

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ATLANTA



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

Dr. José A. De La Cruz

Especialista en gestión del talento y eficacia organizacional

Talento y Tecnología: liderando el cambio

● José Aguayo

AVP - Product Commercialization

Una trayectoria de superación y éxito: De Puerto Rico a líder en la era de la transformación digital

● Cid Wilson

Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa

Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a la comunidad latina

● Gladys Aguilera

Ingeniera en Informática - Analista de Sistemas de Información - Unifi

Construyendo Caminos Digitales

● Verónica Mejía

Founde Mujeres en Transformación

Liderazgo Consciente y Transformador en la Era Digital



LARIMAR

CITY & RESORT

Un paraíso tropical
donde tu inversión
no solo está protegida,
sino que crece
a un impresionante
10%
anual

Eso es Larimar City:
garantía segura y
rentabilidad en un
entorno de ensueño.
Invierte hoy y
observa cómo tus
ganancias florecen
en el corazón del
Caribe

Los pagos realizados en la fase de construcción están cubierto por una póliza de seguro garantizando la seguridad de la inversión. La rentabilidades se han calculado en función de las condiciones de mercado actuales por lo que las rentabilidades finales podrán variar en función de las condiciones del mercado, la oferta y demanda en la zona y otros factores externos.

www.larimarcity.com



¿Quieres invertir?
más información





WOMEN IN LEADERSHIP
Access to Capital - Crowdfunding

SAVE THE DATE

OCT
MONDAY 16
2023 9 AM



2750 Buford Highway NE
Atlanta GA 30324

*Welcome innovators who dare to revolutionize
business financing and investment*

CREATING A SUSTAINABLE FINANCIAL ECOSYSTEM



**Latin American
Association**

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En esta edición de Factor de Éxito, nos enfocamos en dos temas que están en el corazón del liderazgo empresarial y de negocios en la actualidad: la gestión de talento y la transformación digital. Según un estudio del BID, los gobiernos de América Latina y el Caribe deben invertir en talento humano para impulsar la transformación digital y satisfacer las demandas de servicios públicos digitales de sus ciudadanos. El estudio, publicado en el libro “Transformación Digital y Empleo Público: el Futuro del Trabajo del Gobierno”, muestra que la mayoría de los gobiernos de la región se han centrado en aspectos tecnológicos y normativos, descuidando la inversión en talento humano.

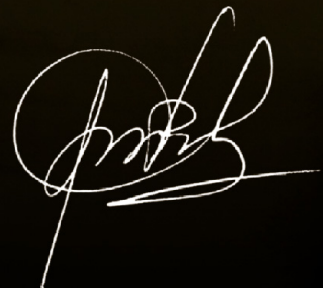
Las áreas de Recursos Humanos se enfrentan a nuevos desafíos que afectan directamente a los colaboradores, como su bienestar, capacitación, salud y productividad. En medio de la transformación digital, los ambientes laborales están cambiando y muchos empleados están buscando nuevas oportunidades. En 2020, se dice que la región perdió más de 50 millones de puestos de trabajo por fuga de talentos.

Una nueva investigación reveló que el 71 por ciento de las empresas en Latinoamérica están preocupadas por la escasez de talento cualificado en esta era de avances tecnológicos. Sin embargo, la transformación digital también ofrece oportunidades para conocer mejor a nuestros equipos y aprender a delegar y confiar en sus capacidades, habilidades, conocimiento y destrezas.

En esta edición exploramos cómo nuestras empresas pueden enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital para mejorar la gestión del talento. Esperamos que encuentren útiles e interesantes los contenidos que hemos preparado para ustedes.

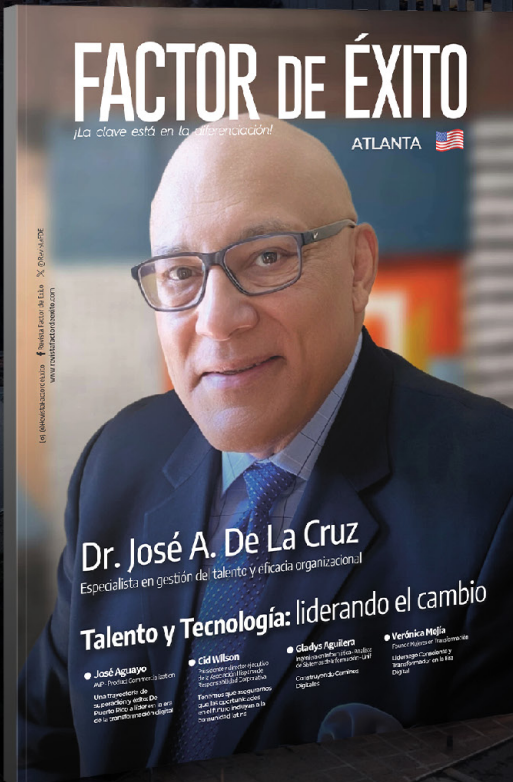
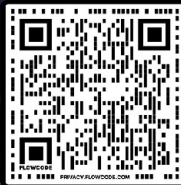
La falta de capital humano puede frenar el ritmo de transformación digital de los gobiernos y empresas, reduciendo su capacidad de utilizar las tecnologías para mejorar la eficiencia y la eficacia. Por lo tanto, es importante invertir en la capacitación y desarrollo del talento para facilitar la transición hacia el gobierno y la empresa digital.

La transformación digital está teniendo un impacto significativo en la gestión del talento en Latinoamérica. Las empresas y gobiernos deben invertir en el desarrollo del capital humano para aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital y mejorar su capacidad para atraer y retener talento cualificado. La transformación digital puede ayudar a las empresas a conocer mejor a sus equipos y aprender a delegar y confiar en sus capacidades, habilidades, conocimiento y destrezas.

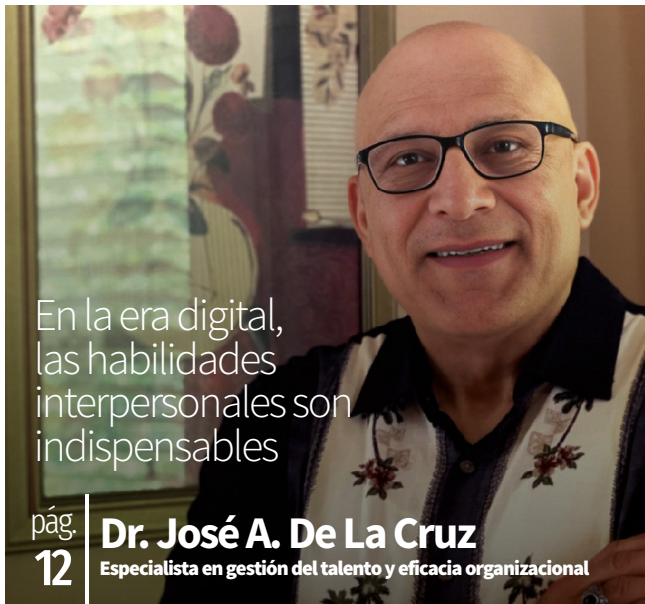


VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS
EDICIONES



[contenido]



En la era digital, las habilidades interpersonales son indispensables

pág. **12** | **Dr. José A. De La Cruz**
Especialista en gestión del talento y eficacia organizacional



Una trayectoria de superación y éxito: De Puerto Rico a líder en la era de la transformación digital.

pág. **24** | **José Aguayo**
AVP - Product Commercialization



Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a la comunidad latina

pág. **30** | **Cid Wilson**
Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa



Construyendo Caminos Digitales

pág. **34** | **Gladys Aguilera**
Ingeniera en Informática - Analista de Sistemas de Información - Unifi



Liderazgo Consciente y Transformador en la Era Digital

pág. **39** | **Verónica Mejía**
Fundadora Mujeres en Transformación



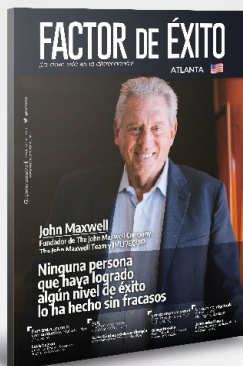
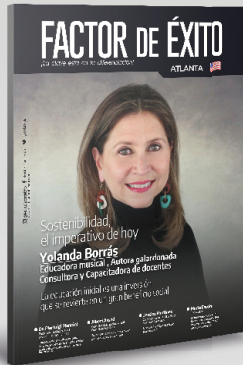
enatlantaconéxito

Al inmigrante, no se olviden de vivir y seguir soñando

pág. **60** | **Carolina Monroy Muriel**
Corredor Comercial Inmobiliario, United Commercial Advisors

directorio

► Revista Factor de Éxito Atlanta Número 10, Año 2



CEO y Directora Editorial:

Isabel Mariella Figueroa de Rolo
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

Dirección Administración y Finanzas:

Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:

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

Director de Arte:

Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:

Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:

Jacqueline León

Directora de Comunicaciones:

Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:

Eidrix Polanco

Coordinadora de contenidos:

Tina Pérez

Periodistas:

Isamar Febres
Magnolia Sánchez

Asesor comercial:

Rosely Matos

Secretaria Administrativa:

Eimy Pimentel

Contenidos web:

Roberto Rolo

Content Manager:

Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:

Luis Gota
Daniel Gota M.

Webmaster:

Juan Rebollo

Portada:

Dr. José A. De La Cruz
Especialista en gestión del talento y eficacia organizacional

Articulistas:

Lesslie Davidovich
Álvaro "Cuco" de Venegas
Ismael Cala
Rodrigo Planas
Adriana Gallardo
Fernando Véliz Montero

Revista Factor de Éxito Atlanta

info@atlanta.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:

Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9

Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.
Local C-6.

Ensanche Naco. Santo Domingo.

Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Colombia

info@colombia.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:

info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador

info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México

info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami

info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá

info@panama.revistafactordeexito.com

F.O.C.U.S.

El Programa de Premios F.O.C.U.S. se enorgullece en honrar y reconocer a los destacados empleados del Gobierno del Condado de Fulton por su excepcional servicio y contribuciones significativas que han dejado un #FultonImpact positivo tanto en los ciudadanos como en las operaciones del condado.

El premio F.O.C.U.S. representa la más alta distinción que un empleado del Gobierno del Condado de Fulton puede recibir, reconociendo a aquellos individuos que han demostrado un compromiso sobresaliente y han marcado una diferencia significativa durante su tiempo de servicio en la comunidad.

Los galardonados del Programa de Premios F.O.C.U.S. han destacado por su dedicación y entrega, demostrando un profundo sentido de responsabilidad hacia el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos del condado. Sus contribuciones no solo han mejorado las operaciones internas del gobierno, sino que también han tenido un impacto duradero y positivo en la comunidad en general.



Este programa es una forma de agradecer a aquellos empleados que han ido más allá de sus deberes para mejorar la vida de los ciudadanos del Condado de Fulton. ¡Felicitaciones a todos los galardonados! ¡Gracias por su arduo trabajo y dedicación! ¡Sigán dejando un #FultonImpact positivo!

Premio Executive Eagle

La Asociación de Seguridad de Pulpa y Papel (PPSA) honró a Tom Stigers, presidente de operaciones de laminadores de WestRock, con el prestigioso premio Executive Eagle. El galardón anual se entrega a una persona que ha realizado una contribución significativa a los programas de seguridad y salud en la industria del papel y la pulpa.

Líder en la industria desde hace 36 años, Stigers ha dedicado su carrera a servir como campeón de enfoques innovadores para la seguridad operativa. Actualmente es responsable de la operación de 32 fábricas de WestRock ubicada en Estados Unidos, Canadá, México, India y Brasil y ha construido un impresionante legado de seguridad.

“El compromiso personal de Tom de impulsar mejoras significativas en la seguridad es inspirador”, dijo James Strange, vicepresidente de seguridad de WestRock. “Nos emociona que la industria



reconozca las muchas contribuciones de Tom a lo largo de su larga carrera, a la vez que arroja luz sobre el importante trabajo de promover la seguridad en toda nuestra industria”.

Stigers también contribuye a una gran cantidad de organizaciones de la industria y la comunidad y es miembro del Consejo de Seguridad de WestRock en toda la empresa, un comité ejecutivo que identifica oportunidades de mejora basadas en tendencias y recomienda la dirección estratégica, las políticas y los estándares.

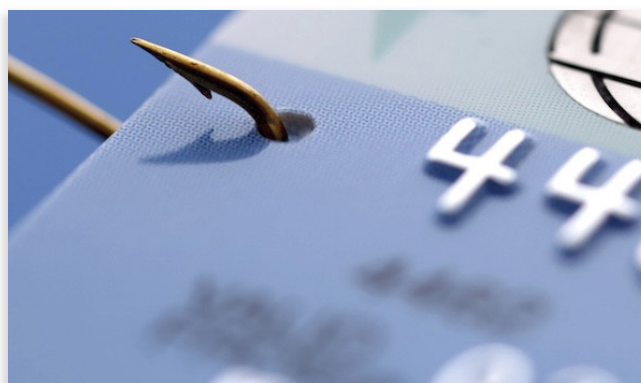
Newell Brands

Newell Brands tiene una cartera de más de 80 marcas en todos los segmentos, categorías y geografías. Al aprovechar la fortaleza de nuestra cartera como #OneNewell, podemos servir mejor a nuestros consumidores y clientes, operar de manera más eficiente y crear valor para nuestros grupos de interés. Recientemente, nuestros equipos de marca en Chile, incluidos Oster®, Sharpie®, Paper Mate®, Coleman® y Rubbermaid®, organizaron una experiencia de “roadshow” de One Newell para más de 90 clientes locales. El evento mostró la amplitud de nuestra cartera icónica y generó conversaciones sobre nuevas oportunidades para llevar nuestros productos al mercado para que podamos servir mejor a nuestros consumidores juntos. Estamos orgullosos de nuestros talentosos equipos en #LATAM y en todo el mundo, y les agradecemos su pasión, ingenio y trabajo en equipo.



Equifax Inc

Equifax Inc., una agencia multinacional estadounidense de informes de crédito al consumidor con sede en Atlanta, Georgia, ha cerrado la adquisición previamente anunciada de Boa Vista Serviços de Brasil. Este acuerdo permitirá a Equifax expandirse en el país más grande de América del Sur. La empresa fue comprada por 8 reales brasileños por acción en circulación, lo que ascendió a R\$ 3.100 millones (640 millones de dólares según el tipo de cambio del 2 de agosto). Boa Vista ahora opera como una subsidiaria de propiedad total de Equifax do Brasil, que a su vez es propiedad en un 80 por ciento de Equifax Inc. La Associação Comercial de São Paulo y otros antiguos accionistas de Boa Vista poseen el 20 por ciento restante de la subsidiaria brasileña.



“La combinación de nuestras empresas marca un nuevo y emocionante capítulo global para los clientes y empleados de Equifax y Boa Vista Serviços, ampliando la presencia de Equifax International en el gran y de rápido crecimiento del mercado brasileño de 2 mil millones de dólares”, dijo Mark Begor, CEO de Equifax Inc.

EQUIFAX

BoaVista

Equifax ha realizado 14 adquisiciones desde 2021 a medida que la compañía continúa expandiéndose a nuevas industrias verticales más allá de la calificación y puntuación crediticia de consumo tradicional. La adquisición de Boa Vista le da a

la compañía una gran cantidad de datos nuevos que informarán ese proceso en Brasil. La empresa ha migrado su infraestructura de TI a la nube, lo que le permite “escalar y adaptarse a las necesidades específicas de los países en los que operamos”, dijo Lisa Nelson, presidenta internacional de Equifax.

Equifax Cloud brinda a los prestamistas y proveedores de servicios acceso en tiempo real a 4 mil millones de registros y promete un rendimiento más rápido y mejor seguridad. Equifax estima que Brasil, un país de 207 millones de habitantes, tiene 34 millones de consumidores no bancarizados o insuficientemente bancarizados.

Payco Apoya

Programa de Alianza Empresarial BAP de GMA 2023 continúa recibiendo el apoyo de Payco Payroll Solutions a las ciudades a través de la participación en GMA.

Payco Payroll Solutions, una empresa que proporciona soluciones de nómina a ciudades y gobiernos locales de Georgia, ha demostrado su compromiso con las 537 ciudades de Georgia al participar en el Programa de Alianza Empresarial (BAP) de la Asociación Municipal de Georgia (GMA) en 2023. El BAP conecta a empresas con líderes municipales para compartir conocimientos y experiencia para fortalecer las ciudades de Georgia y apoyar la misión de GMA.

Según Pam Jones, especialista en cuentas de Payco, el equipo está viendo una fuerte demanda por parte de los secretarios municipales y funcionarios electos para mantener el cumplimiento mientras administran las complejidades cada vez mayores de los impuestos sobre la nómina y los sistemas de cronometraje. El Programa de Alianza Empresarial GMA brinda a Payco la oportunidad de brindar soluciones que aborden los desafíos específicos de cada municipio al que sirven.



PAYCO
Payroll Solutions
...unmatched personal service

Larry Hanson, director ejecutivo y director ejecutivo de GMA, dijo que las empresas participantes en el BAP brindan a sus miembros municipales recursos e información adicionales para ayudarlos a lograr los mejores resultados posibles. También respaldan la capacidad de GMA para brindar servicios a todas las ciudades miembros. Hanson valoró el compromiso y la experiencia que Payco Payroll Solutions y otras empresas aportan a las ciudades de Georgia y a su organización.

