

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ATLANTA 

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

Joe Carrico

CEO & Fundador, TriNexa & Safety Link

Liderando la convergencia: tecnología, talento y transformación en el mundo empresarial



Talento y tecnología: El punto de intersección en la transformación digital

Edgar Pérez

Conferencista Internacional y Experto en Innovación Tecnológica

“La comunicación es el puente entre la innovación y la adopción”

Eliecer Trillos

Experto en sistemas de información y transformación digital

Transformando el Talento en la Era Digital: Una Visión de Liderazgo Innovador

Ramón Fauria

Founder & CEO de Experience RF | Conferencista de alto impacto y experto en mindset, comunicación e influencia

Liderazgo transformacional con propósito: el arte de influir, emocionar y dejar huella en la era digital

Gente de Éxito

Diego Ledesma

Consultor en transformación organizacional y liderazgo digital

“La IA no reemplaza la sensibilidad humana, la amplifica”



Revitalizing
SERUM

📷 jannetskinicare



¡Devuélvele el brillo a tu piel!
*Rejuvenece con nuestro Sérum Revitalizante: Hidratación
Profunda y Antioxidantes para una piel radiante.*
¡Transfórmala hoy y luce tu mejor versión!

www.jannetskinicare.com

EXPO 2025

FACTOR DE ÉXITO 5

LIDERAZGO EMPRESARIAL
Y DE NEGOCIOS

¿Por qué participar?

- Conexiones directas con inversionistas y decisores de alto nivel
- Proyectos inmobiliarios exclusivos y oportunidades de inversión premium
- Networking estratégico con líderes empresariales globales

Sostenibilidad y Convergencia: El futuro de los negocios en el Caribe

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

24 y 25 de octubre 2025

Hotel Sanctuary Cap Cana



Un encuentro diseñado para:

- Desarrolladores inmobiliarios de clase mundial
- Fondos de inversión internacionales
- Operadores hoteleros de prestigio global
- Líderes en energías renovables
- MiPymes innovadoras

¡Asegure su lugar en el evento empresarial más exclusivo del Caribe!

Sea parte del futuro empresarial del Caribe:
cada conexión es una oportunidad
para crear el próximo gran proyecto regional.

Acceda a la información aquí 



La tecnología evoluciona,
pero el talento es quien la
convierte en progreso.

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial, Factor de Éxito

En un mundo donde lo digital avanza a velocidad vertiginosa, nos encontramos frente a una verdad incuestionable: la transformación digital no es una opción, es una necesidad. Pero hay algo que esta revolución no puede —ni debe— reemplazar: el factor humano.

La tecnología evoluciona, pero el talento es quien la convierte en progreso.

En esta edición internacional de Factor de Éxito, recorremos el punto de intersección donde el capital humano y la tecnología se encuentran para redefinir el presente y construir el futuro. Desde las voces que lideran la banca digital, pasando por expertos en inteligencia artificial aplicada al reclutamiento, hasta formadores de líderes que entienden que sin habilidades humanas no hay innovación sostenible, encontramos una verdad transversal: la transformación digital es tan profunda como el talento que la guía.

Según un estudio de McKinsey & Company, el 87% de las organizaciones en el mundo ya enfrentan brechas de habilidades digitales y el 61% afirma que esas brechas se han vuelto más críticas desde la pandemia. Mientras tanto, el World Economic Forum proyecta que más del 40% de las competencias laborales actuales cambiarán para 2027 debido al avance de la automatización, la inteligencia artificial y el aprendizaje automático.

Esto nos obliga a una reflexión esencial: quien no abraza la transformación digital será sustituido por quien sí se prepare para liderarla.

No se trata solo de aprender nuevas herramientas, sino de reaprender cómo lideramos, cómo nos comunicamos y cómo resolvemos problemas en entornos cambiantes. Las empresas más

exitosas no son las que más invierten en tecnología, sino aquellas que forman, valoran y escuchan a su gente. Porque incluso la IA más sofisticada necesita propósito, contexto y ética. Y eso sólo puede darlo el ser humano.

En esta edición especial, los testimonios que compartimos dan cuenta de un cambio cultural que ya no es futuro, sino presente. Desde las grandes urbes hasta las regiones emergentes, desde startups disruptivas hasta corporaciones consolidadas, vemos cómo el talento humano es el verdadero motor de la transformación digital.

Hoy más que nunca, el liderazgo se define por la capacidad de adaptarse y aprender continuamente. Quien desarrolla habilidades técnicas pero no cultiva su visión estratégica y humana, se queda a mitad del camino. Por eso, desde Factor de Éxito, apostamos por visibilizar a quienes lideran esta nueva era entendiendo que la tecnología es el medio, pero el talento es el fin.

Esta edición es un homenaje a quienes están cambiando las reglas del juego. A quienes entienden que no hay transformación digital sin transformación humana. A los líderes del presente que ya están construyendo el futuro.



Desarrolla tu Liderazgo Con Evidencia Neurocientífica

Nuestros **entrenamientos**

- Autorregulación emocional
- Toma de decisiones consciente
- Motivación basada en el cerebro

 social
Website



[contenido]

portada



Liderando la convergencia: tecnología, talento y transformación en el mundo empresarial

pág. **12** | **Joe Carrico**
CEO & Fundador, TriNexa & Safety Link

interview



Transformando el talento a través de la tecnología: un enfoque innovador para el éxito organizacional

pág. **20** | **Juana Martínez Vizcaíno**
Project Manager | Experta en gestión de proyectos, transformación digital y desarrollo de talento

interview



“La comunicación es el puente entre la innovación y la adopción”

pág. **26** | **Edgar Pérez**
Conferencista Internacional y Experto en Innovación Tecnológica

interview



Transformando el Talento en la Era Digital: Una Visión de Liderazgo Innovador

pág. **30** | **Eliecer Trillos**
Experto en sistemas de información y transformación digital

interview



Liderazgo transformacional con propósito: el arte de influir, emocionar y dejar huella en la era digital

pág. **34** | **Ramón Fauria**
Founder & CEO de Experience RF | Conferencista de alto impacto y experto en mindset, comunicación e influencia

Gente de éxito



“La IA no reemplaza la sensibilidad humana, la amplifica”

pág. **54** | **Diego Ledesma**
Consultor en transformación organizacional y liderazgo digital

► Revista Factor de Éxito Atlanta Número 18, Año 4



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

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Tina Pérez
Lina Bsarís

Web Master:
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager:
Jacqueline Leon

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

Portada:
Joe Carrico
CEO & Fundador, TriNexa & Safety Link

Articlistas de esta Edición:
Gustavos dos Santos
Jeannina Valenzuela
Andres Silva Arancibia
Alvaro Cuco De Venegas
Amarilis González
Gonzalo Zermeño

Revista Factor de Éxito Atlanta
Instagram: @RevistaFactordeExito
Twitter: @RevistaFDE
Facebook: Revista Factor de Éxito
www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9
Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.
Local C-6.
Ensanche Naco, Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 - 809.542.2479
info@revistafactordeexito.com

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



Diplomacia y negocios.

La Cámara de Comercio y Sociedad de Gwinnett organizó una exitosa edición de la serie Conversaciones Consulares: OTP de Global Atlanta, con la República Dominicana como país destacado. El evento, presentado por Miller & Martin LLC, reunió a más de 100 asistentes interesados en explorar nuevas oportunidades de inversión y expansión empresarial global.

La Cónsul General de la República Dominicana en Nueva Orleans, Rosa Yanina Torres Tamares, ofreció un discurso en el que subrayó la posición estratégica del país en el comercio, el turismo y el desarrollo económico mundial. Además, destacó los fuertes vínculos diplomáticos y comerciales que la nación mantiene con Georgia y el sureste de Estados Unidos.

Posteriormente, se llevó a cabo una mesa redonda con la participación de



Miguel Ángel Santana Galva, vicecónsul y jefe de Asuntos Comerciales e Inversiones, junto a representantes de empresas dominicanas y locales con operaciones en Georgia. El panel abordó casos reales de inversión, logística de importación y exportación, así como el valor de las alianzas bilaterales para estimular el crecimiento económico.

El programa, moderado por Trevor Williams, editor en jefe de Global Atlanta, reforzó el papel de Gwinnett como un centro de conexiones comerciales internacionales. La jornada concluyó con un almuerzo cultural preparado por Latin Fresh, que añadió un toque gastronómico a un evento centrado en diplomacia, negocios y cooperación internacional.

Voluntariado empresarial.

En Atlanta, ciudad reconocida por su liderazgo cívico y su compromiso con la innovación social, los días de servicio corporativo se han consolidado como una tradición empresarial significativa. Estas jornadas permiten que los empleados dediquen tiempo laboral a actividades de voluntariado en beneficio de la comunidad, combinando el impacto social con el fortalecimiento del trabajo en equipo y el sentido de propósito compartido.

Varias compañías con presencia en Atlanta lideran estas iniciativas. Ryan LLC, proveedor de servicios tributarios y software con sede en Texas, celebró recientemente su décimo Día RyanSHARES. Bajo el reto de alcanzar una participación total, 233 empleados de Atlanta se sumaron como voluntarios en proyectos centrados en



inseguridad alimentaria, seguridad de mascotas y otras causas, además de realizar donaciones.

Warner Bros. Discovery también moviliza a sus empleados en Atlanta a través de su Día de Impacto, que en 2024 reunió a cientos de voluntarios locales en acciones enfocadas en apoyar comunidades vulnerables, proteger el medioambiente y ampliar oportunidades

profesionales. Por su parte, Bank of America impulsa el Mes del Voluntariado Global, en el que casi la mitad de su personal en Atlanta participó en proyectos junto a organizaciones como Habitat for Humanity y Covenant House.

El Consejo de Voluntariado Corporativo de Atlanta (CVC) apoya a las empresas interesadas en implementar estas jornadas, ofreciendo recursos y buenas prácticas para maximizar su impacto.

Inversión en el talento audiovisual

La Academia de Cine de Georgia celebró la apertura de un nuevo centro de formación de 32,000 pies cuadrados en Assembly Studios, Doraville, consolidando el crecimiento de la industria cinematográfica y televisiva en el estado. Este moderno espacio, situado junto al campus de Assembly Atlanta, está equipado con estudios de sonido, aulas y tecnología de última

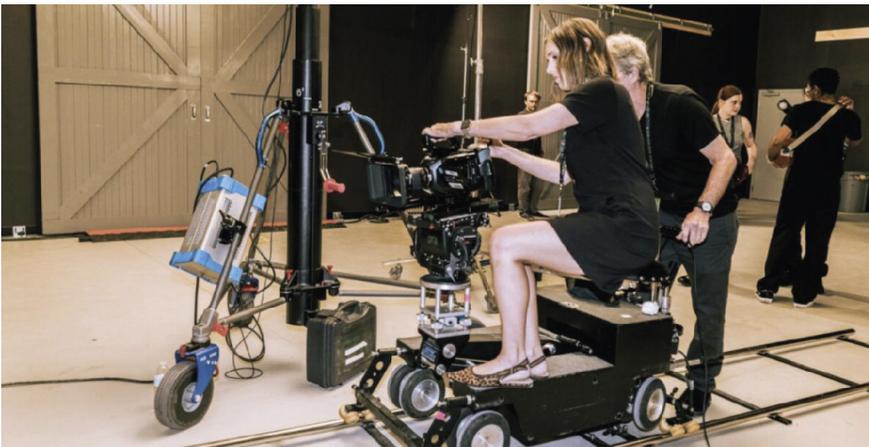
generación que simulan entornos de producción reales.

