Este evento impactó la formación de 137 millones de niños y adolescentes, según datos de UNICEF. Desde el inicio de la pandemia, estos estudiantes han perdido una gran cantidad de jornadas escolares (174) en comparación con el resto del mundo. Esto influye directamente en la enseñanza y en el desempeño de los niños y adolescentes, especialmente los más pobres, puesto que algunas escuelas no contaban con la infraestructura adecuada para ofrecer clases a distancia. Incluso cuando esto fue posible para la escuela, muchos jóvenes no tenían equipos ni acceso a la red.

Ante este escenario, muchos docentes se vieron obligados a repensar sus metodologías, enfrentando los desafíos -y oportunidades- que puede traer el uso de la tecnología. Sin embargo, la falta de una formación adecuada centrada en el área o de la enseñanza a distancia puede perjudicar la experiencia del aula, aunque sea virtual. Para afrontar este reto es necesario reinventar la educación, adaptar y apoyarse en las herramientas digitales para facilitar esta dinámica en la que se desarrolla el aprendizaje a distancia.

En este sentido, las alianzas entre instituciones educativas y organizaciones son fundamentales para impulsar estas transformaciones y lograr llevar a docentes y estudiantes al centro de una experiencia tecnológica. Oracle, por ejemplo, trabaja con el programa Oracle Academy, que ya ha impactado a millones de jóvenes en el mundo y cuya misión es promover la educación informática en escuelas y universidades. Actualmente, hay miles de instituciones activas y miles de docentes en el programa en América Latina con una amplia gama de herramientas educativas con currículo específico para la programación y el diseño de juegos, recursos de aprendizaje en el aula, software, tecnología en la nube y entornos de práctica.

Es importante promover iniciativas que aseguren que los estudiantes tengan un camino exitoso, ya sea en la universidad, en estudios de posgrado o en el mercado laboral. Para apoyar esto, los docentes son actores clave. Por eso tienen la responsabilidad de estar al día con las nuevas tecnologías y software -y con las innovaciones que están en constante cambio- con el objetivo de compartir esta información para que los estudiantes estén preparados para el futuro.

Las pruebas de que todo esto es relevante son los resultados. En Colombia, por ejemplo, Oracle Academy firmó un convenio con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para formar a 100.000 jóvenes del país a adquirir habilidades tecnológicas esenciales para la Industria 4.0. La agenda incluye lenguaje de programación Java, inteligencia artificial, aprendizaje automático, Internet de las cosas y realidad aumentada.

Por otro lado, en la Unidad de Tecnología y Servicios Industriales de Secundaria (UEMSTIS), en México, se incorporaron al programa más de 400 instituciones para impulsar la educación en computación en la región. Este convenio beneficiará a 456 escuelas, 168 Centros de Estudios de Tecnología y Servicios Industriales (CETIS) y 288 Centros de Licenciatura en Tecnología y Servicios Industriales (CBTIS) en el país.

El otro caso está en República Dominicana con los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC). El acuerdo con Oracle Academy de tres años es para impactar 42 CTC, capacitar a más de 140 facilitadores y llevar conocimiento a más de 5 mil estudiantes en temas de lenguaje de programación Java. Este ha sido el punto de partida para reducir la brecha digital, crear y potenciar capacidades y promover la aprehensión del conocimiento en favor del desarrollo integral en el país. Se ha capacitado más de 60 facilitadores en los cursos de Java Foundation, Java Fundamental y Java Programming.

La educación es cambiante y demuestra que, incluso en situaciones adversas, se acopla al escenario y lo convierte en una oportunidad. En tiempos de pandemia, la tecnología es la clave porque democratiza la educación, llevando información a los hogares y superando las barreras físicas que impuso el Covid-19. Por ello, es fundamental trabajar arduamente por promover programas educativos más variados que despierten en interés por la tecnología en los estudiantes y que actúen como guía para un camino de aprendizaje y que proporcionen insumos para que las mentes creativas creen cada vez más innovaciones. Al reinventar la educación es posible promover nuevas experiencias no solo para los estudiantes, sino también para los profesores.

FACTOR DE ÉXITO

Revista para el Liderazgo Empresarial y de Negocios

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

ENCUENTRA
todas nuestras
ediciones en
un solo lugar

DISFRUTA
de contenido
impactante,
efectivo
exclusivo
sin costo
y sin barreras

¡PARA QUIENES
HAN ENTENDIDO
LA IMPORTANCIA
DE MIGRAR
A LO DIGITAL!

WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM

**ACCEDA A WEBSITES,
PODCAST, RRS,
WHATSAPP MEDIANTE LOS
“CALL TO ACTION”
EN NUESTRAS PÁGINAS**

**PUBLICACIONES DIGITALES
ALOJADAS EN LA RED SOCIAL
EMPRESARIAL FEGO.DIGITAL**

FEGO



Banco Múltiple LAFISE inaugura Centro de Negocios en Santiago



Claudia Cueli, Marco Cabral, Edgar del Toro, Raymundo Yunen y Hugo Villanueva



Banco LAFISE



Nuevo Centro de Negocios Banco Lafise

Banco LAFISE inauguró su renovada sucursal ubicada en avenida Juan Pablo Duarte No. 101, Plaza Boulevard Galerías, Local 1-A, Santiago de los Caballeros.

“La renovación y apertura de este nuevo centro de negocios se adhiere a la filosofía de ‘el cliente en el centro’, que nos está guiando a comprometernos en cada proceso y desarrollo para brindar un plus a los clientes de manera que sientan que obtienen un servicio completo, una atención cercana así como acceso a productos financieros innovadores que les facilitan y simplifican el hacer sus gestiones y consultas”, enfatizó el Sr. Edgar del Toro.

El Sr. Raymundo Yunen, Gerente de Santiago, complementó que “este renovado Centro de Negocios ofrece importantes características como su amplitud y comodidad así como la habilitación de cajas para realizar depósitos y retiros, y la disponibilidad de un nuevo ATM con el fin de dar servicios a nuestros clientes 24/7”.

Con esta inauguración marcan la apertura de este nuevo Centro de Negocios que pone a disposición de clientes del área de Santiago una opción de servicio integral para atender todas sus gestiones y consultas, así como la oferta de productos innovadores y una asesoría personalizada que le garantiza una experiencia única en temas de atención bancaria.



Ysamar Fermin y Laura Grateraux

**UNIFICA A
TU EQUIPO**





**CON LA FLEXIBILIDAD
QUE NECESITAS**

PLANES CORPORATIVOS

**ALCANZA LA SATISFACCIÓN DE TU EQUIPO
A TRAVÉS DE NUESTRAS MEMBRESIAS
CORPORATIVAS**



**MEMBRESÍA PARA
+20 PERSONAS**

 @SPATIUMWORLD
 WWW.SPATIUM.WORK
 849-282-5765
 VENTAS@SPATIUMGROUP.COM



FEGO

Conectar para comunicar !

¡ RED SOCIAL PROFESIONAL PARA COMPARTIR Y ENCONTRAR PUBLICACIONES DIGITALES !



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

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

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

A man and a woman are sitting on a boat, looking at a smartphone together. The man is holding the phone and they both appear to be smiling. The background shows a scenic view of a coastline with hills and water.

La clave para una vida más simple

Transfiere, recarga, paga y consulta.



Descarga la APP   | Marca *150#