JaponFest Atlanta

El JaponFest, que se celebra en el Centro de Convenciones Gas Sur el 16 y 17 de septiembre, es un evento anual que atrae a más de 25,000 visitantes. Organizado por la Cámara de Comercio de Japón y la Sociedad Japón América de Georgia, con el apoyo del Consulado General de Japón en Atlanta, el festival tiene como objetivo fomentar el entendimiento entre japoneses y estadounidenses en el sudeste.

Este año, el tema del festival es “Experimenta Japón”, y ofrece una amplia variedad de actividades para sumergirse en las tradiciones, la belleza natural y la cultura pop japonesas. Los visitantes pueden aprender a ser samuráis, crear su propio bonsái, participar en una ceremonia del té, romper fichas con la mano desnuda como un maestro de karate o aprender a tocar instrumentos tradicionales como el shamisen y el koto.

Además, los amantes de la moda pueden disfrutar de un desfile de moda de la cultura pop o probarse un kimono tradicional. También habrá actuaciones musicales y de danza, así como una nueva función llamada “Sala Zen”, donde un monje budista enseñará a los visitantes cómo equilibrar su cuerpo y espíritu.

Las empresas japonesas con sede en Georgia también estarán presentes en la exposición Empresas japonesas en Georgia (JBiG), mostrando sus productos y tecnologías más recientes. Para los más pequeños, hay una Zona Infantil con manualidades y actividades, así como



una recreación de Ginza Street con juegos y refrigerios festivos.

La experiencia cultural japonesa también incluye deliciosas opciones culinarias, desde comida callejera hasta postres. El JaponFest no sería posible sin la ayuda de más de 150 voluntarios, a quienes se les agradece profundamente.

Subvención BBBSMA

La Fundación Sky Ranch otorgó una subvención a Big Brothers Big Sisters de Metro Atlanta.

En julio pasado, Big Brothers Big Sisters of Metro Atlanta (BBBSMA) recibió una subvención de \$25,000 de la Fundación Sky Ranch (SRF). Con un legado de 62 años, la Fundación Sky Ranch sigue dedicada a ayudar a los jóvenes de la nación en nombre de la industria de bebidas alcohólicas. A través de subvenciones por un total de casi \$245,000, la Fundación empodera varios programas para jóvenes en todo el país. Estas subvenciones proporcionan recursos esenciales, lo que permite a las organizaciones impactar positivamente las vidas de innumerables jóvenes.

Ralph Aguera, presidente de la Fundación Sky Ranch, comentó: “El empoderamiento y la esperanza son factores clave para ayudar a inspirar el potencial de la juventud de nuestra nación y Big Brothers Big Sisters of Metro Atlanta es el ejemplo perfecto de una organización comprometida a alcanzar ese objetivo”.

Durante más de medio siglo, SKY RANCH FOR BOYS de la Fundación Sky Ranch ha ayudado a los jóvenes a rehabilitar sus vidas para mejor. Si desea unirse a la Fundación para impactar las vidas de los jóvenes, visite la página de contacto de su sitio web skyranchfoundation.org para obtener más detalles.



Cámara de Comercio de Georgia

Agradece al gobernador Brian Kemp su postura sobre la reforma de la justicia civil.

La Cámara de Comercio de Georgia agradece al gobernador Brian Kemp por su postura sobre la reforma de la justicia civil. En un almuerzo del Congreso de la Cámara de Comercio de Georgia celebrado el 8 de agosto, el gobernador Kemp abogó por reformas cruciales al sistema de justicia civil de Georgia. Kemp enfatizó la necesidad de rectificar las leyes actuales que fomentan demandas frívolas y aumentan los costos legales.

“Nuestro sistema judicial no debería favorecer a un partido sobre el otro”, dijo el gobernador Kemp. “Nuestras leyes no deberían poner el pulgar en la balanza a favor del acusado o del acusador, y nuestro entorno empresarial debería ayudar a las empresas a iniciar, operar y crecer”.

La Cámara de Georgia felicita al gobernador por su dedicación a promover la prosperidad de todos los georgianos y le agradece por apoyar a la sólida comunidad de pequeñas empresas del estado. “La Cámara extiende nuestro agradecimiento al gobernador Kemp por su apoyo en nuestros esfuerzos por llevar reformas de sentido común al sistema judicial de Georgia”, dijo David Raynor, Director de Asuntos Públicos de la Cámara de Georgia.

La Cámara ha abogado en nombre de las empresas, las comunidades y los ciudadanos de Georgia durante más



de 100 años. Para obtener más información sobre los esfuerzos de la Cámara para promulgar una reforma legal justa y equilibrada, visite www.gachamber.com

Dr. José A. De La Cruz

Especialista en gestión del talento
y eficacia organizacional

En la era digital, las habilidades
interpersonales son indispensables

Estos tiempos están definidos por la innovación y requieren de una diversidad de perspectivas, ideas y puntos de vista no solo de los individuos, sino también de diferentes funciones de la empresa.

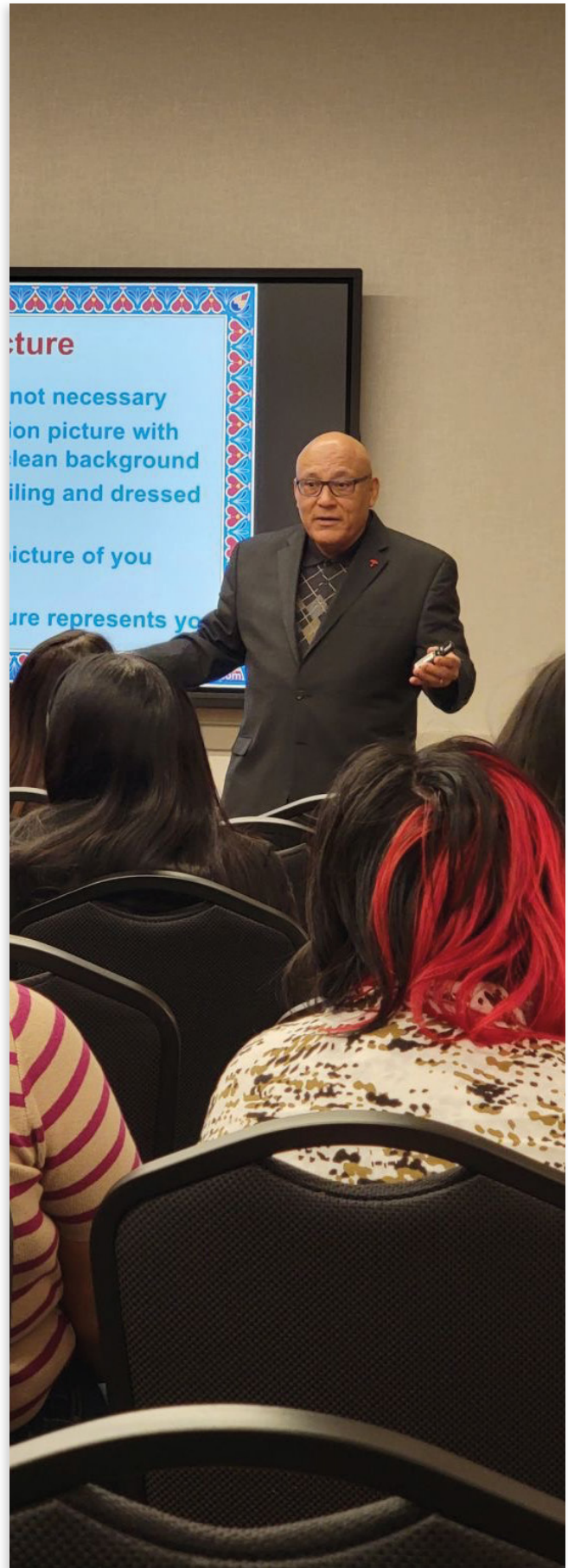
Según expertos, la transformación digital comenzó en los años de 1970's con la introducción de la computadora personal. Así, nació la capacidad para generar y distribuir información de manera ligera y sin fronteras. Luego, aparecen tecnologías que multiplican inmensamente dicha capacidad en formas tradicionales y nuevas.

“Los resultados han impactado las jerarquías de empresas, el estilo de liderazgo, la forma de trabajar y las habilidades de aquellos que hacen el trabajo. Las jerarquías tienen que ser más ágiles, lo cual requiere estructuras de organización mucho más planas que promuevan tomar decisiones rápidas. Igualmente, los líderes tienen que ser ágiles y su estilo debe ser más inclusivo y servidor. Para llegar a las mejores decisiones, las empresas tienen que aprovechar el talento y la potencialidad de su capital humano con más autonomía, trabajo de equipo, y el adiestramiento necesario para tener éxito. Este nuevo ambiente trae innovaciones consigo, lo que demanda el uso de equipos cruz-funcionales. Finalmente, el desarrollo de habilidades interpersonales es sumamente crítico, tanto para líderes como los trabajadores”, afirma José A. De La Cruz, quien es asesor en oportunidades de capital humano para el equipo de liderazgo regional senior que supervisa la suscripción, las ventas y las operaciones.

Sin embargo, como experto en Recursos Humanos, reconocido por su pasión por lograr innovación, facilitar la transformación de cultura empresarial, ejecutar estrategias que impactan resultados, desarrollar habilidades de líderes y empleados, y ver con el cumplimiento empresarial de leyes y regulaciones laborales, De la Cruz considera que en la evolución digital, el ser humano nunca será totalmente sustituido o eliminado por máquinas. “¿Por qué pienso así? En mi opinión, las situaciones siempre van a necesitar un nivel de capacidad de pensamiento cognitivo. También, creo que se necesita alma para resolver problemas y lograr innovación. Por más que una máquina se programe o sistemas de inteligencia artificial se desarrollen, nunca lograrán adquirir el nivel de capacidad cognitiva o el alma que solo Dios otorga”.

La transformación digital ha implicado un cambio de paradigma, ¿qué tipo de habilidades, más allá de las tecnológicas, son necesarias hoy en día para cualquier colaborador en una empresa?

Para colaboradores, dependiendo de sus responsabilidades, las habilidades interpersonales necesarias incluyen, para nombrar algunas, el manejo de redes profesionales, tiempo, y proyectos. También, se necesita la habilidad de pensamiento crítico, colaboración, trabajar en





equipo, adaptabilidad, escucha activa, empatía, proactividad, inteligencia emocional, y tener conciencia de sí mismo.

Los líderes no se escapan del hecho de desarrollar habilidades interpersonales, las cuales no dejan de asombrar. Para mí, el estilo de liderazgo más efectivo en la era digital es el Liderazgo Sirviente (Servant Leadership). La premisa central de este estilo es que uno es, primeramente, un servidor y su deseo natural es el de servirle a otros. Todo comienza con esa elección consciente. Luego de elegir, la inspiración para liderar naturalmente se emite.

La efectividad del Líder Servidor es medida por el impacto del servicio brindado. El Líder Sirviente se debe preguntar si las personas servidas, por ejemplo: ¿han crecido como individuos; ven mejoramiento en su carrera; tienen más confianza; han mejorado su salud o estilo de vida; tienen más capacidad para tomar decisiones o hacer cosas; llegaron a sus metas; o superaron obstáculos?

El Liderazgo Sirviente es caracterizado por habilidades fundacionales, tales como atención a las necesidades de otros, el bienestar de los demás, una mentalidad comunal, humildad, empatía, autenticidad, persuasión, inteligencia emocional, integridad y previsión.

En la edad digital, los líderes tienen que dejar de ladrar órdenes desde su torre de marfil. Tienen que ser visibles en las trincheras donde se encuentran los trabajadores.

¿Cómo puede el capital humano ayudar a la transformación digital y viceversa?

Tanto el capital humano como la empresa, tienen mucho impacto en el éxito de cualquier transformación. Lo primero que deben hacer aquellos que temen la transformación es buscar la forma de vencer el miedo de lo desconocido. El hecho de cambiar y transformar da miedo porque uno no sabe lo que hay detrás de esa puerta, ¿verdad? La mejor forma de vencer ese miedo es tomar una actitud de curiosidad. Si, la curiosidad le abre los ojos y la mente a uno, lo cual es requerido para entender las cosas y, en consecuencia, abrazar lo antes desconocido. Por supuesto, cuando hay duda alguna, compañeros de trabajo que demuestran entendimiento de las cosas son fuentes de aprender. También, supervisores y líderes son otros vehículos de información que pueden contestar preguntas, explicar situaciones, y satisfacer esa curiosidad.

En términos de la empresa, la transparencia es lo principal que determina si una transformación se da o no. Altos funcionarios empresariales tienen que ser transparentes en sus comunicaciones con los empleados. Esa comunicación debe ser frecuente y detallada. Igualmente, esos foros y medios de comunicación deben dar la oportunidad a empleados de expresar sus puntos de vista, percepciones, inquietudes, y sugerencias.

El éxito de cualquier tipo de transformación se debe, totalmente, al esfuerzo colectivo entre la empresa y sus empleados, ¡sin duda!

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las empresas en la gestión del capital humano en la era de la transformación digital?

Cada empresa es diferente y tiene diferentes desafíos con sus empleados en la era de transformación digital. Por ejemplo, no todo empleado entiende la necesidad de la transformación y, por lo tanto, se ve en conflicto con sus emociones. Algunos empleados no pueden, o saben, cómo adaptarse al cambio, quizás porque el obstáculo es la falta de habilidad interpersonal o el ser testarudo. En otros casos, la raíz del desafío es la falta de adiestramiento a los sistemas o protocolos nuevos, el reclutar talento sin los requisitos mínimos, el uso excesivo de tecnología para la comunicación a costa de comunicación en persona, conflictos con el trabajar híbrido versus remoto.

También, yo he consultado a líderes con casos adonde he visto la falta de herramientas necesarias para empleados desempeñar nuevas tareas, la reducción de oportunidades para desarrollar carreras profesionales, la percepción de la falta de diversidad en el cuerpo de empleados, empleados no se sienten incluidos o que son parte del equipo. En fin, estos son solo algunos ejemplos entre la miríada de ejemplos que se pueden dar.

¿Es la salud mental de los colaboradores abordada con suficiente importancia dentro de las empresas?

En mi opinión, el tema de la salud mental es algo nuevo que se ve más y más hoy en día. Y como todo lo que es nuevo, o que no se ve a menudo, hay una gran variedad en cómo estos casos se administran. En la mayoría de empresas grandes y/o globales, este tema se toma con mucha seriedad. En mi experiencia personal, por ejemplo, he trabajado en dichas empresas con los recursos de beneficios para ofrecerle a empleados opciones de programación y servicios profesionales médicos. Desafortunadamente, se ven situaciones adonde empresas pequeñas no tienen ese nivel de recursos para presentarle dichas opciones a sus empleados. Mirando hacia el futuro, yo creo que la salud mental de empleados va a estar entre los cinco desafíos de capital humano más importantes para empresas



– junto a trabajo remoto, diversidad e inclusión, discriminación (de acoso, empleo, igualdad de paga, etc.), y retención/reclutamiento de talento.

Un reciente estudio afirma que la mayoría de los colaboradores alrededor del mundo están estresados y que esto genera pérdidas millonarias a las empresas. En su experiencia, ¿es el burnout un problema para encender las alarmas?

Esta pregunta está relacionada con la previa sobre salud mental. ¡Y, si, yo creo que el burnout ya llegó a un nivel que requiere de bomberos! En tiempos anteriores, la dinámica de la relación entre empleados y empresas no se prestó para que empleados se sintieran confiados en expresar sus opiniones de esta índole por miedo de ser despedidos. La dinámica de hoy es muy diferente y ese burnout ahora se manifiesta bajo la rama de salud mental. Cuando uno considera los cinco desafíos mencionados en mi respuesta previa, opino que no queda duda que estos cinco desafíos son impactados por burnout y ese burnout contribuye al deterioro de nuestra salud mental.

¿Cómo las políticas de inclusión y diversidad en la gestión de capital humano pueden mejorar los resultados de una empresa?

Hablando específicamente de los EE.UU., aún hay una mala percepción que el concepto de diversidad e inclusión se trata solo de raza, color, y género. Pero



se trata de mucho más, lo cual es de beneficio para la empresa y todo miembro del capital humano. Hablamos anteriormente que innovación es la marca de la edad digital. La innovación requiere diferentes perspectivas, ideas, y puntos de vista. ¿Qué tal el éxito de una empresa innovadora si todos los empleados se miran igual, vienen de las mismas universidades, tienen la misma política, son del mismo género, son todos casados, vienen solo de familias de altos ingresos, hablan de la misma forma, o tienen las mismas habilidades? Dichos rasgos, por defecto, excluyen a personas diferentes y, de hecho, sería un suicidio empresarial. Por lo tanto, la inclusión de todo tipo de personal con diversidad en perspectiva, estudios, experiencias, puntos políticos, géneros, color, raza, herencia étnica, estatus de matrimonio, religión, y otras dimensiones más son invaluable para promover innovación en la edad digital.

¿Cómo pueden las empresas fomentar una cultura empresarial que apoye la transformación digital y la innovación?