Durante la inauguración participaron líderes académicos y de la industria como Sonny Perdue, rector del Sistema Universitario de Georgia; Lee Thomas, subcomisionado de la Oficina de Cine de Georgia; Hilton H. Howell Jr., director ejecutivo de Gray Media; y Scott Votaw,

vicerector adjunto de la Academia de Cine de Georgia. Todos coincidieron en que la nueva sede impulsará el desarrollo de talento local y ofrecerá oportunidades profesionales en el competitivo sector del entretenimiento.

La oferta académica incluye certificaciones en producción de cine y televisión, postproducción, producción en vivo, streaming y esports, junto con programas de aprendizaje remunerado que facilitan experiencia en sets profesionales. Exalumnos de la academia ya han trabajado en producciones reconocidas como Black Panther: Wakanda Forever, Creed III y Stranger Things.

Este proyecto refuerza la red estatal de la academia, que incluye su sede en Trilith Studios y cinco centros satélite adicionales, consolidando a Georgia como un polo de innovación y formación para la industria audiovisual.



Destacando el liderazgo.

La Cámara de Comercio de Georgia celebró en el Centro de Convenciones y Comercio de Columbus su Cumbre Anual del Congreso, un evento que reunió a líderes empresariales, funcionarios estatales, dignatarios locales y representantes de múltiples cámaras de comercio regionales, como las de Brunswick-Golden Isles, Albany, Macon, Warner Robins, Harris y Pooler.

Uno de los momentos más destacados fue la entrega del primer Premio Blanchard al Líder de Servicio a Shan Cooper, fundadora y directora ejecutiva de Journey Forward Strategies LLC. El reconocimiento fue entregado personalmente por James Blanchard, exdirector ejecutivo

de Synovus y mentor de Cooper, cuyo legado inspiró la creación del galardón. Visiblemente emocionada, Cooper agradeció la distinción y recordó la importancia del liderazgo basado en el servicio, valor que marcó su trayectoria en cargos de alto nivel en Lockheed Martin y Westrock.

La ceremonia también contó con la participación de destacados líderes afroamericanos en la política y la industria. Entre ellos, el congresista Sanford Bishop, referente demócrata en Columbus, y Delois Dee Marsh, vicepresidenta de la Comisión del Aeropuerto de Columbus, quien destacó la importancia de visibilizar voces negras en espacios de liderazgo.



El evento reafirmó la misión de la Cámara de Comercio de Georgia de fortalecer lazos empresariales y comunitarios, al tiempo que rindió homenaje a figuras que encarnan el liderazgo inclusivo y transformador.

Compromiso con su gente.

PulteGroup, Inc. (NYSE: PHM), la tercera constructora de viviendas más grande de Estados Unidos, recibió por séptima vez la certificación Great Place to Work® 2025, un reconocimiento basado exclusivamente en las opiniones de sus empleados. Este año, el 93 % de los trabajadores calificó a la compañía como un excelente lugar para laborar, cifra muy superior al promedio nacional del 57 %.

Ryan Marshall, presidente y director ejecutivo de PulteGroup, destacó que este logro refleja el compromiso de la empresa con su gente, incluso en contextos de mercado dinámicos. Subrayó que el éxito de la compañía se sustenta en la dedicación e integridad de sus colaboradores.



Con 75 años de experiencia, PulteGroup mantiene una cultura organizacional centrada en las personas, donde el respeto mutuo y el apoyo son pilares fundamentales. Entre sus iniciativas destacan los Grupos de Recursos Empresariales voluntarios, el programa comunitario Built to Honor, que entrega viviendas sin hipoteca a veteranos, y programas de desarrollo profesional.

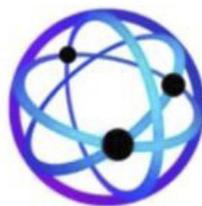
Kevin Henry, director de Recursos Humanos, resaltó que este reconocimiento tiene un valor especial porque proviene de la voz directa de los empleados, quienes validan la autenticidad de la cultura corporativa.

Great Place to Work® reconoció el esfuerzo continuo de PulteGroup en crear un entorno laboral que impulsa innovación, compromiso y sentido de propósito.

Liderazgo y asesoría práctica.

Revolution Entertainment Services anunció la creación de Revolution HR, LLC, una nueva división enfocada en apoyar a clientes con soluciones integrales de recursos humanos. Durante los últimos tres años, la empresa ya venía brindando asesoramiento en esta área, pero ahora formaliza el servicio para responder de manera más estructurada a las necesidades de la industria del entretenimiento.

El enfoque de Revolution HR se basa en el lema “Escuchar y ofrecer consejos prácticos”, inspirado en el libro Reclaiming Ethical Leadership de Russell Davis, director de operaciones de la compañía. Bajo este principio, la organización promueve seis reglas fundamentales para un liderazgo responsable: Responsabilidad, Impulso, Valores, Integridad, Comunicación y Ejecución (ADVICE, por sus siglas en inglés). Estas guías permiten a los asesores



REVOLUTION
ENTERTAINMENT SERVICES

brindar orientación sólida, práctica y alineada con las necesidades tanto de los individuos como de las organizaciones.

El nuevo servicio aborda cuestiones clave como incorporación de personal, cumplimiento de la Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA), administración de beneficios, mejores prácticas y creación de entornos laborales respetuosos. Revolution HR busca ser un aliado estratégico para productoras

que carecen de un equipo de RR. HH. propio o que requieren apoyo adicional para garantizar el cumplimiento normativo y la eficiencia operativa.

Con esta iniciativa, Revolution refuerza su compromiso de ofrecer soluciones completas a la industria, desde nómina y contabilidad hasta recursos humanos y desarrollo de liderazgo, consolidando así su papel como socio integral en la producción.

Atlanta epicentro de la economía digital.

La Cumbre Mundial Digital de Atlanta 2025 (ADWS) regresa por tercer año consecutivo y se celebrará el 16 de septiembre en Skillshot Media, reconocido centro de esports y producción digital en Atlanta. El evento reunirá a líderes de fintech, videojuegos, deportes electrónicos, entretenimiento y tecnología deportiva, con el objetivo de promover la innovación y la colaboración entre industrias tradicionalmente separadas.

La programación incluirá cuatro paneles ejecutivos. El primero abordará cómo las tecnologías financieras están impulsando el crecimiento digital en sectores como los videojuegos, el entretenimiento y los deportes, con la participación de referentes

de Georgia Banking Company, Greenslate, Xsolla Pay y Checkout.com.

El segundo panel, centrado en los videojuegos y los esports, explorará el negocio detrás de ser un jugador profesional, con la intervención de figuras como Todd Harris, Titus Walker y reconocidos gamers internacionales.

El panel de entretenimiento examinará el impacto de las tecnologías creativas en la cultura y la industria, con ejecutivos de Electric Owl Studios, The Hype Magazine y productores musicales destacados.

Finalmente, el panel de tecnología deportiva reunirá a



representantes de Warner Bros. Discovery, Atlanta Hawks, The Atlanta Vibe y SeventySix Capital para debatir cómo los datos, la innovación y la comunidad están dando forma al futuro del deporte.

La cumbre se consolida como un espacio clave para entender la integración de la economía digital en Atlanta y el mundo.

Diversidad en pantalla.

Latinas in Media Atlanta (LIMA) anunció una alianza con el Festival de Cine Peaberry para destacar el talento de cineastas latinos en la edición 2025 del festival, que se celebrará del 3 al 5 de octubre en el histórico Teatro Canton de Canton, Georgia.

La colaboración presentará un bloque especial de películas latinas, tanto narrativas como documentales, en español, inglés y spanglish, con el propósito de amplificar historias auténticas, celebrar la diversidad cultural y dar mayor visibilidad a nuevas voces dentro del cine independiente.

Denise Santos, fundadora de LIMA, expresó su entusiasmo por esta iniciativa, recordando que la colaboración nació tras las primeras conversaciones con Brent Lambert-Zaffino, director del Festival de Cine Peaberry, quien se comprometió a abrir el espacio para la representación



latina. Santos subrayó que esta alianza representa “más que una proyección: es una celebración colectiva de nuestras voces y de la comunidad cinematográfica independiente”.

El evento, además de las proyecciones, incluirá música en vivo, gastronomía y la participación de un juez invitado sorpresa, con el fin de crear un

ambiente festivo y culturalmente enriquecedor.

Los organizadores invitaron a cineastas a enviar sus producciones antes del 15 de agosto de 2025 (con fecha extendida al 7 de septiembre). Más información está disponible en www.LatinasInMediaATL.com y www.PeaberryFest.org.



Liderando la convergencia: tecnología, talento y transformación en el mundo empresarial

Joe Carrico

CEO & Fundador, TriNexa & Safety Link

"No se trata realmente de políticas y procedimientos se trata de conexión y comprensión de la cultura. ¿Quién es su gente? ¿Qué valoran?"

En un panorama empresarial donde la tecnología redefine constantemente los límites de lo posible, Joe Carrico emerge como un líder que ha forjado su camino desde la adversidad hasta el éxito emprendedor. Llegando a Estados Unidos como inmigrante brasileño con un dominio limitado del inglés, Carrico transformó cada obstáculo en una oportunidad de aprendizaje. Su historia es un testimonio de perseverancia: desde superar barreras lingüísticas hasta complementar su formación con estudios ejecutivos en Harvard y Cornell, construyendo así una base sólida para su futura incursión empresarial.

Con más de 25 años liderando áreas de recursos humanos, seguridad y operaciones en diversas industrias, Carrico ha ocupado posiciones estratégicas en empresas como EnviroSpark Energy Solutions y Baldor Specialty Foods antes de dar el salto emprendedor. Su experiencia multicultural, incluyendo proyectos en México, Brasil y China, le proporcionó una perspectiva única sobre cómo las diferencias culturales impactan la gestión del talento y la implementación tecnológica. Esta visión global se refleja claramente en el diseño bilingüe de Safety Link, una plataforma concebida desde su origen para ser culturalmente adaptable.

Para esta edición de Factor de Éxito Atlanta, centrada en cómo los líderes están navegando la convergencia entre talento humano y transformación digital, la conversación con Joe Carrico ofrece perspectivas invaluableles. A lo largo de la entrevista, exploramos cómo su experiencia personal como inmigrante ha moldeado su enfoque hacia la tecnología y el liderazgo, y cómo sus empresas están redefiniendo la gestión del cumplimiento normativo y el desarrollo del talento en un mundo cada vez más automatizado pero hambriento de conexión humana auténtica.

A través de TriNexa y Safety Link, Carrico está redefiniendo cómo las organizaciones gestionan el cumplimiento normativo y el desarrollo del talento, utilizando la inteligencia artificial como herramienta para liberar el potencial humano. Como menciona en la entrevista, su enfoque integra la automatización para procesos rutinarios mientras preserva el juicio humano para decisiones críticas: “La automatización maneja lo rutinario; las personas manejan el juicio”. Este equilibrio refleja su convicción de que la

tecnología debe complementar, no deshumanizar, la experiencia del empleado.

Como fundador de TriNexa y Safety Link, usted ha creado el “primer ecosistema integrado de RR.HH. + Seguridad”. ¿Cómo está utilizando la IA y otras tecnologías emergentes para transformar estos campos tradicionalmente intensivos en trabajo humano?

Es importante señalar que, aunque existen otras plataformas de RR.HH. y seguridad en el mercado, muchas de ellas son soluciones “llenar los espacios en blanco” que no cumplen con el requisito central de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA): cada instalación debe contar con políticas de seguridad específicas al sitio que reconozcan los riesgos reales. La única manera de lograr esto es recorriendo la planta y construyendo programas hechos a la medida. Ahí es donde nos diferenciamos.

En TriNexa y Safety Link, nuestra misión es simple: servimos como su departamento completo de RR.HH. y Seguridad —o apoyamos a su equipo existente— para que usted pueda enfocarse en hacer crecer su negocio. Ayudamos a minimizar riesgos, fortalecer el cumplimiento normativo y proteger el futuro de su empresa. Lo que nos hace únicos es que todos nuestros clientes reciben este servicio sin costo adicional, y también brindamos capacitación gratuita para todos los nuevos clientes como parte de nuestro proceso de incorporación.

Además, contamos con el respaldo de uno de los nombres más respetados en derecho de seguridad. Ed Foulke, ex Secretario Asistente de OSHA bajo el presidente George W. Bush y actualmente socio en Fisher & Phillips, quien hace parte de nuestra junta asesora. Esto significa que nuestros clientes no solo obtienen tecnología y experiencia, sino también la credibilidad de estar respaldados por uno de los principales abogados de OSHA en el país.

En el lado tecnológico, la IA ya es un componente crítico de la vida empresarial diaria, y la utilizamos para automatizar tareas repetitivas pero esenciales como asignaciones de capacitación, gestión de registros de OSHA y seguimiento de acciones correctivas. Pero la IA hace más que enviar recordatorios: identifica tendencias en incidentes, inspecciones y auditorías

para que los riesgos sean detectados antes de convertirse en accidentes. En el área de RR.HH., TriNexa integra datos de la fuerza laboral con información de seguridad, brindando a los líderes una visión completa de su gente. Lo más importante es que la IA es una herramienta: nunca reemplazará el componente humano. Los líderes aún deben guiar, responsabilizar y conectar con sus equipos. Nuestra tecnología está diseñada para liberar a los líderes del papeleo, de modo que puedan enfocarse en la cultura, la formación y la estrategia.

¿Podría compartir algunas cifras concretas sobre el impacto que han tenido sus soluciones tecnológicas? Por ejemplo, ¿qué porcentaje de reducción en incidentes de seguridad o mejora en el cumplimiento normativo han experimentado sus clientes desde la implementación de Safety Link?

Nuestros clientes suelen ver una reducción del 30-40% en incidentes de seguridad registrables dentro del primer año de implementación. También hemos visto que los puntajes de auditoría de cumplimiento mejoran hasta en un 50% porque las políticas, inspecciones y capacitaciones son automatizadas, rastreadas y transparentes. En una planta de reciclaje de metales, por ejemplo, los índices de incidentes se redujeron casi a la mitad después de digitalizar sus inspecciones y ofrecer capacitación bilingüe en seguridad.

Pero es importante recordar que no es solo la IA o la capacitación lo que impulsa los resultados—es el liderazgo. Cada CEO y líder debe estar plenamente comprometido con la seguridad. Si los empleados sienten que a su empresa no le importa, la moral se desploma, la productividad sufre y los accidentes continúan.

Compartiré una historia personal. Cuando me entrevisté para un puesto en una empresa de reciclaje hace años, el CEO me dijo que solo tenía 30 minutos. Terminamos hablando por cuatro horas. Lo que me convenció no fue el salario—fue que realmente se preocupaba por la gente. Fui contratado como Gerente de RR.HH. y Seguridad, y le dije: “No sé nada de seguridad, pero voy a aprender”. Ahí comenzó mi trayectoria.

En ese momento, la Tasa de Modificación por Experiencia (EMR) de la empresa era 2.67—una de las peores en la industria, lo que señalaba una cultura rota



y costos de seguros disparados. Trabajé en todos los departamentos para entender los trabajos, los riesgos y, lo más importante, a las personas. Me di cuenta de que el problema real no eran los procedimientos de seguridad, era el liderazgo y la moral.

Me formé en Georgia Tech, me convertí en instructor autorizado por OSHA y desarrollé un programa de capacitación gerencial que enseñaba a los líderes cómo liderar, cómo involucrar a su gente y cómo hacer de la seguridad una prioridad en toda la empresa. En solo 2 años y medio, bajamos ese EMR de 2.67 a 0.67—el mejor de toda la industria de reciclaje en EE.UU. en ese momento. El presidente de la aseguradora voló a preguntarme cómo lo había logrado. Mi respuesta fue simple: yo no lo hice—lo hicieron nuestros empleados. Yo solo me convertí en el director de orquesta.

La lección es clara: cuando los líderes entienden a su gente, construyen confianza y hacen de la seguridad una verdadera prioridad, la moral y la productividad aumentan—y los resultados hablan por sí mismos.

Con su dominio de tres idiomas y experiencia internacional en México, Brasil y China, ¿cómo influye esta perspectiva global en el desarrollo de soluciones tecnológicas que sean culturalmente adaptables para diversas fuerzas laborales?

No se trata realmente de políticas y procedimientos—se trata de conexión y comprensión de la cultura. ¿Quién es su gente? ¿Qué valoran? Una política de seguridad o un proceso de RR.HH. puede escribirse en cualquier idioma, pero si no logra conectar realmente con su equipo, fallará.

Como he trabajado en América Latina y Asia, he visto de primera mano cómo los estilos de comunicación, las expectativas regulatorias y las normas culturales pueden variar drásticamente. Esa perspectiva no solo moldeó mi forma de liderar, sino que también me inspira a expandir Safety Link más allá de EE.UU. No estamos construyendo solo software—estamos construyendo una plataforma que se adapta a las personas dondequiera que estén en el mundo. Por eso Safety Link fue diseñado desde el primer día para ser bilingüe (inglés/español) y fácilmente ampliable a portugués y mandarín.

Nuestro enfoque no es solo la traducción, sino la adaptación cultural—asegurarnos de que las políticas y capacitaciones realmente resuenen con las personas, se conecten con ellas y, en última instancia, las protejan. Porque al final del día, cuando la gente se siente segura y comprendida, la moral aumenta, la productividad mejora y toda la organización rinde a un nivel más alto.

Usted ha pasado de ser un inmigrante brasileño con dominio limitado del inglés a un ejecutivo de alto nivel y ahora fundador. ¿Qué papel ha jugado la tecnología en su propio desarrollo profesional y cómo esto influye en sus enfoques de gestión del talento?

Cuando llegué por primera vez a EE.UU., mi inglés era limitado, pero herramientas como plataformas de aprendizaje en línea, software de traducción y más adelante sistemas digitales de RR.HH. me ayudaron a acelerar mi crecimiento. Con el tiempo, también invertí en mí mismo tomando cursos ejecutivos en Harvard y Cornell para ampliar mis conocimientos y habilidades de liderazgo. Sé por experiencia propia cómo la tecnología puede nivelar el campo de juego para alguien dispuesto a trabajar duro.

Por eso nuestro equipo diseña cada solución para que sea intuitiva y accesible—de modo que empleados en cualquier nivel puedan tener éxito. Para mí, la gestión del talento no se trata de burocracia, se trata de empoderar a las personas. Es fundamental que la nueva generación adopte la tecnología, pero también



necesita acceso, guía y apoyo para aprovecharla al máximo.

Creo que las universidades hoy deberían revisar sus planes de estudio. Hemos invertido mucho en enseñar tecnología, datos y herramientas—pero lo que falta es enseñar a la gente a liderar. En el mundo real, las organizaciones no fracasan por falta de tecnología; fracasan cuando los gerentes no saben cómo liderar personas. El liderazgo, la responsabilidad y la conexión humana deberían enseñarse junto con la tecnología, porque la próxima generación necesita de ambos para tener éxito.

Tras su experiencia en EnviroSpark Energy Solutions, ¿cómo ve la intersección entre sostenibilidad, capital humano y transformación digital, especialmente en sectores emergentes como la infraestructura de vehículos eléctricos?

La sostenibilidad no se trata solo de energía—se trata de las personas. En EnviroSpark vimos que instalar infraestructura de vehículos eléctricos requería no solo tecnología de punta, sino también una fuerza laboral

segura, capacitada y motivada. Plataformas digitales como la nuestra garantizan que las industrias de rápido crecimiento no sacrifiquen seguridad o cultura en la carrera por escalar. Creo que la sostenibilidad, la transformación digital y el capital humano son inseparables—si no invierte en su gente, la tecnología y la infraestructura no alcanzarán su máximo potencial.

Su plataforma Safety Link utiliza IA para el cumplimiento normativo. ¿Podría explicar cómo equilibra la automatización con el juicio humano en áreas tan sensibles como la seguridad laboral y el cumplimiento de OSHA?

La automatización maneja lo rutinario; las personas manejan el juicio. Por ejemplo, Safety Link señalará automáticamente inspecciones vencidas o identificará una tendencia en cuasi accidentes con montacargas. Pero la decisión sobre cómo abordar esos hallazgos sigue recayendo en supervisores y profesionales de seguridad. Construimos la plataforma con un diseño de “humano en el circuito, la IA aporta los datos; los humanos aportan el contexto. Ese equilibrio mantiene fuerte el cumplimiento sin crear una dependencia ciega de las máquinas.

En un momento en que muchas empresas buscan automatizar procesos de RR.HH., ¿cómo garantiza que la tecnología complemente en lugar de deshumanizar la experiencia del empleado?

Otra gran pregunta. La realidad es que la IA nunca reemplazará el toque humano. La tecnología puede agilizar procesos, pero no puede comprender la cultura ni navegar las situaciones difíciles que surgen en el lugar de trabajo. Ahí es donde el liderazgo importa más. Un buen líder aún debe responsabilizar, tener conversaciones difíciles y guiar a los empleados en medio de los retos—ningún software puede hacer eso por usted.