La cultura empresarial es producto de la jerarquía empresarial y el liderazgo que la manifiesta. La jerarquía debe facilitar y apoyar la toma rápida de decisiones, el trabajar cruz-funcional, y abrazar distintas opiniones. Esto manda que la estructura de la empresa contenga lo mínimo de niveles de gerencia, la estrategia se desarrolle al nivel local, y el tomo de decisiones se autorice al nivel más bajo necesario. En este sentido, los líderes deben ser mucho más serviciales y facilitadores; tienen que deshacerse de tendencias autocráticas. Por ejemplo, ellos tienen que proveer la información necesaria para analizar problemas y buscar soluciones, darle licencia a su equipo para tomar decisiones, facilitar el intercambio de ideas, promover opiniones diferentes, y proveer los recursos necesarios para desempeñar su trabajo. En fin, la empresa tiene que ser ágil en responder de forma rápida para aprovechar las oportunidades que provee el mercado y poder girar de cualquier manera cuando así lo manda el mercado.

La retención del humano se ha convertido en un desafío para las empresas, ¿cómo pueden las empresas atraer y retener el talento humano en una era de transformación digital?

En mi opinión, las empresas a veces son su peor enemigo porque se han alejado de la importancia de la experiencia humana. En otras palabras, ¿qué experiencias, como empleados, atrae la lealtad y satisfacción? Para tener mejor idea, las empresas deben iniciar estrategias de encuestas anuales con sus empleados.

No existe mejor forma para saber y entender los sentimientos de los empleados que una encuesta dedicada a esa misión. Dichas encuestas presentan datos importantes que ayudan hacer los cambios necesarios para mejorar esa experiencia humana en la empresa.

Como ejemplos, tanto la retención de empleados como atracción de talento nuevo son impactados por las dinámicas de un ambiente adonde el individuo es respetado y sus opiniones son valoradas, el trabajo está organizado de forma que desarrolla el potencial del empleado, hay oportunidad para crecimiento personal y profesional, los sueldos son competitivos, hay programas de beneficios de salud y más, al empleado se le provee los recursos necesarios para desempeñar su trabajo, hay flexibilidad cuando situaciones personales se presentan inesperadamente. Estas son pequeñas muestras de la rica información que proveen encuestas sobre la experiencia humana en la empresa.

¿Cómo pueden las empresas fomentar una cultura empresarial que promueva la colaboración y el trabajo en equipo en un mundo cada vez más digital, donde el trabajo remoto es cada vez más frecuente?

Sin duda, la pandemia le ha presentado obstáculos a la cultura empresarial. Pero dichos obstáculos de trabajo híbrido o remoto pueden ser superados, todo depende del líder. Los líderes tienen que establecer el ejemplo, proyectar confianza en sus empleados, demostrar empatía, y ser firme en sus expectativas.

Por ejemplo, el líder debe establecer los parámetros de comunicación con y entre los empleados, tomar ventaja de la tecnología de video, reunirse en la oficina con su equipo una vez al mes o de cada trimestre, hacer citas semanales con cada individuo de su equipo – así sea de 30 minutos o menos, mantener y apoyar la dinámica de trabajo entre equipo y con otros equipos cruz-funcionales. También, los líderes deben celebrar los logros individuales y de equipo, asegurar que las cámaras sean utilizadas durante las reuniones de video, asignar a varios empleados la responsabilidad de manejar reuniones o algunos temas de la agenda, darle la oportunidad a empleados de hacer presentaciones como representantes de su departamento, darle licencia a individuos o equipos para tomar decisiones hasta cierto punto, y tomar en cuenta la diferencia en hora de las diferentes zonas de hora.

En fin, apenas he tocado la superficie de ideas. Para más ideas, la Internet se desborda con recomendaciones de esta índole.

LA GESTIÓN DEL TALENTO
EN LAS EMPRESAS

Javier Giménez Divieso

Consultor, mentor, interim manager, coach ejecutivo y equipos,
formador y conferenciante

La gestión del talento es, sin duda, uno de los temas que mayor interés despierta hoy en día en todos los medios de comunicación tradicionales y digitales, así como en el contexto empresarial.

Un interés que se ha acrecentado como consecuencia del efecto acuñado como “La Gran Renuncia” y que comenzó en EE.UU. Un fenómeno que se ha extendido ya a otros países (incluido Europa) y en el que miles de empleados están abandonando sus puestos de trabajo, como consecuencia de un descontento generalizado con sus empresas y sus líderes.

Consecuencia de ello, y de un entorno cada vez más competitivo con cambios constantes (incluido el digital), obliga a las empresas a “retener el talento” o mejor “fidelizar el talento” para afrontar estas situaciones con más éxito.

Pero, ¿cómo se consigue esto en una empresa?

Para empezar, muchas empresas confían esta responsabilidad exclusivamente al departamento de recursos humanos. Sin embargo, no todas las empresas, especialmente pequeñas y medianas, disponen de este y, además, no es del todo cierto que la responsabilidad sea únicamente de este.

En una **encuesta** que lancé recientemente en la red profesional LinkedIn pregunté a mi comunidad de 55.000 seguidores: **“¿Qué variable consideras que de mejorarse, te permitiría mejorar tu “satisfacción en el trabajo?”** Aspecto este, fundamental para mejorar el “compromiso organizativo” y que el empleado decida permanecer.

Los resultados fueron los siguientes:

- 1. Promoción, formación y carrera (41 %)**
- 2. El liderazgo y el compañerismo (30 %)**
- 3. El salario (21 %)**
- 4. Las tareas que realizo (8 %)**

Resulta, por tanto, evidente que proveer de una visión y un proyecto conjunto al empleado, la apuesta por parte de la empresa en su crecimiento y desarrollo, y la posibilidad de realizar “carrera” en la empresa, son aspectos indispensables para una buena gestión del talento en las empresas.

Ofrecer a los empleados oportunidades para desarrollar su carrera en la empresa puede garantizar:

Para el trabajador:

- Motivación para aprender, formarse, adaptarse a los cambios.
- Evaluar sus intereses, habilidades, valores.

Para la empresa:

- Que los trabajadores se queden en la empresa.
- Comunicar criterios de éxito en la empresa y crear una cultura sólida.

Se trata, pues, de vincular lo mejor posible las necesidades de la organización con las necesidades profesionales individuales.

Así pues, ¿cómo debería ser un proceso de planificación y desarrollo de carreras?

En líneas generales, podríamos concluir que existen tres fases:

1) Fase de valoración

Propia y por parte de la organización. El objetivo en esta fase es identificar las fortalezas y debilidades del empleado.

2) Fase de dirección

El objetivo de esta segunda fase, es determinar el tipo de carrera profesional que quieren los empleados y los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos (qué competencias).

3) Fase de desarrollo

Establecer el “match” y emprender las acciones para crear y mejorar las cualidades necesarias para futuras oportunidades laborales. Por ejemplo, a través de la rotación, mentoring, coaching o la formación.

A modo de resumen de este artículo, si quieres fidelizar a tus empleados, empieza por tener un “mapa del talento”, donde tengas definido el desarrollo actual de todos tus empleados y su potencial (evaluación 360º, cuestionarios, entrevistas, assessment center, etc.).

Así mismo, también es importante valorar tu organización y tus empleados en términos de “probabilidad de abandonar” esa persona la organización (encuestas de orgullo y compromiso) y ten en cuenta la “dificultad a la hora de reemplazar” dicha posición. Con ambas matrices tendrás una imagen clara de por dónde deberías actuar, qué planes estratégicos deberías desarrollar (promoción externa vs. interna, rotación, evaluaciones, formación, etc.).

No obstante, queda todavía mucho por realizar en las empresas y, especialmente, también en lo que se refiere al “liderazgo” y al “trabajo en equipo”, aspectos también esenciales a desarrollar, cuando se habla de la “gestión del talento”.

Por eso, y debido a que muchas empresas o no tienen los recursos y la experiencia suficiente, o no figuran estos temas entre sus prioridades, deberían pedir ayuda a expertos en la materia.

¿Viajamos juntos al éxito?

Javier Giménez Divieso

Acompaña a Profesionales, Empresas y Equipos a mejorar sus resultados, a través de la Formación, el Mentoring y el Desarrollo Personal.

Directivo con más de 20 años de experiencia liderando y gestionando empresas y plantillas grandes y pequeñas, te ofrezco mis servicios como Consultor, Formador, Mentor, Coach Ejecutivo y Equipos certificado por ICF.

Además, estoy acreditado con la Certificación Internacional The Society of NLP de EE.UU y el Dr. Richard Bandler, cocreador de la Programación Neurolingüística y con formación en Hipnosis Ericksoniana.

Soy autor del libro “Viajando juntos al éxito”. Un libro en el que descubro las claves del éxito empresarial y profesional a través de mi propia experiencia al frente de organizaciones empresariales y que tienes disponible en Amazon.

Conoce más sobre mí y mi trabajo en www.javiergimenezdivieso.com



“Descubre en mi libro *Viajando juntos al éxito* las claves del éxito empresarial y profesional”

¡Disponible en la tienda de amazon en formato ebook y también en papel!

“Directivo experto en liderazgo, equipos y rr.hh, te ayudo a mejorar tus resultados, a través de mis servicios de consultoría empresarial, mentoring, coaching ejecutivo y equipos y formaciones”

www.javiergimenezdivieso.com
<https://www.linkedin.com/in/javiergimenezdivieso/>
✉ info@javiergimenezdivieso.com
☎ +34 696 594 728

Javier Giménez Divieso

Alberto Assad

Fundador y socio principal
de Atlantic Consulting Solutions

La atracción y retención del talento están relacionadas con la flexibilidad laboral y el enfoque en el bienestar del empleado

Al ofrecer opciones de trabajo remoto y horarios flexibles, abre las puertas a un pool global de talento, lo que permite fomentar una fuerza laboral más diversa e inclusiva, asegura nuestro entrevistado Alberto Assad, fundador de Atlantic Consulting Solutions.

Alberto Assad, es un líder empresarial con una trayectoria de más de 20 años en el mundo de la consultoría y las inversiones inmobiliarias. Es fundador y socio principal de Atlantic Consulting Solutions, una prestigiosa firma de consultoría que ha trabajado con más de 220 empresas en América del Norte, América del Sur y África, enfocándose en estrategia, gestión y finanzas. Además, ejerce como Socio Director de BR4 Quaestum Capital, un fondo de capital privado que se especializa en Inversiones Inmobiliarias en México.

A lo largo de su exitosa carrera, ha estado involucrado en numerosas iniciativas de alto crecimiento que abarcan más de 32 industrias, incluyendo empresas constructoras, firmas legales, agencias de marketing e instituciones financieras, incluidas FinTechs. Su experiencia en toma de decisiones estratégicas, reestructuración financiera y adquisiciones de empresas ha sido crucial para el crecimiento y el éxito de numerosos clientes, algunos de los cuales han sido reconocidos en la lista Inc. 5000.

Con una sólida formación académica, Assad cuenta con una certificación en estrategia y finanzas de The Wharton School (Universidad de Pensilvania), un MBA concentrado en emprendimiento y dos maestrías adicionales obtenidas en universidades de Europa y América Latina. Su especialización en negociación de la Universidad de Harvard complementa su perfil profesional destacado.

Además de sus logros empresariales, es un apasionado por contribuir a la comunidad y es un voluntario activo que sirve en varias juntas directivas de organizaciones sin fines de lucro.

En esta edición de la revista, exploraremos junto a Assad cómo la transformación digital está cambiando la gestión del talento humano en las empresas y cómo los líderes empresariales pueden aprovechar estas tendencias para impulsar el crecimiento y la innovación en sus negocios

¿Qué características considera son necesarias en los líderes empresariales de hoy?

En el entorno empresarial actual, algunas características clave que considero necesarias en los líderes son la adaptabilidad, la empatía y la capacidad para fomentar la innovación. La adaptabilidad es esencial debido a los constantes cambios y desafíos que enfrentan las empresas en un mundo en constante evolución. Los líderes deben ser capaces de ajustarse rápidamente a nuevas circunstancias y liderar a sus equipos en momentos de incertidumbre.



ATLANTIC
CONSULTING
SOLUTIONS

La empatía es otra cualidad crucial. Los líderes deben comprender las necesidades y preocupaciones de sus empleados, fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y mostrar genuino interés por el bienestar de su equipo.

La capacidad para fomentar la innovación es esencial para mantener la competitividad y el crecimiento en el mercado actual. Los líderes deben alentar a su equipo a pensar creativamente, proponer nuevas ideas y tomar riesgos calculados para impulsar la empresa hacia adelante.

En resumen, los líderes empresariales de hoy deben ser adaptables, empáticos e impulsores de la innovación para guiar a sus organizaciones hacia el éxito en un entorno empresarial cambiante y desafiante.

En un mundo cada vez más digital, ¿cómo cree que la transformación digital ha impactado la gestión del talento humano en las empresas?

La transformación digital ha revolucionado la manera en que gestionamos el talento humano en las empresas. Con el advenimiento de tecnologías avanzadas y herramientas digitales, hemos presenciado un cambio significativo en cómo atraemos, retenemos y desarrollamos a nuestra fuerza laboral.

La automatización y la inteligencia artificial han agilizado las tareas mundanas, permitiendo que los empleados se enfoquen en aspectos más estratégicos y creativos de sus roles. Además, el trabajo remoto se ha vuelto más común, lo que nos permite acceder a un pool global de talento y fomentar una fuerza laboral más diversa.

El enfoque basado en datos también ha transformado el panorama de Recursos Humanos, brindando información valiosa sobre el rendimiento de los empleados, su compromiso y bienestar general. Esta información nos permite tomar decisiones informadas y diseñar planes de desarrollo personalizados para cada individuo. Además, las plataformas digitales han facilitado el aprendizaje continuo, haciendo que el desarrollo profesional sea accesible y conveniente para nuestros empleados.

¿Cuáles consideran que son las principales tendencias en la atracción y retención del talento hoy día?



Sin duda, las principales tendencias en la atracción y retención del talento en la actualidad están relacionadas con la flexibilidad laboral y el enfoque en el bienestar del empleado. Cada vez más, los profesionales buscan un equilibrio entre su vida personal y laboral, por lo que ofrecer opciones de trabajo remoto o horarios flexibles es fundamental para atraer y retener talento.

Además, la cultura empresarial se ha convertido en un factor clave. Los empleados buscan pertenecer a empresas con valores y propósitos que se alineen con los suyos. Fomentar un ambiente inclusivo y diverso es esencial para atraer a personas con diferentes perspectivas y experiencias.

La tecnología también juega un papel importante. La implementación de herramientas digitales para mejorar la experiencia del empleado, desde el proceso de reclutamiento hasta la gestión del desempeño, está en auge. Esto incluye el uso de plataformas de aprendizaje en línea y aplicaciones que faciliten la comunicación interna.

Por último, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento son cruciales para retener a los empleados talentosos. Ofrecer programas de capacitación, mentorías y planes de carrera bien definidos muestra un compromiso real con el desarrollo del personal.

Desde su experiencia como consultor, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan las empresas al adaptarse a los cambios tecnológicos y cómo se pueden superar?

Los desafíos más comunes que he observado en las empresas al adaptarse a los cambios tecnológicos

son la resistencia al cambio y la falta de capacitación adecuada para los empleados. A menudo, los equipos pueden sentirse abrumados o inseguros frente a nuevas tecnologías y procesos, lo que puede ralentizar la adopción.

Para superar estos obstáculos, es esencial una comunicación clara y una estrategia de cambio bien definida. Los líderes deben involucrar a los empleados en el proceso de adopción tecnológica, explicando los beneficios y brindando un plan de transición. Además, ofrecer programas de capacitación y apoyo continuo ayudará a los empleados a sentirse más seguros y competentes en el uso de las nuevas herramientas.

Otro desafío importante es la integración de sistemas y datos. Al adoptar nuevas tecnologías, es fundamental garantizar la compatibilidad y la integración con los sistemas existentes. Esto requiere una planificación cuidadosa y, en ocasiones, la colaboración con expertos externos para asegurar una transición fluida.

¿Cuál es el papel del liderazgo en la gestión del talento y la implementación de tecnología en una empresa?

El liderazgo desempeña un papel fundamental en la gestión del talento y la implementación de tecnología en una empresa. Los líderes son responsables de crear una visión clara y una cultura que fomente la atracción y retención del talento. Esto implica identificar y desarrollar las habilidades clave que requiere la empresa para adaptarse a los cambios tecnológicos y mantenerse competitiva en el mercado.

Además, los líderes deben estar dispuestos a abrazar la tecnología y demostrar su compromiso con su implementación. Al adoptar una mentalidad abierta hacia la innovación, inspiran a los empleados a hacer lo mismo y a aprovechar al máximo las herramientas digitales disponibles.

El liderazgo también juega un papel vital en la promoción de la capacitación y el desarrollo continuo de los empleados. Al invertir en programas de formación que mejoren las habilidades técnicas y las competencias digitales, los líderes aseguran que el talento interno esté preparado para asumir nuevos desafíos tecnológicos.

¿Qué consejos o estrategias le daría a los líderes empresariales que buscan aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital para impulsar el crecimiento y la innovación en sus organizaciones?