Por eso diseñamos todo pensando en el empleado. Por ejemplo, nuestra capacitación móvil permite que los trabajadores completen los cursos requeridos en su propio idioma y horario, pero lo combinamos con coaching en vivo y auditorías en sitio. RR.HH. no se trata de reemplazar personas con software, se trata de usar la tecnología para liberar a los líderes del papeleo repetitivo y que así puedan pasar más tiempo liderando, orientando y construyendo confianza.

En mi opinión, el futuro de RR.HH. está en el equilibrio: IA y automatización para la eficiencia, combinadas



con liderazgo humano para la conexión. La tecnología es una herramienta poderosa, pero nunca será un sustituto de la conexión humana.

Con su experiencia en múltiples industrias, desde reciclaje hasta tecnología de vehículos eléctricos, ¿qué tendencias está observando en la intersección entre digitalización y capital humano que transformarán fundamentalmente el lugar de trabajo en los próximos 5-10 años?

La mayor tendencia es la convergencia. Seguridad, RR.HH. y operaciones ya no son silos separados—están siendo conectados a través de datos. En los próximos 5–10 años, las empresas dependerán de plataformas que integren cumplimiento, análisis de la fuerza laboral y tableros de desempeño en un solo ecosistema.

Otra tendencia es la personalización—usar IA para adaptar la capacitación, las políticas y los planes de desarrollo de los empleados al individuo. Y finalmente, la accesibilidad bilingüe y multicultural se convertirá en un requisito no negociable para la competitividad global. En mi opinión, el futuro pertenece a las organizaciones que equilibren tecnología y liderazgo humano—automatización para la eficiencia y personas para la cultura y la conexión.

Como instructor en Georgia Southern University, ¿qué competencias digitales considera fundamentales para los líderes actuales, y cómo las está incorporando en sus programas de formación en liderazgo?

Los líderes deben comprender tres cosas: alfabetización de datos, colaboración digital y conciencia cibernética. La alfabetización de datos significa no solo leer informes sino saber cómo actuar sobre ellos. La colaboración digital se trata de liderar equipos híbridos en diferentes geografías y zonas horarias. La conciencia cibernética garantiza que los líderes protejan datos sensibles de empleados y de la empresa. En mis cursos de liderazgo, integro estas habilidades en estudios de caso, simulaciones y proyectos, de modo que los estudiantes no solo aprendan conceptos, sino que los practiquen en escenarios realistas.

Desde su trayectoria como inmigrante hasta convertirse en fundador de empresas innovadoras, ¿qué aspecto de su contribución profesional le gustaría que fuera recordado como su legado más significativo, y cómo espera que sus soluciones lo reflejen?

Quiero ser recordado por construir soluciones que protegieran a las personas mientras ayudaban a las empresas a crecer. Mi legado no es solo fundar compañías, sino crear sistemas que hicieron los lugares de trabajo más seguros, más inclusivos y más cumplidos normativamente—al mismo tiempo que dieron a los líderes las herramientas para enfocarse

en la gente en lugar del papeleo. Si TriNexa y Safety Link siguen utilizándose en los próximos años para proteger trabajadores y empoderar líderes, entonces sabré que dejé algo verdaderamente significativo.

El legado de Joe Carrico trasciende la creación de empresas innovadoras para centrarse en algo más fundamental: la protección y el empoderamiento de las personas. Su filosofía de liderazgo resuena con fuerza cuando afirma que “las organizaciones no fracasan por falta de tecnología; fracasan cuando los gerentes no saben cómo liderar personas”. Esta perspectiva nos recuerda que, en tiempos de transformación tecnológica acelerada, el verdadero valor sigue residiendo en nuestra capacidad para inspirar, motivar y conectar con quienes nos rodean. Como el propio Carrico expresa en sus reflexiones sobre el futuro, “el futuro pertenece a las organizaciones que equilibren tecnología y liderazgo humano—automatización para la eficiencia y personas para la cultura y la conexión”



FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ATLANTA 

@RevistaFactordeExito
www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Exito

@RevistaFDE

Joe Carrico

CEO & Fundador, TriNexa & Safety Link

Liderando la convergencia: tecnología, talento y transformación en el mundo empresarial

CRIDER
FOODS

Talento y tecnología:
El punto de intersección en la transformación digital

Edgar Pérez

Conferencista Internacional y Experto en Innovación Tecnológica

"La comunicación es el puente entre la innovación y la adopción"

Eliecer Trillos

Experto en sistemas de información transformación digital

Transformando el Talento en la Era Digital: Una Visión de Liderazgo Innovador

Ramón Fauría

Founder & CEO de Experiencia RF Conferencista de alto impacto y experto en mindset, comunicación e influencia

Liderazgo transformacional con propósito: el arte de inspirar, emocionar y dejar huella en la era digital

Gerente de Exito

Diego Ledesma

Consultor en transformación organizacional y liderazgo digital

"La IA no reemplaza la sensibilidad humana, la amplifica"



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



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

A portrait of Juana Martínez Vizcaíno, a woman with long dark hair, wearing a black top with gold polka dots. She is standing in front of a large window with a cityscape view. Her arms are crossed.

Juana Martínez Vizcaíno

Project Manager | Experta en gestión de proyectos,
transformación digital y desarrollo de talento

Transformando el talento a través de la
tecnología: un enfoque innovador para
el éxito organizacional

“Los profesionales deben ser adaptables, curiosos y comprometidos con el aprendizaje continuo. Habilidades como análisis de datos, pensamiento crítico, manejo de herramientas digitales y colaboración en equipos diversos son esenciales en un mercado digitalizado.”

En el dinámico panorama de la transformación digital, Juana Martínez Vizcaíno destaca como una visionaria que ha sabido navegar con éxito por diversos sectores —desde la banca y tecnología hasta la educación y organizaciones sin fines de lucro— aplicando principios universales de gestión de proyectos adaptados a cada entorno. Con más de tres años liderando iniciativas estratégicas, Juana ha consolidado una trayectoria marcada por la optimización de procesos, la implementación de soluciones digitales y el desarrollo del talento humano en entornos cada vez más tecnificados.

Su enfoque, que combina metodologías ágiles con estructuras tradicionales, le ha permitido transformar radicalmente la experiencia de usuario en proyectos educativos, demostrando cómo la tecnología bien implementada puede liberar el potencial tanto de los procesos como de las personas. En esta edición dedicada a la convergencia entre talento y tecnología, Juana comparte insights valiosos sobre cómo los líderes pueden integrar herramientas como la IA y la automatización para potenciar equipos, mientras mantienen el factor humano como centro de la innovación.

Usted ha liderado proyectos en sectores tan diversos como banca, tecnología, educación y organizaciones sin fines de lucro. ¿Qué aprendizajes clave le han permitido trasladar buenas prácticas de un sector a otro?

A lo largo de mi carrera, he aprendido que los principios fundamentales de la gestión de proyectos, comunicación clara, planificación estratégica y gestión de riesgos son universales. Sin embargo, cada sector tiene su propio ritmo y desafíos. En educación, por ejemplo, he podido aplicar metodologías aprendidas en tecnología y banca para optimizar procesos administrativos y mejorar la experiencia de estudiantes y docentes. Siempre me esfuerzo por mantener la humildad al ingresar a nuevas industrias y reconocer cuáles habilidades son transferibles. Además, participo activamente en conferencias tecnológicas y educativas, lo que me permite anticipar tendencias, inspirar innovación y preparar a los equipos para los retos del futuro. Para mí, el aprendizaje continuo no es solo una práctica profesional, sino una forma de estar lista para las oportunidades que trae la evolución tecnológica.

La edición de Factor de Éxito destaca el rol de la IA y la automatización en la gestión del talento. Desde su experiencia, ¿qué impacto real están teniendo estas herramientas en los proyectos que lidera?

La IA y la automatización están transformando cómo gestionamos el talento y las operaciones diarias. En

mis proyectos, estas herramientas nos han permitido organizar tareas de manera más eficiente, medir el desempeño del equipo con precisión y liberar tiempo para concentrarnos en lo estratégico. Automatizar reportes y seguimiento de KPIs nos permite tomar decisiones rápidas y ofrecer retroalimentación en tiempo real, fortaleciendo tanto la eficiencia como la motivación del equipo. Personalmente, siempre busco explorar nuevas herramientas y asistir a conferencias del sector, porque creo que la integración temprana de tecnología prepara a los profesionales para un futuro laboral que ya es inminente.

En su carrera ha trabajado en optimización de procesos y soluciones digitales. ¿Podría compartir un caso concreto donde la integración de tecnología generó mejoras tangibles en la experiencia del cliente o en la eficiencia organizacional?

En un proyecto educativo, enfrentábamos procesos manuales y lentos para gestionar inscripciones y seguimiento académico, lo que provocaba retrasos y errores. Implementamos un sistema digital centralizado que automatizaba la captura de datos, la validación de información y el envío de notificaciones. Mapeamos cada etapa del proceso, identificamos puntos críticos y definimos requisitos claros para que el sistema fuera intuitivo y eficiente. Coordinamos la implementación tecnológica, incluyendo pruebas piloto, capacitación y ajustes según la retroalimentación. Como resultado, reducimos los tiempos de procesamiento y mejoramos la experiencia del usuario y liberamos al equipo para enfocarse en tareas estratégicas. Este proyecto me reafirmó que la tecnología, combinada con un liderazgo consciente y una visión de futuro, puede transformar la educación y cualquier industria.

La gestión del cambio es uno de los grandes retos en transformación digital. ¿Qué estrategias aplica para alinear a los equipos y partes interesadas en torno a una misma visión de innovación?

Creo firmemente en la comunicación constante, la capacitación práctica y en demostrar claramente los beneficios de la nueva tecnología. Escuchar al equipo y adaptar los planes según sus necesidades genera confianza y compromiso. Asistir a conferencias y mantenerme actualizada en tendencias emergentes me permite anticipar los retos y guiar la transición de manera más efectiva. La clave es inspirar una visión compartida y mostrar que el cambio no es un obstáculo, sino una oportunidad de crecimiento y aprendizaje continuo.

En la intersección entre talento y tecnología, ¿qué competencias considera indispensables desarrollar en los profesionales de hoy para ser competitivos en un mercado digitalizado?

Hoy más que nunca, los profesionales deben ser adaptables, curiosos y comprometidos con el aprendizaje continuo. Habilidades como análisis de datos, pensamiento crítico, manejo de herramientas digitales y colaboración en equipos diversos son esenciales. Participar en conferencias tecnológicas y educativas permite a los profesionales anticipar cambios, innovar y mantenerse relevantes. Para mí, siempre aprovechar oportunidades de desarrollo personal y profesional no es solo una estrategia, sino un compromiso con el futuro de la tecnología y la educación.