Para impulsar el crecimiento y la innovación mediante la transformación digital, los líderes deben considerar: Comprender el potencial tecnológico: Identificar áreas internas que se beneficien de la automatización, analítica de datos o inteligencia artificial para lograr mayor eficiencia y productividad.

Así como la cultura de innovación, la cual consiste en fomentar un ambiente que valore la creatividad, el aprendizaje y la experimentación, promoviendo la colaboración entre equipos y reconociendo el esfuerzo y la iniciativa de los empleados. Además, la capacitación y desarrollo de habilidades, es decir vertir en programas de formación para dotar a los empleados de las competencias digitales necesarias para enfrentar los nuevos desafíos.

En su opinión, ¿cómo se puede equilibrar el uso de la tecnología en la gestión del talento sin perder la conexión humana y la empatía en el entorno laboral?

Es un desafío importante, pero existen estrategias clave para lograr ese equilibrio. En primer lugar, es crucial reconocer que la tecnología debe ser una herramienta que facilite y mejore la gestión del talento, pero no reemplace la conexión humana.

Para lograrlo, es esencial que los líderes promuevan una cultura que valore la empatía y la comunicación interpersonal. Fomentar una comunicación abierta y honesta, tanto en persona como a través de plataformas digitales, permitirá mantener una conexión cercana con los empleados.

¿Qué impacto cree que tiene la transformación digital en el desarrollo profesional de los empleados? ¿Cómo pueden las empresas promover el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades en este contexto?

La transformación digital ha impactado el desarrollo profesional de los empleados de manera significativa. Ha proporcionado nuevas oportunidades de aprendizaje y crecimiento, con acceso a diversos recursos en línea. La automatización de tareas rutinarias permite a los empleados concentrarse en el desarrollo de habilidades más complejas.

Para fomentar el aprendizaje continuo, las empresas deben crear una cultura que valore la formación y el desarrollo. Los líderes deben comprometerse con el aprendizaje y alentar a sus equipos a mejorar habilidades. La implementación de programas de capacitación en línea y plataformas de aprendizaje puede ser efectiva para impulsar el desarrollo profesional con flexibilidad.

Promover la colaboración y el intercambio de conocimientos entre empleados es otro enfoque valioso. La mentoría y los proyectos multidisciplinarios pueden estimular el aprendizaje entre pares y fortalecer habilidades individuales.

Es importante reconocer y recompensar el esfuerzo y el progreso en el desarrollo profesional. Programas de reconocimiento y oportunidades de crecimiento dentro de la organización motivarán a los empleados a seguir aprendiendo y desarrollándose.

¿Cuáles son algunas herramientas o plataformas tecnológicas que consideran fundamentales para mejorar la gestión del talento en las empresas?

En la actualidad, diversas herramientas y plataformas tecnológicas son esenciales para mejorar la gestión del talento en las empresas. Algunas destacadas son:

Sistemas de Gestión del Talento (TMS): Permiten gestionar el ciclo de vida del empleado, desde contratación hasta desarrollo y retención, con módulos para reclutamiento, evaluación del desempeño, planificación de sucesión y capacitación.

Plataformas de Aprendizaje en Línea (LMS): Facilitan el acceso a cursos de capacitación y desarrollo profesional en línea, permitiendo aprendizaje personalizado y habilidades relevantes.

Herramientas de Evaluación de Competencias: Evalúan las habilidades y competencias de los empleados de manera objetiva, identificando brechas y diseñando planes de desarrollo personalizados.

Estas herramientas optimizan la gestión del talento, mejorando la eficiencia, retención de empleados y desarrollo profesional en las empresas.



José Aguayo

AVP - Product Commercialization

Una trayectoria de superación y éxito:
De Puerto Rico a líder en la era de la
transformación digital.

Estar fuera de tu país, lejos de tu familia en un lugar que no conoces y no saber el lenguaje es suficiente para desafiar a cualquiera.

En esta entrevista, José Aguayo comparte su inspiradora historia desde su natal Puerto Rico hasta convertirse en un líder destacado en el ámbito financiero en Estados Unidos. A lo largo de su emocionante viaje, enfrentó desafíos culturales, lingüísticos y climáticos, pero nunca se rindió. Desde trabajar en un almacén mientras estudiaba inglés hasta convertirse en Gerente Senior de Comercialización de Productos en U.S. Bank / Elavon, José revela cómo la determinación, el aprendizaje constante y la adaptabilidad lo llevaron al éxito en la era de la transformación digital.

¿Cómo fue su experiencia al mudarse a los Estados Unidos desde Puerto Rico?

Puedo decir que hay dos caras de la moneda. La primera fue de aventuras...estaba muy entusiasmado de empezar una vida nueva llena de experiencias y oportunidades que nunca había vivido. Por ejemplo, Cuando llegué era muy joven en el medio del invierno. Nunca había visto nieve y verla por primera vez fue realmente emocionante.

La otra cara de la moneda es totalmente distinta. Una cultura desconocida, un lenguaje que apenas no hablaba y para completar muy lejos de mi familia. Acostumbrarse no es nada fácil. Fueron muchos cumpleaños y actividades familiares que me perdí

¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentó al llegar a Connecticut?

Estar fuera de tu país, lejos de tu familia en un lugar que no conoces y no saber el lenguaje es suficiente para desafiar a cualquiera.

¿Cómo logró superar esos desafíos y adaptarse a su nuevo entorno?

Regresar a la isla nunca fue una opción para mí. Mis aspiraciones y las ganas de salir hacia adelante eran muy fuertes. Siempre estuve muy enfocado en mis metas. El estar también receptivo a los cambios y a una cultura nueva me ayudó a adaptarme. Aceptar que el éxito requiere sacrificios es muy importante.

¿Qué lo motivó a estudiar inglés y cómo fue su experiencia en las clases de ESL?

Siempre entendí que ser una persona bilingüe no solo te enriquece como persona, pero te abre puertas. Mi idea era estudiar en los Estados Unidos y obtener un buen empleo en Puerto Rico.

¿Cómo fue su experiencia trabajando en UPS mientras estudiaba inglés y luego en la universidad?

UPS fue la mejor escuela que pude haber tenido. A pesar de lo difícil que era mantener un empleo mientras iba a la universidad, UPS me ayudó a desarrollarme muy rápido. A medida que aprendí y obtuve experiencia dentro de la compañía, empecé a tener otras oportunidades. Uno de los primeros trabajos que tuve en UPS fue como supervisor de operaciones manejando mi primer equipo. Posteriormente cuando finalizo la universidad mis oportunidades dentro de la compañía, fueron con mayores responsabilidades. Es importante mencionar que UPS pagó gran parte de mis estudios a través de su

programa de "tuition reimbursement".

¿Qué lo llevó a estudiar Finanzas en la Universidad de Connecticut State University?

Los negocios me apasionan y es algo que corre en mi familia. Las universidades del estado son muy buenas y cuentan con programas de negocios muy sólidos.





¿Cómo fue su transición de trabajar en un almacén de UPS a trabajar como Analista de Crédito en UPS Capital?

La transición del almacén al trabajo como Analista de Crédito fue ciertamente transformadora. Trabajar en el centro de distribución requería resistencia física y toma de decisiones rápidas. Las operaciones es un lugar donde la producción depende principalmente de dos variables muy importantes: volumen y la productividad del personal. Las oficinas estaban ubicadas en un edificio de 12 pisos en el mismo centro de Hartford donde otras corporaciones financieras también tenían domicilio. Era un ambiente totalmente distinto. Era como trabajar para una compañía totalmente distinta.

¿Qué habilidades y conocimientos adquirió mientras trabajaba como Analista de Crédito en UPS Capital?

Trabajar como analista de crédito me brindó una valiosa perspectiva global y conocimientos sólidos en finanzas internacionales, crédito y riesgo lo que te convierte en un profesional altamente capacitado para enfrentar los desafíos de la industria bancaria y financiera.

¿Cómo fue su experiencia trabajando como Desarrollador de Negocios y viajando internacionalmente?

Este rol ha sido de mis favoritos en toda mi carrera. El desarrollar negocios internacionales te obliga a empaparte de las tendencias económicas, políticas y comerciales en diversos países, lo que te permite identificar oportunidades y riesgos potenciales. También desarrollas habilidades de negociación estructurando préstamos acorde con términos y condiciones favorables tanto para la institución financiera como para el comerciante.

¿Qué aprendió de los comerciantes que conoció durante sus viajes?

Los comerciantes comparten las mismas necesidades a pesar de operar en industrias y países distintos, incluyendo capital para financiar inventario, equipos y tecnología. Muchos buscan la expansión a través de la exportación y maximizar las oportunidades del e-commerce. Sin embargo, también existen diferencias muy notables dependiendo el país. Los requisitos fiscales de cada país, el cambio en la moneda y la condición política pueden presentar desafíos significativos únicos para los comerciantes. Por ejemplo, los impuestos a las importaciones y exportaciones varían dependiendo del país y pueden afectar significativamente la rentabilidad de los comerciantes.

¿Cómo ha evolucionado su carrera en UPS Capital y luego en U.S. Bank / Elavon a lo largo de los años?

Mi carrera ha evolucionado grandemente. Comencé en UPS Capital analizando créditos y posteriormente originando préstamos comerciales. A través de los años me he especializado en el desarrollo, comercializaron y manejo de productos. Mi enfoque está centrado en comprender profundamente a los clientes, sus preferencias y necesidades para desarrollar soluciones que le permitan a nuestros clientes crecer y operar de una forma efectiva y eficiente.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando el cambio y creando equipos excepcionales en esta era de transformación digital?

La transformación digital ha sido un desafío muy emocionante, pero también una oportunidad para innovar y crecer. Mantenerse competitivo y relevante en un mercado digital requiere inversiones en infraestructura y adoptar metodologías ágiles de desarrollo de productos que permita llegarles a los clientes mas rápido. Aquellos que se adapten con éxito a esta transformación pueden satisfacer las demandas del mercado de una manera mucho más eficiente.

¿Cuál ha sido su mayor logro en la gestión del talento humano y la transformación digital?

La transformación digital también influye en la forma que las personas trabajan y se comunican, lo que puede mejorar la colaboración y la toma de decisiones. A lo largo de mi carrera he podido reconocer y adaptarme a la transformación digital fomentando un ambiente innovador aspirando siempre a impulsar productos e iniciativas que satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

¿Qué consejos le daría a alguien que está liderando un equipo en esta era de transformación digital?

Mi mejor consejo es de fomentar una cultura de aprendizaje y adaptabilidad. Monitorear constantemente las tendencias del mercado y crear procesos ágiles que le permita beneficiarse de las oportunidades que se le presente de una manera proactiva.

¿Cuál es su visión para el futuro de la gestión del talento humano y la transformación digital?

La adaptación e integración de tecnologías nuevas es inminente como lo es la inteligencia artificial y el aprendizaje automático. Estas tecnologías crearán grandes oportunidades, pero no hay duda que estas mismas herramientas podrían reemplazar muchas funciones que hoy día requieren talento humano. Es importante ser proactivos y tener una mentalidad que nos permita aprender y evolucionar con estas tecnologías.

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2520 - 0100

50
EDICIONES

www.factordeexito.com
@FactordeExitoRD
Facebook: Factor de Éxito
Twitter: @FactordeExito



LARIMAR
CITY & RESORT

el proyecto más innovador
de Punta Cana

Juan Andrés Romero
CEO en Larimar City & Resort

Construcción, Automotriz y Marítimo, Sectores estratégicos que dinamizan la economía

□ **Francisco Garza**

Presidente y director general
de General Motors de México,
Centroamérica y el Caribe

Promovemos que la innovación
sea parte de nuestra cultura

□ **Bela G. Szabó**

CEO Zona Franca
Industrial Las Américas

El sector de zonas francas
está en su mejor momento

□ **Odile Miniño B.**

Vicepresidente ejecutiva
de la Asociación de Navieros
de la República Dominicana

Somos el hub del Caribe

□ **Gente de Éxito**
Yermys Peña

CEO Partner Construger SRL

Construcción sostenible,
avance del sector hacia un
futuro más resiliente y
próspero

□ **Especial**

Edición 50
de Factor de Éxito en RD

Un vistazo al pasado
para impulsarnos
hacia el futuro



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

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



DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ >>>



Cid Wilson

Presidente y director ejecutivo de la Asociación
Hispana de Responsabilidad Corporativa

Tenemos que asegurarnos que las
oportunidades en el futuro incluyan a la
comunidad latina

El reto se enfoca en alcanzar una educación que ofrezca
los conocimientos, recursos y herramientas tecnológicas
necesarias a todos los profesionales hispanos.

En julio de 2014, el dominicano estadounidense Cid Wilson fue nombrado presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa (HACR), cuya misión es promover la inclusión de los hispanos en las empresas norteamericanas. Allí, Wilson administra un personal cada vez mayor de profesionales talentosos y dedicados, y aprovecha sus más de 30 años de experiencia en finanzas corporativas e investigación de valores en Wall Street para trabajar en estrecha colaboración con corporaciones, sus directores ejecutivos y directores, y directores de diversidad para aumentar la representación de los hispanos en todos los niveles en las empresas estadounidenses. Además, dirige programas e iniciativas destinadas a alentar a las empresas Fortune 500 a aumentar la inclusión hispana en las áreas de empleo, adquisiciones, filantropía y gobierno.

En el contexto tecnológico que vive el mundo, Wilson afirma: “Nosotros pensamos que la tecnología no solamente impacta los empleos de hoy sino los del mañana. La América Corporativa debe desarrollar y pensar que su producto sea inclusivo del desempeño del talento profesional latino. El denominador común es que la América Corporativa no debe dar por sentado que los latinos en los Estados Unidos deben asimilar su la cultura, que por costumbre es la mayoría dentro del campo laboral, sino apoyar lo que el talento profesional latino tenga que ofrecer tomando en cuenta toda su inclusividad y diversidad. Las empresas deben estar conscientes de dicha evolución”.

Wilson es considerado como uno de los líderes nacionales más destacados en el tema de la diversidad, la equidad y la inclusión a nivel ejecutivo en la América corporativa. Es un orador destacado en numerosas reuniones anuales en los EE. UU.

y en todo el mundo, así como una fuente sobre los temas de diversidad e inclusión en juntas corporativas, canalizaciones de C-suite, ascensión de CEO, aculturación corporativa, servicio de junta estratégica y empoderamiento de inclusión.

Como la cara pública de la organización HACR, Wilson promueve The Power of Hispanic Inclusion, a través de la defensa corporativa directa, compromisos de liderazgo intelectual, medios tradicionales y alcance a organizaciones, grupos de recursos para empleados y líderes de diversidad que comparten la misión de la organización. Su facilidad para comunicarse dentro de los C-suites de las principales corporaciones de EE. UU. es una ventaja única para crear nuevas asociaciones y fortalecer las relaciones con los miembros corporativos existentes. Es miembro del Consejo de CEO del Wall Street Journal y de la Iniciativa Global, y es CEO de la revista Fortune. Es miembro de la Junta Asesora de Fortune Global Summit. Además, es miembro de la junta directiva de Minnesota USA Expo 2027, que busca traer la Expo Mundial (también conocida como Feria Mundial) a los Estados Unidos por primera vez en más de 40 años.



Su enfoque de elevar el talento diverso a las juntas corporativas se extiende también a todas las mujeres y personas de color a través de su servicio como parte de Alliance for Board Diversity (ABD), asociación de la que fue nombrado presidente en enero de 2022 por un período de 2 años.

En septiembre de 2022, el presidente Biden nombró a Cid Wilson para formar parte de la comisión asesora sobre el avance de la equidad educativa, la excelencia y las oportunidades económicas para los hispanos. Pero, su primer nombramiento presidencial fue en 2009, cuando Barack Obama lo invitó a participar en la Comisión de Estudio del Museo Nacional de los Latinos Estadounidenses, donde Wilson propuso al presidente y al Congreso la construcción de un

nuevo Museo Smithsonian en el National Mall en Washington, D.C. Así mismo, fue nombrado presidente de la junta de los Amigos del Museo Nacional del Latino Americano en 2012 y continúa liderando los esfuerzos de promoción, destinados a mantener el apoyo del Congreso para la finalización del museo.

Wilson se graduó de la Universidad Estatal de Ohio con una licenciatura en economía. Inició su carrera en Wall Street en 1993 y ascendió de manera constante desde la sala de correo hasta la suite ejecutiva, obteniendo el reconocimiento nacional como el Analista minorista especializado número 1 de Forbes en 2006.

Su liderazgo proviene de muchos años de servicio en juntas corporativas, juntas asesoras corporativas y décadas de interacción con directores de juntas corporativas y directores ejecutivos. Es miembro del comité directivo de gobierno de CEO Action for Diversity & Inclusion, la iniciativa corporativa de CEO más grande del mundo centrada en la diversidad, la equidad y la inclusión.

En junio de 2021, Wilson fue incluido en el Salón de la Fama de la Oficina de Diversidad e Inclusión de la Universidad Estatal de Ohio, por su vida de logros y su dedicación para compartir sus inspiraciones con los estudiantes de su amada alma mater.

Definitivamente, su trayectoria habla por sí sola; Cid Wilson es un orgullo dominicano estadounidense y, en esta edición sobre talento humano y liderazgo, quisimos conocer su visión acerca de las oportunidades que los hispanos tienen en medio de la Transformación Digital en los Estados Unidos.

¿Cómo cree que la transformación digital está afectando la inclusión y el desarrollo del talento hispano en las empresas estadounidenses?

Sabemos que la economía continúa desarrollándose, y la tecnología sigue de modo cambiante. Ambos aspectos van de la mano. Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a nuestra comunidad y talento latino. Las empresas deben invertir en la educación y desarrollo tecnológico como parte de su transformación digital, y que nuestro talento latino tenga acceso directo a esta información. STEM, que une a las 4 áreas importantes de conocimiento en las que trabajan científicos e ingenieros, es un concepto vital dentro de la fórmula exitosa de nuestro talento latino y futuros líderes. Una de las cosas que nos preocupa, es que mucha de las empresas no incluyen representación latina desde el punto de vista educativo.

Muchas de las tomas de decisiones, desde el punto de vista de contratación de talento, no incluye el concepto de DEI

(Diversity, Equity and Inclusion), el cual es vital en el proceso de reclutamiento de talento latino en los Estados Unidos.

¿Cuáles son las iniciativas que HACR está llevando a cabo para promover la inclusión y el desarrollo del talento hispano en el contexto de los avances tecnológicos?

Nuestra misión es liderar e incluir al talento latino en la América Corporativa, sin importar en cual campo profesional pertenece. Manejamos a cada empresa como una organización tecnológica, siempre buscando soluciones que las ayuden a incluir dicha transformación tecnológica como parte de su plan de desarrollo de una forma multicultural, y que incluyan la participación de los latinos en los Estados Unidos.

Este método de reclutamiento de talento de las empresas es vital, especialmente para profesionales latinos que puedan ejercer en roles ejecutivos y gerenciales. De esta manera, podemos tener representación de nuestra comunidad en puestos de toma de decisiones, importante para el crecimiento de nuestro talento. Las estrategias de diversidad y de tecnología van de la mano en todos estos aspectos.

Mi recomendación es que todas las compañías deben ser pilares de DEI (Diversity, Equity and Inclusion), y siempre tomando en cuenta quiénes son las personas que están detrás de las cortinas tomando las decisiones que nos afectan a todos.

¿Cómo cree que las empresas pueden aprovechar mejor el talento hispano en el contexto de la transformación digital?

Mi recomendación es que las compañías deben de reconocer que los latinos tienen todo el conocimiento tecnológico, especialmente la nueva generación de latinos. Tenemos una gran responsabilidad de asegurarnos que nuestro talento debe ser incluido en los procesos de educación continua y actualizaciones, que son importantes para el desarrollo de nuestros profesionales en el campo tecnológico. Existen organizaciones que se especializan en ofrecer los recursos tecnológicos necesarios como la Society of Hispanic Professional Engineers (SHPE), Hispanic IT Executive Council (HITEC) y Latinas On Fast Track (LOFT). Estas organizaciones se enfocan en el desarrollo de talento latino dentro del campo de la tecnología. Dichos recursos permiten que las puertas de información siempre permanezcan abiertas para nuestra comunidad profesional latina. De esta manera, el proceso educativo de actualización y desarrollo profesional está al alcance de todos y se disminuye el riesgo de que nos quedemos atrás en medio de este proceso tan dinámico como lo es la transformación digital.

¿Cuáles son los desafíos más grandes que enfrenta el talento hispano en el contexto de los avances tecnológicos y cómo cree que se pueden superar?

El reto más común dentro una industria que se transforma, es cómo te enfocas en ofrecer talleres y ofrecer los recursos necesarios para satisfacer educación continuada, en especial con los adultos profesionales. No hay duda, que la transformación digital es algo que siempre está evolucionando. Es importante asegurarnos que estas tecnologías estén disponibles a los profesionales latinos, y al nivel educativo dentro del sistema educacional del país. Apoyo totalmente los métodos de entrenamiento y educación continuada en el lugar de trabajo. Esta transformación digital debe estar enfocada en la inclusión de profesionales latinos. Debe haber comunicación directa entre el mundo corporativo y el sistema educativo del país para que las expectativas de llenar estos puestos se logren. La comunicación debe estar siempre presente en todos sus aspectos. Las empresas en la América Corporativa deben de tomar un rol como líderes para hacer este tipo de transformación digital presente y accesible a nuestro talento latino.

¿Cómo ha sido su experiencia personal como líder hispano en el contexto de la transformación digital?

He utilizado la tecnología y he estado involucrado en la transformación digital como parte de nuestra misión de adelantar talento profesional latino en la América Corporativa. Hoy día, podemos tener juntas o reuniones productivas de manera virtual. Pero necesitamos mucha más representación de nuestro talento en este espacio y tenemos las alianzas que nos ayudan a identificar estas oportunidades en la América Corporativa. Desde el punto de vista personal, y trabajando por 21 años como líder en Wall Street, yo fui testigo de cómo la transformación digital se desarrollaba, y había que aprender todos los días nuevos métodos tecnológicos para mantenernos relevantes con las aplicaciones y procesos que, sin duda, van de la mano con los cambios tecnológicos, para mantenernos competitivos.

¿Qué consejos le daría a los jóvenes hispanos que buscan desarrollar su carrera en el contexto de los avances tecnológicos?

Mi consejo comienza con seguir aprendiendo. Deben siempre estar atentos y prestar atención a lo que está sucediendo en el mundo tecnológico y dentro de sus campos profesionales. Quince años atrás, las redes sociales no eran la norma. Hoy día, todo eso ha cambiado, y ya es una necesidad, especialmente de tener una cuenta, por lo menos con la red social de LinkedIn. Deben siempre estar abiertos a cambiar y

desarrollar sus destrezas. Deben de siempre buscar y extender sus talentos para seguir avanzando y adquirir el crecimiento profesional. Siempre busquen aprender. Cuando tu trabajo se convierte en una rutina, eso significa que debes seguir alimentando tus conocimientos de manera continua, y prestar atención a los desarrollos constantes dentro del campo de la transformación digital.

¿Cómo cree que la cultura hispana puede contribuir al éxito de las empresas en el contexto de la transformación digital?

Existe tanta diversidad dentro de nuestra cultura latina, que la inteligencia cultural toma gran parte de esta transformación digital. Esto viene de las experiencias de vida de cada individuo ya sea que nacieron en Estados Unidos o llegaron a este país como inmigrantes, entre otros. Este tipo de inteligencia cultural es importante cuando se trata de toma de decisiones en diferentes mercados dentro de la comunidad latina en los Estados Unidos.

¿Cuáles son las historias de éxito más inspiradoras que ha visto en relación al talento hispano y los avances tecnológicos?

Siempre me motiva e inspira cuando veo historias de éxito, y tenemos tantas. Cada vez que vemos un latino o latina que ocupa un puesto importante al nivel de “C-Suite”, esto nos indica que muchas iniciativas dentro de la transformación digital son lideradas por nuestros profesionales. Es un cambio muy importante porque es un indicativo de que la América Corporativa nos está aceptando y seguimos trabajando hacia ese norte.

Estamos creando una cultura empresarial que apoya la inclusión de profesionales latinos en este mundo corporativo.

¿Cómo cree que la comunidad hispana puede apoyar el desarrollo del talento hispano en el contexto de la transformación digital?

Una de las mejores maneras es de asegurarnos que estamos ofreciendo incentivos a nuestros jóvenes, que puedan seguir adquiriendo los conocimientos necesarios para avanzar y competir en el campo de la tecnología. Que su participación esté integrada con la tecnología y en nuestras escuelas. Que participen en programas tecnológicos en las escuelas y universidades, y que tengan los recursos necesarios para poder competir. Un ejemplo es que tengan acceso a programas de subsidio de Internet y WIFI, y que los dispositivos y aplicaciones que utilizan tengan las versiones más actualizadas de sus sistemas operativos. Estas iniciativas deben de ir de la mano y disponibles en ambos idiomas, tanto en inglés como en español.

Gladys Aguilera

Ingeniera en Informática - Analista de Sistemas de Información - Unifi

Construyendo Caminos Digitales

La Trayectoria Inspiradora de Gladys Aguilera en el Liderazgo Tecnológico y Voluntariado



TRANSPORTE VIP

*DISFRUTA DE VIAJAR
CON ELEGANCIA Y
SEGURIDAD*

- TRANSPORTE PARA BODAS.
- TRANSPORTE AL AEROPUERTO.
- TRANSPORTE PRIVADO PARA CIRUGÍA PLÁSTICA Y DENTAL EN REPÚBLICA DOMINICANA.
- SEGURIDAD PRIVADA Y PROTOCOLAR (BODY GUARDS).



¡Reserva tu viaje hoy!

Más información en transsafe.net

TransSafe 
VIP TRANSPORTATION & SECURITY

Gladys Aguilera, una Ingeniera en Computación con un PostGrado en Sistemas de Información, ha dejado una huella significativa en el mundo empresarial y tecnológico. Con más de una década de experiencia como SharePoint Lead Developer en Unifi, una compañía de servicios aéreos a nivel nacional e internacional, Gladys lidera la transformación digital en la gestión de la página intranet de la compañía. Además, su pasión por el voluntariado como intérprete en el National Language Service Corps refleja su compromiso con la ayuda a los demás. A través de una carrera en evolución constante, Gladys demuestra que la perseverancia y la adaptabilidad son claves para el éxito en el mundo de la tecnología y los negocios.

“Cuando la puerta de la felicidad se cierra otra se abre, pero algunas veces miramos tanto tiempo la puerta que se cerró, que no vemos la que se ha abierto frente a nosotros.” - Madre Teresa de Calcuta

¿Qué le inspiró a estudiar Ingeniería en Computación y especializarse en Sistemas de Información?

Yo quería ser Ingeniero Civil porque me gustaban los dibujos técnicos, pero mi papá me inspiró a estudiar esta carrera, ya que yo era muy buena en números, tenía un muy buen promedio de notas y mucha agilidad mental. Para la época de 1988, el mundo digital era mínimo y le dije a mi papá “¿Computadoras?”. La primera vez que vi una computadora me encantó y supe que me gustaría. Estando en Miami, a pesar de tener un inglés mínimo, me animé a tomar una especialización en Sistemas de Información poniéndome la meta de que algún día trabajaría en mi campo, y así fue.

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando en Unifi como SharePoint Lead Developer?

Ha sido una experiencia de aprendizaje, ya que Sharepoint es una nueva plataforma de Microsoft que adquirimos hace 5 años. He tenido que aplicarla al crear una nueva página intranet para la compañía. Yo adquirí el control de esta, ya que manejaba la página intranet anterior. Soy encargada del contenido de la página, el acceso y aplicar normativas de qué contenido puede ser publicado o no.

¿Qué desafíos ha enfrentado en la gestión de la página intranet de la compañía y cómo los ha superado?

El avance de la tecnología. Empezamos con sistemas pequeños y fáciles de manejar, pero luego por el crecimiento de la compañía y las nuevas tecnologías, tuvimos que hacer cambios grandes.



Hace 10 años, contábamos con 5 mil empleados y ahora somos casi 25 mil. Al cambiar la tecnología, cambiamos todo el acceso, tuvimos que crear una nueva página intranet en donde hice muchos cambios (datos, acceso, infraestructura) y ayudé a todos los usuarios a adaptarse a estas nuevas tecnologías.

¿Cómo ha sido su experiencia como intérprete voluntaria para el National Language Service Corps?

Ha sido muy bonita, ya que ayudo a las personas que no hablan inglés. Tienen misiones en diferentes lugares del país, en emergencias nacionales o eventos locales. Los ayudamos con preguntas, formularios, llamadas telefónicas y otras necesidades.

¿Qué aprendizajes obtuvo de su trabajo en Airtran como Agente de Rampa y Desarrolladora de Entrenamiento digital?

Estar en la rampa me ayudó a darme cuenta de que cada trabajo es una experiencia en tu vida, tienes que vivirla día a día, aprender de ella. Fue un gran desafío ya que tienes prácticamente la vida de muchas personas en tus manos. Me enseñó a trabajar en equipo y entender el mundo de la aviación. Apliqué a una posición en computación y aprendí a crear cursos digitales obligatorios para mecánicos.

¿Qué le apasiona del voluntariado y cómo se involucra con organizaciones en Atlanta?

El ser voluntaria me ayuda a interactuar con diferentes estratos sociales, desde niños hasta ancianos. Siempre he ayudado a amigos que no hablan inglés y eso me llevó a querer ayudar a la comunidad latina y en general. Me involucré con organizaciones como TEALS (Microsoft), La Cruz Roja y United Way.

¿Cómo equilibra su vida profesional con sus hobbies como correr 5 kilómetros y jugar fútbol?

Mi trabajo requiere mucho análisis y lógica, por lo que necesito despejarme. Me gusta caminar o trotar para mantenerme activa y participar en 5K para colaborar con instituciones. Jugar fútbol me permite socializar y mantenerme activa.

¿Qué consejos le daría a alguien que quiere seguir una carrera en el campo de la tecnología?

Que sea curioso y quiera aprender siempre algo nuevo. La tecnología cambia todos los días y cada proyecto te enseñará algo nuevo. Aprenderán a ser creativos e innovadores, creando soluciones. Esta carrera es universal y bien remunerada.

¿Cómo ha influido la transformación digital en su carrera y en la industria en la que trabaja?

Mucho, me ha obligado a aprender nuevas tecnologías para estar al día y ha ayudado a hacer mi trabajo más fácil y rápido. En la aviación, ha sido un avance grande, especialmente con el uso de aplicaciones móviles.

¿Cuál es el significado detrás de su frase favorita de Madre Teresa de Calcuta y cómo la aplica en su vida diaria?

Esta frase significa que no debemos detenernos por nada ni nadie. Si nos cerramos una puerta, debemos construir una nueva sin mirar atrás. La aplico enfrentando obstáculos con determinación y siempre buscando nuevas oportunidades.



A portrait of Verónica Mejía, a woman with long, wavy brown hair, smiling. She is wearing a red blazer over a black top. The background is a plain, light-colored wall.

Verónica Mejía

Founde Mujeres en Transformación

Liderazgo Consciente y
Transformador en la Era Digital

Verónica Mejía, consultora especializada en desarrollo de la conciencia y liderazgo, comparte su trayectoria multifacética en Recursos Humanos y su pasión por potencializar el talento en diversas industrias. Con más de 26 años de experiencia, ha liderado transformaciones culturales en México, España y Estados Unidos. Su formación en Programación Neurolingüística le permite empoderar a las personas para actuar con congruencia y expandir su potencial. A través de su enfoque en liderazgo consciente, Verónica inspira a líderes a actuar con humildad, honestidad y empatía, creando equipos que trascienden fronteras. Su visión es contribuir al bienestar personal y profesional de otros, impulsando un impacto social que perdure.

“El objetivo es atraer, desarrollar y retener el talento, que disfruten trabajar en un ambiente de bienestar, compromiso y con altos niveles de productividad”.

Verónica, tu trayectoria profesional es realmente impresionante, abarcando diversas industrias y áreas de recursos humanos. ¿Qué te llevó a enfocarte en el desarrollo de la conciencia y el liderazgo en particular?

El estar trabajando en diferentes empresas me permitió darme cuenta de que cuando las personas profundizan en su autoconocimiento, pueden actuar de forma diferente. En el caso del liderazgo, me resultó interesante especializarme en cómo lograr expandir la conciencia en los colaboradores y cómo lograr que el jefe se convierta en un líder que motiva, empodera y logra que cada uno de sus miembros considere como propias las metas del equipo.

El objetivo es atraer, desarrollar y retener el talento, que disfruten trabajar en un ambiente de bienestar, compromiso y con altos niveles de productividad.

Ha trabajado en industrias tan diversas como automotriz, manufactura, TI y servicios. ¿Cómo ha logrado aplicar sus conocimientos y habilidades en capital humano de manera efectiva en entornos tan variados?

En general, el activo más importante de todas las organizaciones, es el talento humano, cuando participo en un proyecto, mi enfoque está en las personas. Es ver más allá de la posición que ocupan,

del tipo de funciones que realizan, o de la empresa a la que pertenecen; son seres humanos con una historia de vida. La idea es brindarles a todos un entorno adecuado para que cada uno de ellos alcance su máximo potencial y encuentre sentido en las actividades que realiza.

Obtuviste un Master en Programación Neurolingüística, lo que indica un profundo interés en la evolución humana. ¿Cómo ha influido esta formación en tu enfoque de potenciar el talento y liderazgo en las organizaciones?

La Programación Neurolingüística es una herramienta muy poderosa para generar cambios en el comportamiento de las personas; les permite comprender como perciben el mundo, como se comunican consigo mismas y con los demás; a través de una serie de ejercicios que aplico, logran mejorar su comunicación y otras habilidades que les permite mantener un estado de bienestar y satisfacción personal. En el caso de los líderes de un equipo, encuentran alternativas para generar un entorno más colaborativo y eficiente, en donde los desafíos se convierten en oportunidades de crecimiento.

Como Coach Internacional de Empresas Conscientes, ha liderado la transformación de líderes en diferentes contextos. ¿Puedes compartir un ejemplo de cómo ayudar a un líder a desarrollar un enfoque más consciente y empático, y cómo impactó en su equipo?