Usted combina metodologías ágiles con enfoques tradicionales en gestión de proyectos. ¿Cómo logra ese equilibrio para mantener flexibilidad sin perder estructura en los procesos?

Mi enfoque combina la claridad y estructura de las metodologías tradicionales con la adaptabilidad y flexibilidad de las ágiles. Defino entregables y tiempos claros, pero permito iteraciones y ajustes cuando es necesario. Esto asegura que los proyectos cumplan con los objetivos estratégicos, sin perder la capacidad de adaptarse a cambios. Además, incorporar herramientas digitales y tendencias emergentes me permite mejorar continuamente la planificación y la eficiencia.

La transformación digital también exige un nuevo tipo de liderazgo. ¿Qué cualidades cree que deben fortalecer los líderes de proyectos para motivar, retener y potenciar al talento en este contexto?

Los líderes necesitan empatía, alto coeficiente emocional y la habilidad de hacer sentir a cada miembro del equipo que su voz importa. Esto fomenta motivación, retención de talento y un alto rendimiento en entornos digitales. También es fundamental mantenerse actualizado en tendencias tecnológicas, asistir a conferencias y buscar constantemente nuevas formas de potenciar el talento, preparando a los equipos para un futuro profesional altamente digitalizado y competitivo.

Mirando al futuro, ¿cómo visualiza la evolución de la gestión de proyectos en República Dominicana y la región frente a la creciente integración de tecnologías emergentes?

Visualizo un futuro donde la capacitación continua y la adopción de tecnologías emergentes serán determinantes. Empresas de todos los tamaños deben invertir en aprendizaje y en herramientas digitales avanzadas, como IA y analítica predictiva, para mejorar la eficiencia y la alineación estratégica. Veo una necesidad creciente de profesionales proactivos, que participen en conferencias, se mantengan

actualizados y aprovechen cada oportunidad para innovar. En un mercado volátil y competitivo, la tecnología no es solo una ventaja, sino un requisito para asegurar relevancia, crecimiento y sostenibilidad.

La trayectoria de Juana Martínez Vizcaino representa el nuevo paradigma de liderazgo que nuestras organizaciones necesitan: uno que entiende la tecnología no como un fin en sí misma, sino como una herramienta para potenciar el talento humano y generar impacto sostenible. Su visión nos recuerda que, en un mundo donde la disrupción digital es constante, el verdadero factor diferenciador seguirá siendo nuestra capacidad para combinar empatía y estrategia, adaptabilidad y estructura, innovación y propósito. Las lecciones que comparte no son solo una hoja de ruta para navegar la transformación digital, sino una inspiración para todos aquellos líderes que buscan construir organizaciones preparadas para un futuro donde talento y tecnología convergen para crear oportunidades sin precedentes.





PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE





DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUI ➡





Edgar Pérez

Conferencista Internacional y Experto en Innovación Tecnológica

"La comunicación es el puente
entre la innovación y la adopción"

Liderazgo global que une innovación tecnológica y
desarrollo humano para la transformación empresarial

Con una carrera que abarca desde los pasillos corporativos de Citigroup, IBM y McKinsey hasta escenarios en ciudades icónicas como Dubái, Singapur, Londres y Pekín, Edgar Pérez se ha consolidado como una de las voces más influyentes en el diálogo global sobre innovación y transformación digital. Autor de bestsellers, conferencista internacional y estratega visionario, su trabajo explora la intersección entre tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la computación cuántica, el 6G y la transformación de las organizaciones con el talento humano en el centro.

Pérez es un defensor de un principio claro: la tecnología debe servir para potenciar a las personas, no para sustituirlas. Su enfoque, que ha inspirado a audiencias en más de 25 países, se basa en la integración equilibrada de herramientas digitales con programas sólidos de formación, upskilling y reskilling, asegurando que cada innovación se traduzca en empoderamiento humano y competitividad empresarial.

Reconocido por su presencia en medios como CNN, CNBC, Bloomberg TV y The New York Times, y por su colaboración con corporaciones globales como Huawei, Microsoft, Dell y Franklin Templeton, Pérez aporta a cada escenario una combinación única de rigor técnico, visión estratégica y energía motivadora. Su experiencia le ha permitido ser testigo y protagonista de casos de éxito donde la IA, la automatización y la cultura organizacional convergen para generar cambios sostenibles.

Más allá del ámbito corporativo, este profesional proyecta su personalidad vibrante en la música y el baile, pasión que le ha enseñado la importancia del ritmo, las pausas y la conexión emocional con la audiencia. Este sello personal convierte sus conferencias en experiencias memorables que van más allá del conocimiento técnico, inspirando a líderes a repensar sus modelos de negocio y a abrazar la transformación con propósito.

Para Pérez, el futuro de la gestión empresarial no está solo en adoptar la tecnología más avanzada, sino en crear culturas organizacionales donde el talento humano y la innovación caminen de la mano hacia un mismo horizonte. En un mundo en el que la transformación digital es ineludible, su mensaje es tan claro como urgente: el verdadero cambio comienza en las personas.



Su trayectoria le ha permitido trabajar con empresas líderes en distintos sectores. Desde su perspectiva, ¿cuál es el mayor reto que enfrentan las organizaciones al buscar equilibrar la implementación de tecnologías disruptivas con el desarrollo y bienestar de su talento humano?

El mayor reto es evitar que la tecnología se convierta en un fin en sí mismo, olvidando que son las personas quienes dan sentido y dirección a cualquier innovación. En mis conferencias y seminarios en más de 25 países, desde Naples Beach y Londres hasta Dubái y Shanghái, he visto que las organizaciones que triunfan son aquellas que integran la tecnología como una herramienta para empoderar al talento, no para reemplazarlo.

El equilibrio se logra cuando la inversión en herramientas digitales va acompañada de un compromiso real con la formación, el bienestar y la motivación del equipo humano.

En esta edición destacamos cómo la inteligencia artificial y la automatización están revolucionando la gestión del talento. ¿Qué recomendaciones ofrecería a líderes empresariales que buscan implementar estas herramientas manteniendo al factor humano en el centro de la estrategia?

Primero, adoptar una visión de “IA aumentativa” y no “IA sustitutiva”, entendiendo que la inteligencia artificial debe complementar las capacidades humanas. Segundo, involucrar a los equipos desde el inicio para reducir la resistencia al cambio y fomentar la apropiación de la tecnología. Y tercero, invertir en programas continuos de actualización y reskilling que permitan que cada colaborador evolucione junto con la tecnología.

La automatización sin un plan humano sólido es como un barco sin timón, hecho que, lamentablemente, he percibido en compañías grandes y pequeñas.

Ha compartido su visión en foros globales sobre tecnologías como IA, computación cuántica y 6G. ¿Qué tendencias considera que marcarán la próxima ola de transformación digital en la gestión empresarial?

En realidad, somos privilegiados de estar en la antesala de tres grandes revoluciones: la convergencia de la IA con la computación cuántica, la hiperpersonalización de experiencias gracias al análisis predictivo avanzado y la conectividad extrema que traerá el 6G. En los escenarios globales donde participo, incluyendo foros en Asia, Europa, Medio Oriente y América, encuentro que las empresas que adopten estas tecnologías de forma estratégica y ética liderarán la próxima década.

El upskilling y reskilling son esenciales en entornos de cambio acelerado. ¿Qué modelos de capacitación considera más efectivos para preparar a las personas en un escenario donde la tecnología evoluciona de manera exponencial?

Los modelos más efectivos son los que combinan experiencias inmersivas con aplicación práctica inmediata. En mis seminarios globales, he comprobado que el aprendizaje basado en proyectos reales, sumado a simulaciones y casos de estudio adaptados a la industria, genera una comprensión profunda y duradera. Además, el microlearning, con contenidos cortos, frecuentes y actualizados, es ideal para mantener la relevancia en un mundo donde la tecnología cambia a velocidad exponencial.

Con experiencia en ciudades tan diversas como Singapur, Dubái y Nueva York, ¿qué lecciones ha identificado sobre la adaptación cultural y organizacional en procesos de transformación digital?

Cada ciudad me ha enseñado algo distinto: en Singapur, ciudad-Estado que acaba de celebrar los 60 años de su independencia, la importancia de la planificación meticulosa; en Dubái, la audacia para pensar en grande; y en Nueva York, la velocidad para ejecutar.

La clave está en adaptar la estrategia a la cultura local, respetando valores y estilos de comunicación, pero manteniendo una visión global. Las transformaciones más exitosas son las que logran integrar diversidad cultural con objetivos compartidos.

La transformación digital abarca desde servicios financieros hasta sostenibilidad impulsada por tecnología. ¿Cómo pueden las empresas crear una estrategia integral que conecte la innovación tecnológica con objetivos de negocio y responsabilidad social?

La innovación tecnológica no puede vivir aislada de los objetivos estratégicos ni de la responsabilidad social. Recomiendo que toda empresa diseñe una "hoja de ruta" donde cada iniciativa tecnológica esté vinculada explícitamente con una meta de negocio y un impacto positivo en la comunidad o el medio ambiente. Por ejemplo, he visto compañías en América Latina usar IA para optimizar cadenas de suministro y, al mismo tiempo, reducir emisiones de dióxido de carbono. Esa doble contribución es lo que genera valor sostenible.

Como autor y conferencista, ha inspirado a líderes en todo el mundo. ¿Qué papel juega la comunicación efectiva para impulsar la adopción de nuevas tecnologías dentro de las organizaciones?

La comunicación es el puente entre la innovación y la adopción. En mis conferencias frente a accionistas y directivos, utilizo un lenguaje claro, historias inspiradoras y ejemplos tangibles que conectan la tecnología con la vida diaria. Un mensaje mal transmitido puede frenar incluso la innovación más brillante; en cambio, una comunicación efectiva convierte la incertidumbre en entusiasmo y compromiso.

Más allá de su faceta profesional, ¿cómo su energía personal y sus pasiones, como la música, influyen en su capacidad para conectar con audiencias y transmitir mensajes transformadores?

Dentro de las artes, me apasiona el baile. Me recuerda que toda presentación debe tener ritmo, pausas y momentos de clímax. Esa misma sensibilidad la aplico en el escenario para mantener a la audiencia emocionada y atenta, ignorando incluso los mensajes en el teléfono.

Mi energía viene de la convicción de que cada interacción es una oportunidad para transformar la forma en que alguien ve el futuro. Y creo que esa pasión genuina se percibe, ya sea que esté frente a 50 líderes en Santiago o ante miles de ejecutivos en Pekín.





Eliecer Trillos

Senior Technical Support Engineer
y Experto en Transformación Digital

Transformando el Talento en
la Era Digital: Una Visión de
Liderazgo Innovador

“La transformación digital va más allá de la tecnología:
es una mentalidad que, combinada con la cultura local,
puede ser un verdadero diferencial.”