Dicen que “los empleados talentosos necesitan directivos excelentes” El primer reto al entrar a una organización es lograr que las personas que dirigen los equipos y quienes toman las decisiones, muestren un poco de humildad, que sean capaces de reconocer que no lo saben todo, que, si bien son los mejores en lo que hacen en la parte técnica, siempre hay mucho que aprender con relación a las habilidades blandas y el liderazgo. Pero una vez que empiezan a vivir lo que significa una cultura consciente, las cosas en general cambian, porque cuando un líder actúa con honestidad y respeto, cuando dice su verdad y escucha la verdad del otro, cuando buscan soluciones creativas con el equipo, cuando honra sus compromisos, cuando se conectan con sus emociones y las expresan productivamente, cuando practica la escucha activa con un interés auténtico en el otro, entonces asumen responsablemente su rol dentro de la organización, y lo más importante, muestran con el ejemplo, las conductas que quieren ver en los demás. Este cambio en este grupo de personas impacta no solo en su equipo, sino que trasciende en un gran grupo de familias que al final también impactan a una comunidad. El desarrollo de la conciencia es algo más grande, por eso me entusiasma trabajar en esto porque al final tocamos muchas vidas.

Has dirigido proyectos de cambio cultural que han tenido un impacto positivo en organizaciones en México, España y Estados Unidos. ¿Cuál cree que es la clave para implementar con éxito un cambio cultural que promueva un liderazgo más consciente?

Desde mi punto de vista, la clave es el compromiso con la visión del cambio cultural por parte de las personas que dirigen la organización; cuando este grupo está alineado, dispuesto a cambiar la forma en la que se venían haciendo las cosas y con la disposición de mostrar con el ejemplo la implementación es exitosa.

Ha trabajado en diferentes países y con audiencias diversas. ¿Ha encontrado diferencias significativas en cómo se aborda el liderazgo consciente en diferentes culturas? ¿O existen aspectos universales que trascienden las fronteras?

Considero que el liderazgo puede variar de acuerdo a la cultura, el contexto histórico, los valores, las prácticas empresariales; pero hay factores universales que forman la base del liderazgo consciente, al final se trabaja con la dimensión humana.

Imparte programas anuales de talleres de desarrollo humano para emprendedoras. ¿Cómo te inspiras para guiar a otros en su camino de crecimiento personal y profesional?

Cada historia de vida que cambia por tener la posibilidad de recibir información, hace que todo tenga sentido. Escuchar a las personas, saber que su vida se ha transformado, que han alcanzado sus metas, que han mejorado sus relaciones interpersonales con las personas que les importan; es una fuerte inspiración para continuar el camino, invitando a las personas a que se unan, que sepan que no están solas, que siempre hay un grupo de personas dispuestas hacer comunidad y avanzar juntas en el viaje de la vida, por que todas aprendemos de todas, la sabiduría que existe en un grupo es mágica, logra trascender barreras y alcanzar una fin común.

Ha brindado conferencias en instituciones educativas. ¿Puedes compartir una experiencia impactante que haya tenido al hablar sobre el desarrollo humano y el liderazgo de conciencia con audiencias tan diversas?

Tuve la oportunidad de hablar en una Universidad donde había un grupo de estudiantes de diferentes países, cuando tocamos el tema de como se hacían las cosas en las empresas de México, cuando vieron videos de sus procesos, de cómo se trabaja con la cultura laboral, con el liderazgo, la mayoría rompieron sus paradigmas que tenían en relación a lo que escuchan de un país, porque en la información que

reciben generalmente son malas noticias, malas practicas o situaciones negativas, pero se requiere involucrarse realmente antes de emitir un juicio y dar por hecho que todo lo que se dice en redes sociales es verdad. A medida que los jóvenes busquen las fuentes originales y conozcan mas allá de lo que se dice, encontraran una perspectiva distinta que les permitirá ser mas estratégicos y tomar mejores decisiones.

Tus talleres y programas han llegado a audiencias apasionadas por el crecimiento personal y empresarial. ¿Qué enseñanzas o ideas te han sorprendido más provenientes de estas interacciones con personas comprometidas con su desarrollo?

Cuando una persona inicia con su autodescubrimiento, inicia el verdadero camino de la vida, tiene la información para decidir conscientemente la vida que desea tener.

Como fundadora de Human Vision Business and Job, ha tenido un impacto en una amplia gama de personas y organizaciones. ¿Cuál es tu visión para el futuro en términos de contribuir al desarrollo del talento y liderazgo consciente?

Contribuir para que alcancen sus objetivos con soluciones creativas y disruptivas que los impulse a lograr el bienestar personal y profesional que les permita tener un impacto social con acciones que trasciendan.



En un mundo en constante evolución, Verónica Mejía nos demuestra con su vasta experiencia y profundo compromiso que el liderazgo consciente es la clave para inspirar equipos excepcionales y promover un cambio positivo en todas las áreas de nuestras vidas. Su enfoque en el desarrollo humano, la conciencia y la empatía resuena en todos los rincones de la labor empresarial, trascendiendo fronteras y culturas. A través de sus sabias palabras, nos invita a mirar más allá de las funciones y títulos, recordándonos que cada individuo posee un potencial único que merece ser nutrido. En un mundo lleno de desafíos y oportunidades, Verónica nos deja con la inspiración de que, al priorizar el bienestar, el compromiso y la autenticidad, podemos liderar el cambio y construir un futuro donde el talento y la tecnología convergen en armonía.



Aldo Civico

Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

En el burnout hay un quiebre
de la salud personal

Para el especialista, es importante que el bienestar se vuelva un programa, un hábito y parte fundamental de la cultura y práctica empresarial.



Recientemente, un estudio de la encuestadora Gallup, State of Global Workplace 2023, ha sido noticia porque arrojó como resultado que gran parte de los colaboradores alrededor del mundo están estresados, lo que trae pérdidas millonarias a las empresas.

¿A qué se debe esto? ¿Será la digitalización responsable o parte del problema? Hicimos estas mismas preguntas a Aldo Civico, antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista: “Los factores son múltiples. Por un lado, somos veteranos de la pandemia. Ha sido una experiencia dura, traumática, que ha cambiado muchos paradigmas. Ha insertado una incertidumbre existencial muy profunda. Hemos adoptado nuevas formas de trabajar a las cuales aún no nos hemos completamente adaptado. A eso se suma la disrupción que viene con las nuevas tecnologías que están viviendo una fase de potencialización muy grande. Pero todas estas son circunstancias externas y el estrés crónico es un síntoma. En realidad no hemos tenido el tiempo de adecuar nuestros mapas y modelos mentales. Nuestro malestar es una muestra de eso”, afirmó en entrevista para Factor de Éxito.

Civico, quien también es autor del podcast Inspira Tu Mente, dedicado al futuro del liderazgo, trabaja a nivel global con líderes y equipos empresariales para desarrollar un liderazgo consciente y lograr altos

niveles de cooperación y rendimiento. Convencido de que las empresas juegan un papel fundamental para resolver los desafíos de un mundo complejo y volátil, está dedicado a la formación de líderes comprometidos con impulsar la innovación y la aptitud para el futuro, y así aportar al mundo.

Además, hasta el momento es el único coach autorizado para entrenar en español en Havening, una revolucionaria técnica psicosensorial, de la que estaremos hablando con él más adelante en el artículo.

¿Cómo afecta el burnout de los colaboradores a la productividad de una organización?

Lo afecta de manera profunda. El cerebro frito no es capaz de rendimiento. En presencia del burnout hay un quiebre de la salud personal que también causa la quiebra de un proyecto y hasta de un negocio. El burnout es incompatible con el alto rendimiento. Cuando el burnout no es una excepción o un caso aislado, significa que hay que hacer transformaciones en la cultura organizacional, es decir en sus valores, en sus prácticas.

¿Y si el burnout lo padece el o los líderes de la empresa, cómo afecta la dinámica y rendimiento de la empresa?

En el mundo complejo en el cual vivimos todos son esenciales en una empresa y en una organización. Pero un líder determina mucho el clima laboral y los efectos negativos de un burnout padecido por un líder puede propagarse por toda una organización.

¿Qué medidas puede recomendar para prevenir el burnout, tanto desde el punto de vista personal como empresarial?

Yo pienso que es esencial conectarnos con nuestro propósito superior. Tener una visión nos ayuda a trascender nuestro ego y el burnout está conectado con el ego, con las ansiedades, los miedos, las exigencias del ego. Cuando vivimos para una visión generosa y grande que no sirve solo a nosotros sino que a los demás, podemos trascender el ego. Primero, pienso que es importante tener un propósito. También hay que desarrollar hábitos saludables como el ejercicio, la alimentación sana, el ocio, compartir con amigos y familiares, hacer pausas. Hay que encontrar un equilibrio y alternar periodos de trabajo intenso con pausas de descanso y ocio.

¿Considera que las empresas en la región dan a la salud física y mental de sus colaboradores importancia suficiente?

Veo que siempre más empresas se lo están planteando. Estamos viviendo una crisis de salud mental generalizada. Hay niveles de ansiedad y de estrés crónicos elevados. Veo que empresas están



Havening, una revolucionaria técnica psicosensores

¿Cómo llega a conocer el Havening y cómo comienza su formación en esta técnica?

Llegué a estudiar Havening porque yo mismo tenía traumas de mi adolescencia por superar y me lo estaba cargando aún en mi vida de adulto. También me di cuenta de que los traumas de muchos de mis clientes son el obstáculo que les impide un alto rendimiento constante. Havening es revolucionaria porque a través de un toque suave en partes del cuerpo como los hombros, las mejillas y los palmos de las manos, es posible eliminar las marcas biológicas que eventos traumáticos dejan en el cerebro. Además aumenta el bienestar emocional, o alto rendimiento, la memoria y la concentración. Havening es poderoso para fortalecer la resiliencia y el bienestar emocional.

dedicando al tema del bienestar talleres y charlas. Es un buen comienzo. Pero no es suficiente. El bienestar se tiene que volver cultura, práctica empresarial. Hay todavía un camino largo por recorrer. Todavía pensamos que las horas que no son productivas en lo laboral son horas desperdigadas, en lugar de pensar que es durante el ocio que se crean nuevas rutas naturales, que nacen nuevas ideas, que se encuentran soluciones a los problemas, etc.

¿Qué estrategias o enfoques recomienda para fomentar una cultura de salud y bienestar en las organizaciones?

Pienso que se tiene que convertir en una conversación permanente. Es importante que el bienestar se vuelva un programa pero no se puede limitar a eso. Tiene que volverse cultura, hábito. Eso significa pensar en términos de seguridad emocional, de flexibilidad laboral, de formas de comunicación abierta y permanente. Hay que concientizar a los empleados sobre qué es el bienestar y cómo se fomenta. Claro, los líderes tienen que ser el ejemplo.

¿Cuáles son las bases del Havening que permiten eliminar permanentemente los efectos de traumas y emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, y que te permite recuperar y fortalecer tu bienestar y libertad emocional?

El toque de Havening interrumpe la transmisión de información entre neuronas de las amígdalas de manera tal que un gatillo ya no dispara la misma reacción estresante. Cambia la información que las neuronas se comunican. La amígdala se depotencia y vuelve a ser íntegra. Eso hace que uno elimina los efectos de un trauma o de otras emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, etc.

¿Es el Havening para todo el mundo?

Si, desde los niños hasta los adultos mayores, pasando por los ejecutivos y los gerentes. Es un método simple y muy eficaz de autorregulación emocional. Es una herramienta que hoy necesitamos para aumentar nuestro bienestar y enfrentar con más calma y confianza tiempos a veces muy inciertos y difíciles.



Coca-Cola



TELEMUNDO
ATLANTA

Irma Sánchez

Author - Entrepreneur - Coca-Cola Ambassador for the development of educational programs for Latina women's leadership.

Empoderando el Crecimiento Económico y Social a Través de la Equidad

Con mis ideas y mis servicios podría ayudar a solventar necesidades y guiar a través de mis consultorías a comunidades para hacer un impacto en sus vidas y convertirnos en un mundo mejor para todos.



En entrevista exclusiva, Irma comparte su motivación para convertirse en una emprendedora y consultora, su papel como defensora del acceso y la equidad, y cómo ha evolucionado su enfoque en el desarrollo de negocios, asuntos gubernamentales y relaciones internacionales a lo largo de los años.

Una empresaria y consultora empresarial global comprometida con la equidad y el desarrollo empresarial.

En una entrevista exclusiva, Irma comparte su motivación para convertirse en una emprendedora y consultora, su papel como defensora del acceso y la equidad, y cómo ha evolucionado su enfoque en el desarrollo de negocios, asuntos gubernamentales y relaciones internacionales a lo largo de los años.

Motivada por el deseo de ser un agente de cambio global, Irma decidió embarcarse en el mundo empresarial y convertirse en consultora. “Con mis ideas y mis servicios podría ayudar a solventar necesidades y guiar a través de mis consultorías a comunidades para hacer un impacto en sus vidas y convertirnos en un mundo mejor para todos”, expresa Irma con convicción.

Su rol como defensora del acceso y la equidad ha sido el motor de su carrera durante más de dos décadas. Ha impartido conferencias, talleres y seminarios a nivel nacional e internacional, y su llegada a Atlanta, Georgia, le permitió ver

de cerca las necesidades de los empresarios, especialmente aquellos de minorías, que buscaban desesperadamente acceso al capital después de la pandemia. Unir a las comunidades con aliados estratégicos como Cámaras de Comercio, destacadas instituciones y medios de comunicación es una de sus metas para crear un ecosistema financiero equitativo.

El enfoque de Irma en el desarrollo de negocios ha evolucionado hacia la creación de ciudades inteligentes, donde la tecnología se convierte en una prioridad para generar empleo y fortalecer las relaciones internacionales, impulsando así el crecimiento económico. Una de las estrategias innovadoras que Irma ha implementado es brindar mentoría clave a empresas propiedad de minorías, trayendo líderes de diversas industrias a sus conferencias para generar crecimiento económico. Su colaboración en estrategias de coalición ha sido crucial para garantizar que las nuevas inversiones beneficien a las comunidades locales y generen empleo.

La pasión de Irma por promover corporaciones americanas y latinoamericanas en mercados nacionales e internacionales se traduce en un sueño en grande para impactar la vida de personas en todo el mundo. Trabajar por la igualdad, equidad y diversidad es su motor y le permite dejar un legado.

La influencia de Irma se extiende también a través de las relaciones con la prensa internacional, quienes juegan un papel crucial en promover el crecimiento económico equitativo. Su más reciente logro es llevar educación y mentoría para el crecimiento económico equitativo a través de Telemundo Atlanta.

Trabajar con creadores globales e inversores visionarios es emocionante para Irma, ya que

permite financiar ideas que realmente marcan la diferencia en la vida de las personas. “Las ideas cambian al mundo no antes de cambiar los sentimientos; estas ideas deben tener una verdadera misión de ayudar al prójimo”, afirma.

Uno de los pilares fundamentales de su responsabilidad social es el empoderamiento de las mujeres, para lo cual ha desarrollado programas educativos que les brindan mentoría, acceso a contactos directos y estrategias para el crecimiento económico y el acceso al capital.

La colaboración de Irma con Coca-Cola como patrocinador principal ha sido clave para abordar programas educativos que promueven la igualdad, diversidad e inclusión. La misión de Coca-Cola de refrescar el mundo y hacer la diferencia se alinea perfectamente con el objetivo de Irma de ayudar a que los negocios prosperen y apoyen el crecimiento local de sus comunidades.

Con una trayectoria enriquecedora y una pasión inquebrantable por generar un cambio positivo, Irma Sánchez se convierte en un ejemplo a seguir en el mundo empresarial y de la consultoría. Su dedicación a la equidad y al desarrollo económico y social ha dejado una huella indeleble en las comunidades a nivel mundial, promoviendo el crecimiento y la prosperidad para todos.

La historia de Irma Sánchez es un testimonio inspirador de cómo el liderazgo empresarial puede ir de la mano con el compromiso social y el empoderamiento de comunidades en todo el mundo. Su trayectoria y pasión por hacer un impacto positivo resuenan en cada palabra de la entrevista, y su visión de un mundo mejor se convierte en una poderosa fuente de inspiración para nuestros lectores.





La Tarjeteria

Invitations Cards
Gift & Party Supplies



DISEÑAMOS LAS MÁS BELLAS TARJETAS DE INVITACIÓN PARA TODAS TUS OCASIONES ESPECIALES

INVITACIONES IMPRESAS - ACRILICAS Y DIGITALES

**BODA
CUMPLEAÑOS
15 AÑOS
BAUTIZOS
ANIVERSARIOS
BABY SHOWER**

Envío gratis a todo EEUU

SOLICITA NUESTRO CATALOGO



(470) 246-9960

 @latarjeteriaatl

www.latarjeteriaatl.com

 la Tarjeteria ATL

Marcelo Muñoz Rojas

Marmunoz@liderexponencial.org

Creador del Método Liderazgo Exponencial



Cómo el Poder del Liderazgo y las Personas Apoyan la **Transformación Digital**

Premium Content

En la actual era de la transformación digital, el liderazgo y las personas desempeñan un papel fundamental en el éxito de cualquier empresa u organización. La capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y de liderar con visión y enfoque son elementos clave para alcanzar una transformación digital efectiva. A través de un liderazgo ágil y exponencial, personas comprometidas y habilidades en constante evolución, se pueden superar los desafíos y alcanzar nuevos niveles de innovación.