Con una trayectoria que abarca desde empresas Fortune 100 como EY hasta su actual rol en Omnissa, Eliecer Trillos representa el nuevo perfil de líder global que entiende la convergencia entre talento humano y tecnología. Graduado con honores de Utah Valley University y con una Maestría en Sistemas de Información de University of Florida obtenida bajo beca completa, Trillos ha forjado una carrera internacional que le ha permitido desarrollar una visión única sobre la transformación digital en diversos contextos culturales.

Su experiencia trabajando en múltiples países, dominando tres idiomas y visitando más de 40 naciones, le otorga una perspectiva privilegiada sobre cómo las organizaciones pueden adoptar la digitalización sin perder su esencia humana. Como autor del libro “Me Gradué!, Ahora Qué?” y fundador de latinomoneymastery.com, Trillos ha dedicado parte de su carrera a compartir conocimientos sobre libertad financiera y desarrollo personal, elementos que considera fundamentales para navegar con éxito en el entorno digital actual.

En esta entrevista, Trillos profundiza sobre cómo las empresas latinoamericanas pueden impulsar una transformación digital auténtica que integre la gestión del talento con la adopción tecnológica, ofreciendo perspectivas valiosas para líderes que buscan equilibrar innovación y desarrollo humano en un contexto de cambio acelerado.

Usted ha construido una carrera internacional en empresas de alto nivel como EY y ahora en Omnissa. ¿Cómo ha influido esa experiencia en su visión sobre la transformación digital y la gestión del talento?

La gestión del talento lo es todo. En EY comprendí el enorme valor de contar con mentores que guíen y aceleren el crecimiento, al mismo tiempo que se contrata y forma a nuevas personas. El futuro de una empresa depende de su gente y de su capacidad de adaptarse a lo digital. En Omnissa he experimentado de primera mano cómo la transformación digital puede impulsar un crecimiento exponencial. He aprendido que el verdadero éxito está en alinear innovación con gestión del talento, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad para que los equipos aprovechen al máximo las nuevas herramientas digitales



El rol de la inteligencia artificial y la automatización en la gestión del talento cada vez está agarrando más fuerza, ¿qué oportunidades y desafíos identifica en la integración de estas tecnologías en las organizaciones?

La inteligencia artificial y la automatización abren grandes oportunidades en la gestión del talento: permiten procesos de reclutamiento más ágiles, formación personalizada y una mejor toma de decisiones basada en datos. El gran desafío está en equilibrar la eficiencia tecnológica con el lado humano: mantener la empatía, la creatividad y el sentido de propósito en los equipos. Las organizaciones que logren integrar ambos aspectos tendrán una ventaja competitiva sostenible

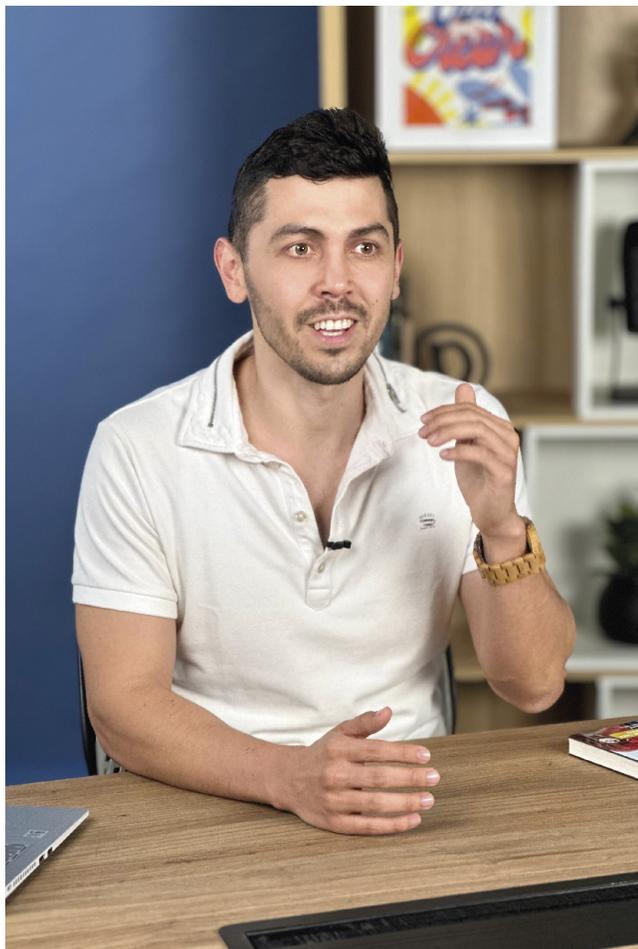
En su experiencia, ¿qué estrategias de upskilling y reskilling resultan más efectivas para preparar a los colaboradores frente a los cambios acelerados de la era digital?

Creo que lo más efectivo es combinar varias cosas. Primero, programas de aprendizaje práctico que realmente se puedan aplicar en el día a día. Segundo, la mentoría, porque tener alguien que te guíe acelera muchísimo el desarrollo. Por eso uno de los capítulos

de mi libro es *Mentores*. Ya que puedes aprender todo tú solo en 5 años o aprenderlo de un mentor en menos de un año. Y tercero, proyectos reales donde el colaborador pueda poner en práctica lo que está aprendiendo. Al final, el *upskilling* y *reskilling* funcionan cuando están alineados con la estrategia del negocio y fomentan la adaptabilidad, no solo el uso de herramientas técnicas

Usted ha trabajado y estudiado en Estados Unidos, además de hablar tres idiomas y haber viajado a más de 40 países. ¿Qué lecciones globales considera más valiosas para que América Latina impulse su transformación digital?

Lo que más me han enseñado mis viajes y experiencias es que la transformación digital va más allá de la tecnología: es una mentalidad que, combinada con la cultura local, puede ser un verdadero diferencial. Cada país tiene sus tradiciones, costumbres y necesidades únicas. En América Latina, lo primero es asumir que cualquier negocio que quiera crecer debe tener presencia digital, sea una tienda de barrio, un servicio de limpieza o lo que sea. Imagina una tienda



de barrio con una buena marca, página web y redes sociales: fácilmente se diferenciaría, podría escalar y abrir más locales en otros barrios. Viajar también me enseñó a abrir la mente a nuevas ideas; no se trata de copiar lo que funciona afuera, sino de adaptarlo a lo que realmente necesita y valora nuestra gente.

La cultura organizacional es clave para adoptar nuevas tecnologías. ¿Qué recomendaciones daría a los líderes para lograr un equilibrio entre innovación tecnológica y el desarrollo humano?

Creo que lo más importante es que los líderes entiendan que la tecnología sin personas no funciona. Mi recomendación es escuchar a los equipos, involucrarlos en el proceso de cambio y darles formación constante. La innovación tecnológica debe ir de la mano con el desarrollo humano: cuando la gente siente que crece junto con la tecnología, la adopción se da de manera más natural y sostenible.

En su faceta como autor y mentor, ha compartido mensajes sobre crecimiento personal y libertad financiera. ¿Cómo conecta ese enfoque con la necesidad de formar profesionales preparados para un mundo cada vez más digitalizado?

Para mí el crecimiento personal y la libertad financiera están muy ligados a la preparación digital. Hoy en día un profesional no solo debe saber de su área técnica, también necesita entender cómo usar la tecnología para generar oportunidades, ser más productivo y crear independencia. Mi enfoque es ayudar a que las personas desarrollen una mentalidad de aprendizaje continuo y adaptabilidad, porque esas son las claves para crecer en lo personal, en lo profesional y en un mundo cada vez más digitalizado.

Para ser libre financieramente debes emprender o invertir. Si logras hacer estas dos cosas virtualmente podrás hacer lo que quieras, cuando quieras, donde quieras, con quien quieras. El poder manejar tu negocio o inversiones desde un computador es lo que realmente te llevará a ser libre.

El mercado laboral está evolucionando hacia modelos híbridos y digitales. ¿Qué cambios cree que veremos en los próximos 5 años en la forma en que trabajamos y desarrollamos el talento?

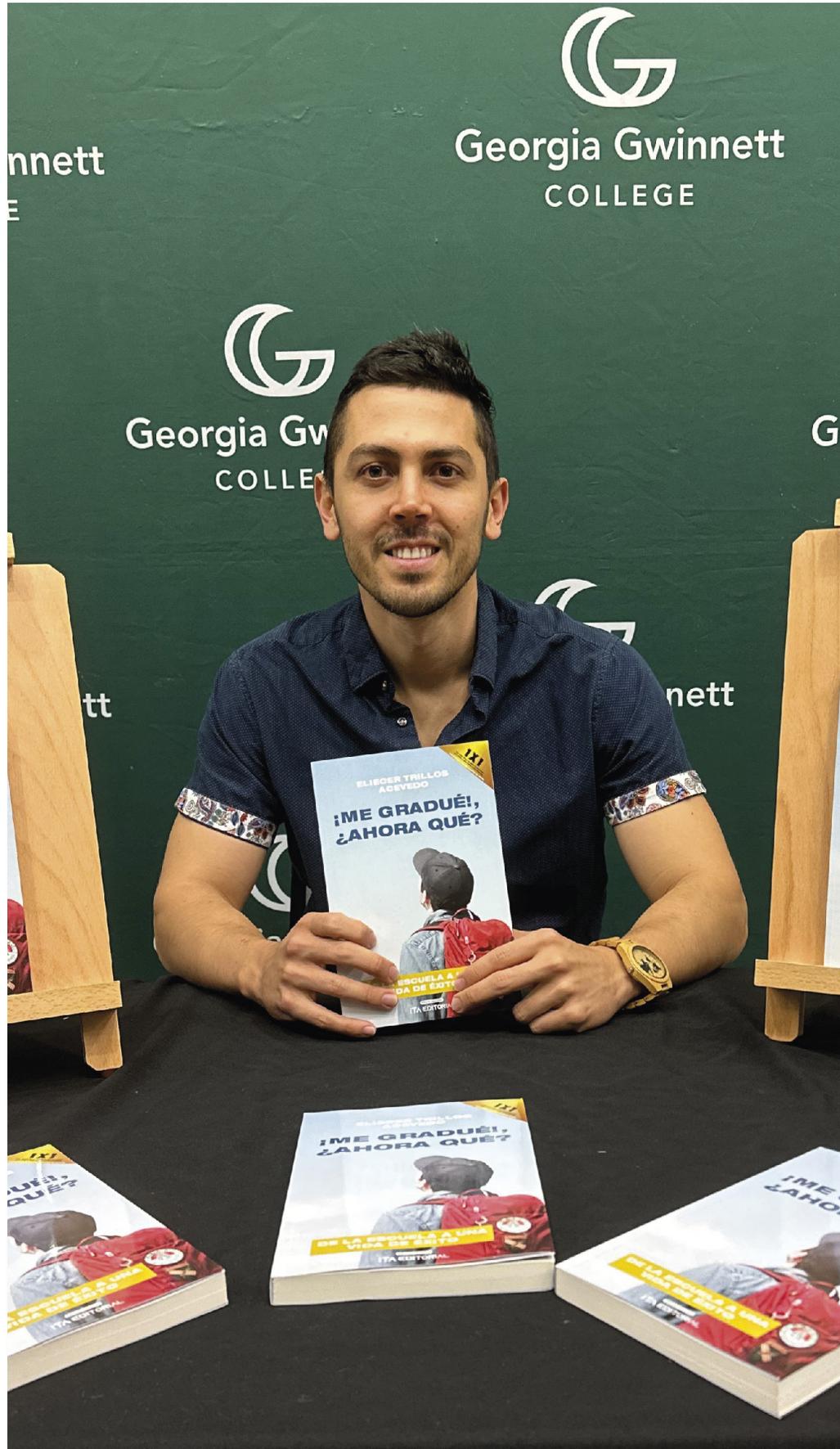
En los próximos años el trabajo ya no será solo un lugar, será una experiencia. Lo híbrido o remoto será normal, pero lo que marcará la diferencia será cómo usamos la tecnología para crecer como personas y profesionales. La inteligencia artificial hará lo suyo con las tareas repetitivas, pero lo interesante es que nos obligará a ser más humanos: más creativos, más

estratégicos y más conscientes de cómo lideramos. Además, el talento ya no buscará solo un empleo, buscará proyectos que le den propósito y libertad, y las empresas que entiendan eso serán las que realmente ganen.