El liderazgo es el corazón de cualquier transformación digital. Sin líderes dispuestos a abrazar el cambio y desafiar lo convencional, las iniciativas de transformación están destinadas a fracasar. Los líderes deben ser audaces y arriesgados, dispuestos a dar un paso más allá de lo conocido y lo seguro. La transformación digital requiere líderes que inspiren a sus equipos a abrazar el cambio, a adoptar nuevas tecnologías y a ser innovadores en su enfoque.

Uno de los mayores desafíos en la transformación digital es la resistencia al cambio. Sin embargo, las personas adecuadas dentro del equipo son esenciales para impulsar el proceso de transformación. Es crucial contar con individuos comprometidos y dispuestos a ir más allá de lo establecido, que estén motivados para explorar nuevas formas de trabajar y de hacer negocios. La adaptabilidad al cambio es una habilidad que tanto los líderes como los miembros del **equipo deben cultivar para sobresalir en el entorno empresarial en constante evolución.**

La flexibilidad, es otro atributo esencial en la transformación digital. Los líderes deben estar dispuestos a escuchar y valorar las ideas y perspectivas de los miembros del equipo, independientemente de su jerarquía. Al ser flexibles y abiertos a la colaboración, se fomenta la innovación y se construye un ambiente donde las ideas fluyen libremente y se nutren unas a otras. La transformación digital no se trata solo de adoptar nuevas tecnologías, **sino de crear una cultura organizativa que valore la diversidad de pensamiento y la creatividad.**

El aprendizaje continuo es un pilar clave en la transformación digital. Los líderes y los equipos deben estar dispuestos a adquirir nuevas habilidades y conocimientos en un entorno empresarial en constante cambio. La tecnología avanza rápidamente, y aquellos que se quedan estancados en sus habilidades corren el riesgo de quedar rezagados. La inversión en el desarrollo profesional y en programas de capacitación es esencial para asegurar que el equipo esté equipado para enfrentar los desafíos del futuro.

Es importante reconocer que la transformación digital va más allá de la implementación de tecnologías avanzadas. Se trata de abrazar una mentalidad de cambio y crecimiento, tanto a nivel individual como organizacional. Los líderes y las personas tienen el poder de impulsar una transformación digital exitosa al adoptar una actitud audaz y adaptable, fomentando la innovación y el trabajo en equipo, y comprometiéndose con el aprendizaje continuo.



6 Acciones Claves para Desarrollarlo en las Organizaciones

1. Crear una Cultura de Innovación: Fomentar una cultura que valore la innovación y el pensamiento creativo. Los líderes deben alentar a los empleados a proponer ideas nuevas y a tomar riesgos calculados para mejorar los procesos y la eficiencia. Esto implica eliminar el miedo al fracaso y celebrar los intentos de innovar, incluso si no siempre conducen al éxito.

2. Invertir en Capacitación y Desarrollo: Proporcionar oportunidades de formación y capacitación en habilidades digitales y tecnológicas tanto para líderes como para empleados. El aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado en un entorno empresarial en constante cambio y para adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias emergentes.

3 Establecer Metas Claras: Definir objetivos y metas específicas para la transformación digital. Establecer indicadores, para medir el progreso y el éxito de las iniciativas digitales. Esto ayuda a mantener el enfoque y la dirección hacia los resultados deseados.

4. Fomentar la Colaboración y el Trabajo en Equipo: La transformación digital no es una tarea individual, sino un esfuerzo colectivo. Fomentar la colaboración entre diferentes equipos y departamentos para abordar desafíos y encontrar soluciones innovadoras. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios de trabajo

colaborativos y facilitando la comunicación abierta y transparente.

5. Adoptar Tecnologías Emergentes de Forma Estratégica: Evaluar y seleccionar cuidadosamente las tecnologías digitales que mejor se adapten a las necesidades y objetivos de la organización. No se trata solo de adoptar la última tecnología de moda, sino de elegir aquellas que realmente aporten valor y mejoren la eficiencia y la productividad.

6. Liderazgo Inspirador y Comunicación Clara: Los líderes deben ejercer un liderazgo inspirador y visionario que motive a los empleados a participar activamente en la transformación digital. La comunicación clara y efectiva es clave para transmitir la visión, los objetivos y los avances a todos los miembros de la organización, lo que ayuda a mantener a todos alineados y comprometidos con el proceso de cambio.

Podemos decir entonces, el **liderazgo** y las **personas** son factores cruciales en el éxito de la transformación digital. Los líderes audaces y visionarios pueden **inspirar** y **guiar** a sus equipos hacia nuevas fronteras tecnológicas. Las personas comprometidas y dispuestas a abrazar el cambio son esenciales para implementar las soluciones digitales con éxito. **La transformación digital no es solo una cuestión tecnológica;** es una **transformación cultural** que requiere liderazgo valiente y personas dispuestas a abrazar el futuro con entusiasmo y determinación. Al aprovechar el poder del liderazgo y las personas, las organizaciones pueden allanar el camino hacia un futuro digital prometedor.

FACTOR DE ÉXITO

emprende

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

3 razones

para elegir esta plataforma

1 Audiencia clave



2 Impacto en varios formatos



3 Inversión accesible



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

CONOCE MÁS AQUÍ >>>



FACTOR DE ÉXITO *emprende*

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

Por su trayectoria y enfoque, además de su compromiso y calidad, Factor de Éxito se convierte en la vitrina ideal para que emprendedores y pequeños empresarios puedan conectar con el público adecuado y hacer crecer sus negocios.

A través de Factor de Éxito Emprende, la revista ofrece sus plataformas para visibilizar de manera efectiva y alcanzar impacto en varios formatos. Así, los pequeños negocios pueden tener exposición ante una audiencia compuesta por ejecutivos y empresarios, a través de una variedad de opciones de espacios publicitarios que incluyen la edición impresa y digital, newsletter, página web y redes sociales.

Esta visibilidad se puede concretar con una inversión accesible a través de tres planes adecuados a cada necesidad, lo que permite a emprendedores y nuevos negocios maximizar su retorno de inversión sin comprometer su presupuesto.

Dentro de la ecuación ganar-ganar, Factor de Éxito Emprende es la ruta efectiva para realizar una inversión publicitaria que permita llegar al público objetivo y acelerar el crecimiento del negocio.

sesderma 
listening to your skin

C-VIT5

Multiplica tu luz

x5
vitaminas C

Descubre la increíble luminosidad que solo el primer Sérum con 5 tipos de vitaminas C liposomadas puede aportar a tu piel. ¿Lista para mostrar toda tu luz?

Mayor hidratación y efecto antiedad
Ácido hialurónico y proteoglicanos

Estimula la síntesis de colágeno
Centella asiática

Complejo tensor inmediato



WWW.SESDERMA.COM.DO





Paola Mejía

**Directora de Marketing y Ventas de
QuéPasaEnAtlanta**

**QuePasaEnAtlanta: el puente entre
la ciudad y los latinos**

Encontrar en una web los mejores lugares de Atlanta como museos, restaurantes y actividades varias, es la forma más rápida de conocer la ciudad que tiene mucho para aprovechar.



Lena de sueños, Paola Mejía llegó a Atlanta en búsqueda de una mejor vida y lo ha logrado. “Desde pequeña me decía mi madre que en el camino de la vida se presentan diversas oportunidades y hay que sacarles el mayor provecho, eso trato de hacer a diario. Todo lo que sucede tiene un propósito y tiene la capacidad de enseñarnos algo, por eso hay que verlo como una oportunidad”, expresa.

Hoy nos muestra su experiencia laboral en el emprendimiento QuePasaEnAtlanta, un sitio web donde las personas pueden disfrutar de contenido gratuito. “El objetivo principal de QuePasaEnAtlanta es recomendar a nuestra comunidad latina, sitios turísticos, actividades variadas, restaurantes, teatros, conciertos, festivales y mucho más para que no se queden encerrados, para que disfruten de la ciudad y aprovechen para conocer otros latinos. Esto lo hacemos a través de nuestra página

web, una aplicación móvil, un newsletter, y nos apoyamos con nuestras redes sociales”, explica Mejía.

Tras casi 12 años siendo la directora de Marketing y Ventas de QuéPasaEnAtlanta ha pasado por muchas fases y muchos cuestionamientos, por ejemplo: ¿Cómo pueden crecer? ¿Cómo llegarán a más latinos? ¿Qué sigue? ¿Qué pueden hacer mejor? ¿Estarán ofreciendo un producto de valor?

“En la medida en que fuimos creciendo, poco a poco el objetivo fue cambiando y entendí que mi propósito no era simplemente crecer un negocio, sino darles a los latinos en mi ciudad lo que yo hubiera querido tener los primeros 10 años de mi vida aquí en Atlanta; ya es suficientemente difícil dejar tus raíces para empezar de nuevo en un país totalmente diferente para solo estar aquí trabajando y escuchando noticias de inmigración”, señala Mejía.

Atlanta es una ciudad muy atractiva para los latinos, ya que cada vez se pueden encontrar más en las calles. El equipo de QuePasaEnAtlanta siente que todavía les queda mucho por hacer. Lo diferenciador de esta web es que en realidad no existe ninguna otra página de recomendaciones en español, hay varias en inglés. Y en la experiencia del equipo, los latinos prefieren tener información como esta en español, los hace sentir más cómodos, crea confianza y cercanía.

“En nuestros países íbamos al teatro, a museos, probábamos comida diferente y explorábamos nuevos sitios y eso no debe parar porque estemos en otro país. Tenemos el derecho de seguir viviendo igual o mejor, así que dediqué mi esfuerzo en convertir a QuePasaEnAtlanta en un puente entre la ciudad y los latinos para que poco a poco fueran conociendo los maravillosos sitios que esta nos

ofrece y, finalmente, como yo, puedan llegar a sentirse parte de esta ciudad”, comenta Mejía.

QuePasaEnAtlanta ha logrado estabilizarse en la ciudad, varias personalidades los contactan para promover sus eventos o restaurantes y a la vez el equipo también contacta otras ciudades cercanas, museos, teatros, etc., para que ellos compartan sus eventos con la comunidad.

“Cuando visitamos nuevos sitios y ciudades para hablarles de QuePasaEnAtlanta, vemos que hay muchas preguntas acerca de nuestra fascinante cultura latina, la gran mayoría de personas saben el gran potencial económico que existe pero no saben cómo llegar a nosotros, así que nos tomamos el tiempo para educarlos un poco y ayudarlos a tener estrategias efectivas a la hora de promover sus actividades o eventos a través de nuestra plataforma digital”, concluye.



Carolina Monroy Muriel

Corredor Comercial Inmobiliario,
United Commercial Advisors

**Al inmigrante, no se olviden
de vivir y seguir soñando**

Con mis ideas y mis servicios podría ayudar a solventar necesidades y guiar a través de mis consultorías a comunidades para hacer un impacto en sus vidas y convertirnos en un mundo mejor para todos.

A lo largo de su recorrido, Carolina Monroy ha encontrado guía y apoyo en personas claves que la han ayudado a tomar decisiones significativas. Convencida de que su trayectoria es moldeada por aquellos que la rodean, se embarcó en el mundo de la industria financiera tras una recomendación valiosa.

Así comenzó su viaje de aprendizaje sobre cómo funciona el dinero en su nuevo país, cambiando su enfoque de trabajar por dinero a entender cómo el dinero puede trabajar para ella. En esta exploración, descubrió una necesidad profunda en la comunidad: la educación financiera, comenzando por la gestión de sus propias finanzas.

Esta transformación la llevó a empoderar a otros en su camino, compartiendo sus conocimientos para liberar a las personas de las deudas y enseñándoles cómo proteger sus activos y alcanzar metas financieras.

Su pasión por la educación financiera se ha convertido en su profesión, y su dedicación es impulsada por el deseo sincero de impactar vidas y romper los ciclos de pobreza generacional que limitan a la comunidad a vivir en riqueza y prosperidad.

Para esta profesional y para todos aquellos que

emigraron en busca de un futuro mejor, la búsqueda de la felicidad está intrínsecamente ligada a empoderar a otros y construir un camino hacia la prosperidad financiera.

Comenzaste tu viaje en este país como inmigrante, enfrentando desafíos significativos. ¿Qué experiencias personales te han inspirado a convertirte en una defensora de la educación financiera y el empoderamiento económico?

Comenzando por mis primeros pasos en este país, en la búsqueda de construir mi crédito, me vi envuelta en una serie de deudas innecesarias que se podían evitar simplemente recibiendo asesoría de personas especializadas en el tema.

He descubierto que todos los errores financieros de la comunidad son por falta de información especializada.

La búsqueda de un mejor futuro para ti y las generaciones venideras es un motor poderoso. ¿Qué valores y enseñanzas has transmitido a tu hija adolescente mientras navegan juntas por este camino de oportunidades?

Destaco que llegamos hace 10 años a este país. Fue un camino muy fuerte, ya que en Colombia mi hija estaba criada como una niña que

pensaba terminar su bachillerato ese año e ir a la universidad inmediatamente, pero la vida le cambió drásticamente al vivir conmigo aquí, solas.

Yo trabajaba de domingo a domingo y no tenía tiempo para ella: la primera enseñanza para mi hija fue aprender a valerse por sí misma y trabajar por sus deseos, hoy en día estoy muy orgullosa de ella, ha trabajado fuerte por lo que tiene y ha conformado una familia de bien, es una gran madre, esposa e hija. Lo cual me demuestra que todos los sacrificios iniciales valieron la pena.

Tu trayectoria incluye un cambio hacia la industria financiera. ¿Cómo descubriste tu pasión por esta área y qué te motivó a dedicarte a ayudar a otros a alcanzar su libertad financiera?

Mi primer paso fue como clienta, tome mi seguro de vida tan pronto me lo ofrecieron, esto me dio una tranquilidad increíble al saber que el día que muera, le estoy dejando una herencia, jamás me reemplazará, pero es un legado. Al preguntarle a las personas que conocía si tenían un seguro, me di cuenta que raramente alguien lo tenía y que no le veían la importancia, más bien lo ven como un gasto.

Identifiqué también que es un tema cultural, porque los americanos lo tienen como costumbre proteger todos sus bienes y planearse financieramente, desde que nacen les abren cuentas de inversión, y cuando mueren sus patrimonios crecen de generación en generación.

El inmigrante trabaja muy fuerte y entre más tiene má gasta, y somos máquinas para hacer dinero, el asunto es retenerlo y saberlo invertir. Pero es triste ver en las redes los Gofundme para los entierros o en los supermercados alcancías pidiendo limosna por la misma situación (entierros). Aprender a vivir con lo que se gana y administrarse inteligentemente es la solución. Todo eso se logra con planificación financiera.

La educación financiera es una herramienta clave en el camino hacia el éxito financiero. ¿Cuál ha sido el aspecto más gratificante de ver cómo tus conocimientos y consejos han transformado la vida de las personas?

Mi gratificación más grande fue durante la pandemia, cuando las personas que estaban organizadas financieramente tuvieron menos estrés que las que no, por tener sus fondos de emergencia y sus seguros de vida al día.

La pandemia nos dejó muchas enseñanzas, dentro de ellas que las personas que no le veían la importancia al seguro ahora es una necesidad.

En tu recorrido, seguramente has tenido mentores y figuras inspiradoras. ¿Podrías compartir una experiencia en la que alguien haya influido positivamente en tus decisiones y te haya ayudado a superar obstáculos?

Claro que sí, mis coach y amigos Carlos y Mónica León, ejemplo de disciplina, persistencia y decisión. Y sobre todo mi máximo motor que me impulsa siempre a salir adelante, mi adorada hija y ahora su familia, mi nieto, yerno y el bebé en camino.

Tu misión incluye romper los lazos de pobreza generacional en la comunidad. ¿Qué estrategias o enfoques cree que son esenciales para lograr este cambio y crear un impacto duradero en la vida de las personas?

Totalmente convencida que la única manera es a través de la educación, primero a los padres, para que aprendan a administrarse financieramente, y creando un hábito esto se comparta generacionalmente.

La gestión del talento también es crucial en tu búsqueda de éxito. ¿Cómo identifica y nutre el potencial de quienes te rodean para que se unan a ti en esta misión de transformación financiera?

El primer paso es desear tener un cambio, segundo super importante, que le guste ayudar a otros, porque este camino es de mucha siembra. Si lo crees lo creas, todos lo podemos lograr.

La transformación digital es un componente inevitable en la actualidad. ¿Cómo ha adoptado la tecnología para amplificar sus esfuerzos y hacer que la educación financiera sea más accesible y efectiva?

Otro de los legados de la pandemia, hoy en día no tenemos que ir a la casa de los clientes, podemos hacer asesorías online, proteger personas



a distancia en los 50 estados y utilizamos las redes sociales para dar información de valor a la comunidad.