Finalmente, ¿cómo visualiza el papel de la República Dominicana y la región en la construcción de ecosistemas digitales competitivos que integren talento humano y tecnología de manera sostenible?

Creo que República Dominicana y la región tienen una gran oportunidad. Tenemos una población joven, creativa y con muchas ganas de crecer. Si logramos invertir en educación digital y en buena infraestructura, podremos construir ecosistemas muy competitivos. Lo importante es no quedarnos solo en traer tecnología de fuera, sino integrarla con nuestro talento y con lo que realmente necesita nuestra gente. Ahí está la clave para hacerlo sostenible.

El liderazgo de Eliecer Trillos nos recuerda que la verdadera transformación digital no se trata solo de implementar nuevas tecnologías, sino de cultivar una mentalidad de crecimiento continuo y adaptabilidad. Su visión integra lo mejor de ambos mundos: la eficiencia y escalabilidad que ofrece la tecnología con el valor irremplazable del talento humano. En un momento donde la digitalización avanza a ritmo vertiginoso, su mensaje nos invita a recordar que, en última instancia, son las personas quienes dan sentido y propósito a la innovación, y que el liderazgo consciente será la clave para construir organizaciones que no solo sobrevivan, sino que prosperen en la nueva economía digital.



Ramón Fauria

Founder & CEO de Experience RF | Conferencista de alto impacto y experto en mindset, comunicación e influencia

Liderazgo transformacional con propósito: el arte de influir, emocionar y dejar huella en la era digital

“La transformación digital es, sobre todo, una transformación cultural... y eso exige un cambio de mindset.”

Ramón Fauria no solo lidera desde el conocimiento, sino desde la experiencia emocional. Ex abogado con sólida trayectoria en Londres y Barcelona, decidió dejar atrás su carrera tradicional para dedicarse a lo que verdaderamente le apasiona: el desarrollo del factor humano. Hoy es uno de los referentes más solicitados en liderazgo transformacional, comunicación de alto impacto y mentalismo corporativo en Europa y América Latina.

Su propuesta —una mezcla de contenido estratégico, participación emocional e intervenciones memorables— ha impactado a empresas de primer nivel en sectores como tecnología, salud, banca, automoción, energía y lujo. Ha logrado algo que pocos consiguen: unir el pensamiento crítico con el poder de la emoción para movilizar culturas organizacionales hacia el cambio positivo, sostenible y humano.

En esta entrevista exclusiva para nuestra edición internacional de Factor de Éxito, Ramón comparte claves sobre cómo preparar el talento del presente y del futuro ante el auge de la inteligencia artificial, el valor del mindset como raíz de toda transformación y por qué el entretenimiento con propósito puede ser una de las herramientas más poderosas en la era digital.

Su enfoque en el “factor humano” y el poder del mindset ha transformado múltiples escenarios empresariales. ¿Podría compartirnos una cifra o indicador que refleje el impacto cuantificable que ha logrado con alguna de sus intervenciones en empresas o eventos?

Hoy en día hay dispositivos que miden el impacto que las conferencias o presentaciones tienen en la audiencia en cada momento y en el momento (por ejemplo, los picos de atención), pero todavía no es común. Por otro lado, hemos de tener en cuenta que en gran medida estamos hablando de emociones, un intangible que es difícil cuantificar. Los instrumentos que pueden ayudar un poco a medir la satisfacción, la efectividad, la utilidad y otros aspectos son las entrevistas, cuestionarios, feedback o evaluaciones 360°.

Una intervención adecuada, bien pensada y ejecutada, tiene un gran impacto en la conciencia, en la responsabilidad y proactividad y en la toma de acción de los asistentes, y por ende en la cuenta de resultados. Más concretamente, también tiene efecto en la retención de talento, en la productividad, en el clima laboral, en el compromiso, en la fidelización, en el desarrollo de habilidades, en el impacto de la comunicación y mensajes estratégicos que se desean transmitir o realzar, etc. Pero como digo disponer de cifras concretas es complejo porque también depende de otros aspectos ajenos a la intervención en sí, como puede ser la publicidad, la promoción, la preparación, etc.

En un contexto donde talento y tecnología convergen en la transformación digital, ¿cuáles considera usted que son las “powerskills” más urgentes a desarrollar en los equipos de alto rendimiento hoy en día?

Aparte de un buen dominio de la técnica y saber sacarle partido a los datos, las “powerskills” que han triunfado desde antaño y a lo largo de la historia universal:

Autoconocimiento (la tecnología avanza a pasos agigantados y sin embargo el conocimiento interior sigue

lento y estancado), la autoconciencia, la colaboración, la inteligencia emocional, técnicas de comunicación efectiva y avanzada, los valores (como especialmente la integridad y ética, la excelencia (foco en mejorar cada día uno mismo más que reflejarse en la competencia, foco en el rendimiento más que en el resultado...), la proactividad, la perseverancia, la humildad, la pasión, el aportar valor positivo a los demás...), todos al fin y al cabo muy relacionados con una mirada humanista y una adecuada mentalidad.

No olvidemos que cuando hablamos de transformación digital, estamos hablando de transformación cultural, y eso exige un cambio de mindset. Uno de los powerskills más poderosos y cruciales es saber gestionar adecuadamente nuestra mente y la de los demás. La mente (y la mentalidad, desde donde participamos mentalmente ante todo lo que nos acontece) lo es todo. Acaba siendo la raíz de toda transformación, liderazgo, comunicación, influencia, ventas, rendimiento, bienestar...

Conocer cómo funciona nuestra mente nos permite por ejemplo avanzarnos, y eso permite influencia, y la influencia permite liderazgo. Sin influencia, no hay liderazgo.

Ha trabajado con sectores tan diversos como banca, tecnología, energía o salud. ¿Qué diferencia observa usted en la forma en que cada uno aborda el desarrollo humano y el liderazgo transformacional?

Aparte de las singularidades, necesidades e inquietudes específicas de cada sector, atendería a la diferencia de tamaño y sobre todo de visión. Las grandes suelen necesitar de más capacidad de gestión y la IA por ejemplo en ese sentido les es de gran utilidad como una herramienta más para medir y optimizar procesos y estrategias de forma más ágil y personalizada. Las visiones y estilos de liderazgo también se notan en cualquier detalle (cómo te tratan en general, cómo se relacionan entre ellos, si hay mucha o poca burocracia, si hay puertas abiertas o cerradas, si saben estimular y conectar con su gente...)

De todas formas, las inquietudes son muy similares (tener bien definidos propósitos, visiones y misiones; avivar el sentido de pertenencia y de compromiso, de unión, de innovación, de ir un paso más allá, de adaptación ágil ante los cambios, de buen clima laboral y de experiencia de empleado con el fin de atraer y retener talento y más impacto en la experiencia de cliente y por ende mejor influencia en todo y mejores resultados; y hoy especialmente en estos tiempos que vivimos generar un mindset adecuado y humanista para afrontar cualquier tipo de éxitos y desafíos con resultados y de forma inteligente, plena y sostenible.

¿Qué papel juega el entretenimiento con propósito —como su propuesta de mentalismo corporativo— en los procesos de aprendizaje y cambio dentro de organizaciones tecnológicamente avanzadas?

Juega un papel innovador, disruptivo, singular; y todo lo singular nos llama más la atención y lo aprehendemos y recordamos con más efectividad y por más tiempo.

- *Facilita también el generar conciencia desde otro punto de vista, desde otra perspectiva, y abre conciencia, luz, ideas, aprendizajes sobre aspectos que quizá no se habían visto antes y por tanto a más oportunidades (e innovaciones). El hecho de que la charla (bien alineada con los propósitos, valores y cultura de la empresa)*

la realice una persona externa con ese estilo suele aumentar atencionalidad, visión e impacto, porque cuando la realiza alguien interno en muchas ocasiones las asistentes no prestan tanta atención o están en modo más incrédulo o pensando que es más de lo mismo.

- También refuerza y aumenta la conexión, la cohesión, la interacción, el engagement, que suelen ser propósitos fundamentales que sustentan cualquier reunión, acción o evento que se organiza.
- Ensalza los mensajes estratégicos claves que se desean transmitir y comunicar, que quedan grabados a fuego en la mente de los asistentes. Este es especialmente relevante porque el propósito y objetivo principal de cualquier evento estratégico suele ir por ahí.
- El entretenimiento, siempre que esté bien concebido y adecuado, ayuda a persuadir a personas que incluso no quieren ser persuadidas. Es una herramienta más poderosa de lo que se piensa. Resulta muy útil, efectivo, estratégico, rentable e influenciador. No se trata de una persuasión manipuladora sino influyente, carismática, magnética.

En muchos casos las ventas de una marca o firma suben o bajan dependiendo del valor de su entretenimiento. Al igual que la experiencia de empleado, en su percepción de aportación de valor que recibe de la empresa. El entretenimiento bien concebido, vende, en el sentido que nos permite obtener la atención del público o interlocutor, relajar sus defensas y prejuicios y nos sirve en bandeja el espacio para reforzar, realzar, diferenciar el mensaje.

¿Qué recursos nos pueden ayudar? Los conocemos: un reto, una metáfora, una historia, un juego... Pero deben de tener ciertas características: por ejemplo, que les haga partícipes, que les sea útil, que genere vínculo emocional, que aporte cierta motivación e inspiración en su vida profesional y personal... entonces la propuesta se convierte en imbatible. Sigue los seis puntos que bajo el acrónimo INDUCE comento en El Libro de los Poderes y te aseguro que triunfarás.