El equilibrio entre lo personal y lo profesional es fundamental. Como madre soltera y profesional apasionada, ¿cómo logras manejar tus responsabilidades mientras sigues persiguiendo tus metas personales y profesionales?

La búsqueda del equilibrio siempre es constante, y analizo que mientras más invierto en mí, más atraigo lo que deseo.

Tu historia es un testimonio de perseverancia y éxito. ¿Qué consejo le daría a quienes enfrentan desafíos similares y aspiran a convertir sus sueños en realidades tangibles, especialmente en un entorno de transformación constante?

Me dirijo específicamente al inmigrante como yo: emprendieron un viaje sin regreso, con una maleta llena de sueños dejando atrás familia, amigos, etc. Que esa decisión no la olviden por que vinieron a triunfar y a ser felices, no solamente a trabajar por dinero, que no se olviden de vivir y seguir soñando, pero que tomen acción hoy para lograr lo que se propongan, el mundo es enorme como para vivir presos de nuestras propias limitaciones.



LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA COMBATIR LOS FRAUDES

Rodrigo Planas

Director, consultor y auditor independiente | Empresario

La Inteligencia Artificial (IA) es una herramienta poderosa para detectar y prevenir el fraude empresarial, que puede causar pérdidas millonarias y dañar la reputación de las organizaciones. La IA puede analizar grandes cantidades de datos, identificar patrones anómalos, alertar sobre posibles riesgos y sugerir acciones correctivas. Además, la IA puede aprender de forma continua y adaptarse a los cambios en el entorno y en las estrategias de los defraudadores.

Algunas de las aplicaciones de la IA para combatir el fraude empresarial son:

- Reconocimiento facial y biométrico: Estas tecnologías permiten verificar la identidad de las personas que realizan transacciones financieras, acceden a sistemas informáticos o ingresan a instalaciones sensibles. De esta forma, se puede evitar el robo de identidad, el acceso no autorizado y el uso fraudulento de tarjetas de crédito o cuentas bancarias.

- Análisis de redes sociales: La IA puede monitorear las actividades y las interacciones de los empleados, los clientes y los proveedores en las redes sociales, buscando señales de comportamiento sospechoso,

como comentarios negativos, quejas, amenazas o chantajes. Así, se puede detectar a tiempo posibles casos de fraude interno, extorsión, sabotaje o fuga de información.

- Detección de anomalías: La IA puede aplicar algoritmos de aprendizaje automático y minería de datos para analizar los registros contables, las facturas, los contratos, los inventarios y otros documentos relacionados con la actividad empresarial, buscando inconsistencias, discrepancias o irregularidades que puedan indicar un fraude. Por ejemplo, la IA puede detectar facturas falsas, duplicadas o infladas, pagos indebidos, desvío de fondos o manipulación de estados financieros.

- Prevención de ciberataques: La IA puede proteger los sistemas informáticos de las empresas frente a los ataques de hackers, virus, malware o ransomware que buscan robar datos, dinero o información confidencial. La IA puede identificar y bloquear las amenazas en tiempo real, así como recuperar y restaurar los datos afectados.

La Inteligencia Artificial es una aliada estratégica para combatir el fraude empresarial, ya que ofrece ventajas como rapidez, precisión, eficiencia y escalabilidad. Sin embargo, también implica desafíos como la seguridad, la privacidad, la ética y la regulación. Por ello, es importante que las empresas implementen la IA con responsabilidad, transparencia y respeto por los derechos humanos.



UN NEGOCIO RENTABLE: EL SUEÑO DE TODO EMPRENDEDOR

Isamel Cala

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

🌐 www.IsmaelCala.com 🐦 @cala 📷 ismaelcala 📌 Ismael Cala

Todos los que nos hemos aventurado a convertirnos en emprendedores, lo hemos hecho deseando crear negocios exitosos que generen ganancias sostenibles a largo plazo. ¿Pero cómo podemos lograr esa rentabilidad deseada? Tengamos en cuenta que manejar estos detalles desde un principio nos darán mayores posibilidades de sobrevivencia para viabilidad futura de nuestra idea.

Por ejemplo, una de las claves esenciales para ser rentables como emprendedores radica en tener una propuesta de valor clara y diferenciada. Es crucial identificar qué nos hace especiales, qué problemas resolvemos y cómo podemos brindar una experiencia excepcional a nuestros clientes. Al enfocarnos en nuestra propuesta de valor, podemos destacarnos en un mercado competitivo y atraer a clientes dispuestos a pagar por lo que ofrecemos.

De igual manera, la rentabilidad también está estrechamente ligada a una gestión financiera eficiente. Según un informe de la firma de consultoría PwC, aproximadamente el 50 % de los emprendimientos fracasan debido a problemas financieros.

Por esta razón, es fundamental tener un control preciso de nuestros ingresos

y gastos. Debemos establecer presupuestos realistas, llevar un seguimiento riguroso de los costos y buscar constantemente formas de optimizar nuestros recursos. Una gestión financiera adecuada nos permitirá tomar decisiones informadas, maximizar nuestros márgenes de beneficio y garantizar la rentabilidad de nuestro negocio a largo plazo.

El mundo de los negocios es un terreno en constante cambio y evolución. Según un estudio realizado por la Universidad de Stanford, la adaptabilidad es uno de los factores clave para el éxito de los emprendedores.

Es crucial estar dispuestos a adaptarnos a las nuevas tendencias, ser flexibles en nuestras estrategias y estar abiertos a aprender y crecer constantemente. La capacidad de aprendizaje nos permite mantenernos actualizados, descubrir nuevas oportunidades y responder ágilmente a los desafíos que surjan en nuestro camino hacia la rentabilidad.

En el evento “El Negocio de ser tú” (<https://cf.cala.academy/el-negocio-de-ser-tu>), a realizarse de manera presencial y online entre el 31 de julio y el 1 de agosto en la ciudad de Miami, estaremos discutiendo ésta y otras temáticas que preocupan a los empresarios que inician su ruta profesional en esta nueva ruta, porque como emprendedores, estamos en un viaje emocionante y desafiante.

Siguiendo estas claves, y manteniendo un enfoque constante en el éxito rentable, podemos crear negocios sólidos y duraderos que nos brinden la realización personal y financiera que buscamos.



Adriana Gallardo

Empresaria y conferencista

📷 @adrianagallardo1

La transformación digital, medioambiental y energética está cambiando nuestra forma de vivir y, por ende, las necesidades que las empresas tienen de sus colaboradores. Por este motivo, de acuerdo con PwC, los directivos están preocupados por cómo desarrollar las capacidades necesarias para tener talentosos equipos de trabajo.

En su Encuesta Mundial de CEO, PwC señala que más de la mitad de los 4,410 presidentes y consejeros delegados consideran que la falta de capacidades y de empleados afectará la rentabilidad de su sector.

Por otro lado, un informe del Foro Económico Mundial menciona que el 65 % de los estudiantes de primaria, cuando sean adultos, tendrán profesiones que aún no existen. También señala que las organizaciones de todos los sectores consideran que las principales barreras para su transformación son la falta de competencias y la dificultad para atraer talento.

Tan solo el 48 % de los directores de marketing de los mayores retailers fueron reemplazados en los últimos 12 meses; mientras que el 30 % de los CEO piensan despedir a sus CMO el próximo año, por no tener la capacidad de liderar una transformación digital.

De acuerdo al enfoque propuesto por PwC, que propone cambiar la manera en que se piensa el empleo y dar prioridad a las capacidades, podrían beneficiarse 100 millones de personas en todo el mundo.

Cuando implementamos este modelo de contratación disruptivo, empezamos a dar más prioridad a las habilidades y capacidades reales de una persona, y no solo a la universidad de la cual se graduó; además de concentrarnos en las capacidades continuas y en la búsqueda del colaborador por desarrollarse continuamente.

Para implementar este modelo, se pueden seguir tres puntos:

- Promover la formación continua y actualización de habilidades.

- Reevaluar los criterios de contratación, dando prioridad a las habilidades y capacidades reales.

- Fomentar una cultura de innovación y adaptabilidad en la organización.

Para tener éxito en un entorno cambiante debemos priorizar el desarrollo del capital humano, promover la formación continua, reevaluar los criterios de contratación y fomentar una cultura de innovación. Esto nos va a permitir potenciar el talento y garantizar el éxito empresarial a largo plazo.

¿Quieres liderar la transformación y prosperar en un mundo en constante evolución? ¡El capital humano es la clave! Aprende a construir equipos de alto rendimiento en mi programa EBS.

Adriana Gallardo es conferencista internacional, autora y líder del emporio Adriana's Insurance. Business y Life Coach, autora y productora. Creadora de "Chingona Circle", un grupo que empodera a la mujer y de la serie de conferencias "Empodérate", que ayudan a emprendedores y dueños de negocio a alcanzar sus metas. Vive en California.



“LAS COSAS NO CAMBIAN; CAMBIAMOS NOSOTROS”

Fernando Véliz Montero

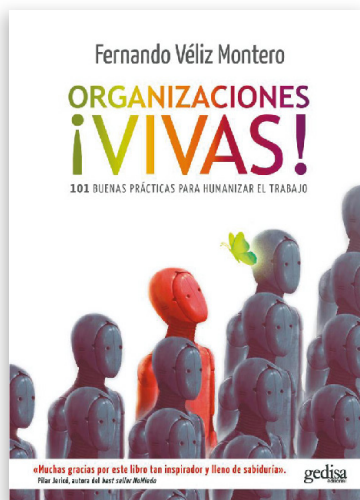
Doctor y Magister en Comunicación, Coach Ontológico



Cuando escribí “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa) pude entender que parte del proceso de convivencia de una organización resulta fundamental cuando el reto es dar el giro y transformar, en algo, el cómo nos vivimos a diario la experiencia laboral. Bajo este escenario el sentido de las cosas resulta crucial, es decir, el por qué y el para qué de lo que hacemos. “El cambio por sí solo no cambia nada” (Heráclito).

Muchas organizaciones declaran articular procesos transformacionales; diversas compañías enfatizan que, porque tienen modernos software; vanguardistas discursos y eficaces instrumentos tecnológicos, son instituciones flexibles y adaptativas, culturalmente hablando. ¡Craso error!

Hablar de transformación cultural, es hablar de agilidad y capacidad para aprender, desaprender y reaprender (Alvin Toffler). Y esta capacidad de cambiar, de mutar y dinamizar el saber presente, nace cuando ya no se habla de “equipos de trabajo”, sino de “comunidades de aprendizaje”. Y esto surge porque la flexibilidad cultural es el resultado de una organización sana desde el campo del relacionamiento; con líderes conscientes, justos y comprometidos con el saber; con una ética organizacional forjada desde la motivación del colectivo; con una dinámica redárfica (inteligencia colectiva) en expansión y fortalecimiento continuo; con la certeza de que informar es dar y comunicar es entenderse; con un diálogo colaborativo, forjado en la confianza, la coordinación de acciones y al servicio de un propósito común... ¡en fin!, porque nos damos cuenta de que la transformación cultural,



en el ámbito que se requiera, tiene que surgir de un elemento común: que el propósito del cambio, verdaderamente -NOS- importe.

Por otra parte, es relevante enfatizar que los talentos en su globalidad no buscan solo sueldos atractivos, sino también espacios donde poder sumar dinamismo, excelencia, innovación y transformación al fenómeno de la gestión, desde empresas comprometidas y eficaces. Es decir, los talentos ven en todo proceso transformacional una gran posibilidad y, a la vez, también comprenden que la cultura de una organización, muchas veces forjada desde relatos inconsistentes entre el decir y el hacer, producen con el tiempo, espacios laborales refractarios y laxos frente a los entornos BANI (entornos frágiles, quebradizos, ansiosos, no lineales e incomprensibles).

Por lo mismo, no es de extrañar los altos índices de fracaso en lo que respecta a los procesos transformacionales de corte tecnológico, como tampoco resulta extraño el comprender que un alto porcentaje de las empresas no cambian, porque sus propios líderes son incapaces de cambiar. “Debes ser el cambio que deseas ver en el mundo” (Gandhi).

Pero creo que el tema de fondo es otro, el gran tema es entender que para hablar de transformación cultural hay que hablar de identidad organizacional (quién soy yo como organización, mis valores y creencias) y, desde ahí, escalar a la cultura organizacional (ecosistema axiológico y gnoseológico que se funda en la acción) para, finalmente, articular una reputación organizacional (identidad fundada del ser al hacer) verosímil en el tiempo.

Por último, en “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa), mi último libro, enfatizo que, para transformar a otros, antes debo transformarme yo, como ser humano y colectivo laboral, también. De igual forma, urge habitar el cambio en forma consciente desde todas las aristas posibles (cognitiva, emocional, ética, laboral, corporal, entre otras). Y como expuso un día Viktor Frankl en su aclamado libro, “El Hombre en Búsqueda de Sentido”: “Cuando no somos capaces ya de cambiar una situación, nos enfrentamos al reto de cambiar nosotros mismos”.



CINCO PUNTOS A CONSIDERAR A LA HORA DE GESTIONAR EL TALENTO EN PLENA TRANSFORMACIÓN

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

<https://linkedin.com/in/cucodevenegas>

El impacto desde la fase de atracción en la gestión del talento de los colaboradores internos o externalizados, remunerados o voluntarios, temporales o con productivos y reconocidos años de vinculación, dependerá de cada uno y de cada relación con los valores corporativos y procesos propios de adaptación y fomento de "nuevos" puntos de vista, a diferencia de otros, que verán en la rutina la mejor manera de "no cambiar nada".

Tomar decisiones respecto del plan de desarrollo del talento, pueden potenciarse con técnicas, metodologías e incluso tecnologías provenientes de los procesos de transformación, ya sean corporativa, cultural, tecnológica o digital.

Es importante que los altos mandos de las empresas puedan asumir responsablemente -y con sentido- la gestión de la transformación en sus corporaciones, ya que peor que no alcanzar los cambios a tiempo, es tener que someterse a la "resistencia" a ese cambio. Si los colaboradores no son involucrados desde el inicio, o se asignan roles en base a la historia y no considerando las futuras dedicaciones o estructuras, el resultado más que probable estará marcado por el fracaso.

Con independencia de la metodología empleada, existe un consenso desde el momento en que se decide que se van a generar cambios, para procurar alcanzarlo. Consideremos estos cinco principios:

1. El primer tipo de Transformación que hay que afrontar, es la Cultural. Debemos contar con la mentalidad de los colaboradores y así lograr que efectivamente adopten las nuevas formas de hacer del negocio o incluso las tecnologías. Difícilmente se podrá poner en marcha un Fórmula 1 con combustible para un motor de dos tiempos, unas ruedas desalineadas y dispares, así como sin pilotos preparados ni mecánicos que asistan. La idea es

informar el propósito y preparar a los equipos previamente, para así después, sacar partido a las nuevas herramientas tecnológicas o metodológicas que se decida.

2. Si hay algo que existe en la naturaleza de todo el talento al interior de la organización, por muchos planes de fidelización que se hayan implementado, es su Resistencia al Cambio. Desde uno a todos, dependiendo de cómo se plantee el proceso, siempre habrá alguien que no sólo no comprenda el proceso, sino que cuestione el para qué, el cómo y hasta la propia supervivencia en la nueva realidad. La mejor manera de evitar los "siempre se ha hecho así", es acercar y potenciar a los agentes de cambio naturales, aquellos dispuestos a afrontar nuevos retos como si de exploradores se tratara, embajadores de la nueva realidad.

3. El entorno innovador puede ayudar, pero no garantiza la Transformación en sí, la que sólo tendrá efecto si es que se potencian las iniciativas para comprender y adaptar la "nueva realidad" a la "antigua forma de hacer" del talento. Para ello se deberán fomentar las ideas desde el interior de la organización, estén alineadas con el plan estratégico, o completamente pensados fuera de la caja: el objetivo es involucrar a las bases, y si es innovando, dos veces mejor.

4. Acotar los ejemplos, realizar Pruebas de Concepto (PoC), experimentos piloto, Mínimo Producto Viable (MVP) y prototipos, sometiéndolos a test de esfuerzo y de saturación relacionados con la "nueva realidad", dará la posibilidad de que nuestros talentos se sientan parte del proceso de cambio. No todo vendrá impuesto.

5. La incertidumbre es lo único de lo que se tiene certeza en un proceso de cambio. Dice el dicho, que "toda escoba nueva barre mejor", entonces, no deberíamos extrañarnos que pese a toda esa resistencia de la que hablábamos, desapareciera, y se alabaran los nuevos procesos. De lo que tenemos que ser conscientes es de que tenemos que tener también, mucha capacidad de autocrítica, reconocer el tiempo que estuvimos "sin hacerlo bien" o de forma óptima, y para ello hace falta abrir los canales de comunicación desde las bases de la organización

Y pensar que nuestro talento, sólo está empezando en este proceso...

e.tech

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

#ETECHEVENT

La educación más allá de la tecnología.

26, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE

Centro de Convenciones Puebla, México

www.etechevolvingeducation.com



GALERÍA PLAZA
MONTERREY



HAZ DE MONTERREY TU DESTINO FAVORITO

Disfruta el hotel con la mejor
tecnología y espacios vanguardistas.

Reserva tu evento:

55.5339.1062

gruposyconvenciones@brisas.com.mx



GRUPO BRISAS