El entretenimiento también nos ayuda en una de las claves de toda venta, persuasión o aprendizaje: cambiar el momento: ser capaz de poner al interlocutor en un estado psicológico diferente, a través de una pregunta, de una metáfora y especialmente de un juego o experiencia que le sorprenda.

Por ejemplo, llevándole a ver algún aspecto que no veía o a una decisión o futuro ilusionante y energizante acorde a sus objetivos. Pide a un amigo que piense en un momento del mejor verano que ha pasado y míralo atentamente. Verás cambios fisiológicos (de mirada, de ojos, de habla...). Con una pregunta has cambiado sus pensamientos, postura y apariencia. No le fuerzas a un estado feliz, sino que estableces las condiciones para que su mente haga el resto. El momento ha cambiado.

O genera una experiencia sorprendente que refuerce el mensaje, por ejemplo, anotas en un papel la marca de tu cliente y en otro, la de un competidor. El papel del cliente sorprendentemente no se puede romper de ninguna

manera; en cambio el otro, sí. Aprovechando el factor sorpresa, direccionas a un mensaje alineado y resaltando las virtudes diferenciales de ese producto o servicio del cliente (irrompible, de calidad, con garantía, innovador, etc.).

Usted menciona que muchas de sus intervenciones son “recordadas durante años”. ¿Qué elementos claves incluye para lograr esa memorabilidad en un entorno cada vez más saturado de estímulos digitales?

Eso sería presuntuoso jajaja. Sí que es una aspiración y sí que es lo que comentan los clientes.

Están los datos que te dan mucha información con la cual poder personalizar y poder tomar mejores decisiones, pero luego está la mirada y aproximación humana crucial y varios powerskills que facilitan conseguir esa memorabilidad o acercarse mucho a ella. Por ejemplo, la personalidad y la puesta en escena (guionizar todos los momentos y emociones que desees suscitar), la capacidad de transmitir y comunicar que tenga la persona (especialmente contagiando pasión y entusiasmo), la agradabilidad, la cercanía y la humildad (más que demostrar, compartir genera mayor conexión), que lo que compartas sea útil, efectivo y tenga sentido y significado para tu audiencia, la participación, la utilización de todos los canales sensoriales posibles (olfato, vista, tacto, oído...) y sobre todo la capacidad para sorprender y crear momentos diferenciales y wow.

Todo ello ayuda a generar esas interacciones, experiencias y vivencias únicas y memorables. Al final se trata de conectar, de engage, de conmover, de ¡hacer sentir! Todo suma para una mayor emocionalidad; a mayor emocionalidad, mayor atencionalidad; a mayor atencionalidad, mayor memoria; y a mayor memoria, mayor recuerdo. Un momento que permanece para siempre de forma positiva en sus mentes y que incluso también se puede revivir con la entrega de un objeto que sirva de anclaje de ese momento. Por ejemplo, una llave, una pulsera, una tarjeta que tan solo viéndola te traslada inmediatamente a ese momento tan wow que viviste.

¿Podría usted contarnos sobre algún caso reciente en el que haya intervenido en una convención o foro empresarial, y cómo la experiencia generó un cambio notable en la cultura o clima organizacional?

Hay que ser honestos. Con una sola intervención no puedes incidir en un cambio total y profundo. Para ello se deben establecer planes de acción sostenidos y auditados en el tiempo. Sin embargo, sí es cierto también que, con la intervención puedes abrir mentes, miradas, conciencias, oportunidades y se pueden estimular ciertas acciones que por ende llevan a algunas importantes optimizaciones y a transformaciones y resultados inmediatos.

En su libro El Libro de los Poderes, usted explora cómo potenciar la influencia, el rendimiento y el bienestar. ¿Qué capítulo o idea consideras más transformadora para los líderes del presente y del futuro digital?

Es importante dominar lo mejor posible la técnica y los datos, pero que sobre todo hay que ser muy hábiles en el factor y mente humana.

Hay muchos aspectos, como por ejemplo el poder del pensamiento crítico y de tener criterio (de esta forma pondrás la tecnología a tu favor y te diferenciarás; de otro modo, la tecnología te llevará donde va todo el mundo y sin criterio no te diferencias; estamos viendo por ejemplo como en algunos casos la IA está 'asesinando' la verdad y tener pensamiento crítico es fundamental para discernir y para mejorar estrategia y sostenibilidad.

El mindset, la mentalidad, desde dónde participamos mentalmente ante lo que nos acontece y de qué forma, será cada vez de mayor relevancia. El conocer cómo funciona la mente también, porque nos permite anticiparnos; y si nos anticipamos, influenciamos; y si influenciamos, lideramos; y además facilita la innovación).

También están propósitos y valores, porque sin ellos la influencia se puede convertir en manipulación, y eso es cortoplacista e insostenible. Desde siempre el ser humano desea estar cerca y se siente atraído por personas integra, excelentes, proactivas, perseverantes, que contagian entusiasmo.

También destacaría el poder de conocer y regular nuestras emociones y la de los demás, así como el poder de comunicar efectivamente (de comprender más que de escuchar; de conectar; de hacernos y hacer las preguntas adecuadas; de aprovechar la magia que tiene un gesto o una sola palabra, que puede cambiar de forma asombrosa enfoques, decisiones y resultados, e incluso nuestra neurología y la de los demás).

El poder de seguir aprendiendo humildemente y aportar valor a los demás (cuando eso pasa, todo fluye a mejor y generas una influencia supina).



Y en especial destacaría el poder de accionar, que es el facilita toda transformación y que finalmente las cosas pasen. No podemos cruzar el mar tan solo mirándolo, como bien decía Tagore.

Finalmente, ¿cómo visualiza usted la evolución del liderazgo en la era de la inteligencia artificial, y qué rol seguirá jugando el capital humano en medio de esta transformación digital?

El factor personas se revela y se revelará cada vez como más determinante. Todo empieza por las personas. Son la principal ventaja competitiva (impacto en resultados, en reputación, en sostenibilidad...). No va de tecnología, va de texturas y sinergias humanas. Se trata de aprovechar al máximo las virtudes de la IA como herramienta o complemento para gestionar y optimizar la experiencia de empleado, la retención de talento, la productividad, la fidelización, el desarrollo de habilidades, los resultados, etc. e incluso que nos permita una vida más plena y sostenible propia y del entorno. Pero es clave entender la IA como un medio, no como un fin. Será importante escuchar, pensar, entender propósitos y necesidades antes de implementar tecnologías y no al revés. Liderazgos con sentido. De aquí que será clave invertir en tecnología, pero especialmente en el desarrollo, el bienestar y la mentalidad de los empleados (e incluso clientes, como ya voy realizando de forma estratégica (mis clientes ofrecen a sus clientes el disfrutar de mis intervenciones como fórmula por ejemplo de fidelización, aportándoles una sesión enriquecedora que optimiza su vida profesional y personal y aprecian con valor diferencial).

Deberá aflorar nuestra versión más humanista. La transformación digital al fin y al cabo es una transformación cultural, y eso exige un cambio de mindset. Y toda transformación, cuanto más tenga en cuenta eso y más humana sea, mayor probabilidad de éxito tendrá.

Por cierto, piensa en un número de dos cifras que sea imposible que pueda saber. Por ejemplo, los dos últimos números de tu nº pin o cualquier otro. ¿Estás de acuerdo conmigo que en ningún caso podría saber el que estás pensando, correcto? ¿Y que en ningún caso a lo largo de la entrevista puedo haberte influenciado a que pensaras ese número, correcto? Abre la lista de cien revistas de las notas de mi teléfono. ¿Qué número estás pensando? ¡El 31! ¿Qué hubiera pasado si hubiera sido el 11, o el 29 o el 51, o el 78, o el 99? Son nombres de diversas revistas internacionales. ¿Y cuál hay en el 31? Oh... la nuestra: ¡¡Revista Factor de Éxito!!

Ramón Fauria no nos deja indiferente. Su enfoque combina ciencia, emoción, propósito y acción. En tiempos donde las máquinas aprenden más rápido que los humanos, su voz nos recuerda que lo verdaderamente irremplazable sigue siendo el talento con conciencia, con intención y con poder transformador. Nos enorgullece anunciar que su presencia como speaker invitado en nuestra próxima Expo Cumbre Factor de Éxito marcará un antes y un después: una experiencia pensada para hacernos reflexionar, accionar y, sobre todo, recordar. Porque como él mismo dice, "todo lo que emociona, transforma. Y todo lo que transforma, permanece."

A portrait of William 'Billie' Aguilar, CEO and founder of MigratBank. He is a man with a mustache, wearing a light blue blazer over a white shirt, sitting at a wooden desk in a library. He is looking directly at the camera with a slight smile. His hands are resting on a laptop on the desk. The background consists of tall wooden bookshelves filled with books.

William "Billie" Aguilar

CEO y Fundador de MigratBank

Tecnología con alma: el liderazgo que humaniza
la transformación digital en América Latina

"La tecnología es solo un medio; el liderazgo
con propósito es el único que deja huella."

En el dinámico cruce entre talento y tecnología, dos líderes latinoamericanos están marcando un nuevo paradigma: uno donde la transformación digital no gira solo en torno a la eficiencia o el rendimiento, sino a la dignidad, la ética y la inclusión. William “Billie” Aguilar y José Alberto Manzano Rangel no solo comparten una amistad de casi una década; comparten una causa común: demostrar que la tecnología puede tener alma y que el talento humano, cuando es cultivado con propósito, se convierte en el motor de cambio más poderoso de nuestra región.

Desde MigratBank, Billie lidera una Fintech con enfoque social, recientemente reconocida en el Finnovista Fintech Radar Colombia 2025, que impulsa servicios financieros innovadores con vocación inclusiva. Su propuesta combina tecnología con propósito, apostando por soluciones digitales que respondan a las realidades de emprendedores, migrantes y comunidades excluidas del sistema tradicional. Por su parte, desde LatinAI Digital, Pepe Manzano articula estrategias de inteligencia artificial y automatización centradas en la ética, desarrollando marcos que promueven innovación responsable con identidad cultural latinoamericana.

Ambos han fortalecido un ecosistema de alianzas que incluye plataformas como TuFirma, RIOLAB y LotoPunto, con las que co-crean herramientas accesibles y adaptadas a contextos donde la tecnología aún no había llegado con profundidad. Si bien no comparten métricas tradicionales, sus casos reflejan impactos tangibles en accesibilidad, simplificación de procesos y empoderamiento de nuevos usuarios en mercados emergentes. Lo más potente de su liderazgo es que priorizan la confianza, la colaboración y la visión compartida como ejes de una transformación que no busca solo resultados inmediatos, sino huellas sostenibles en el tiempo.

En esta entrevista, nos revelan no solo cómo piensan y lideran, sino también cómo sueñan un futuro digital más justo, humano y conectado.

Desde sus respectivas posiciones en MigratBank y LatinAI Digital, ¿cómo definen el rol que juega el talento humano en la evolución tecnológica y financiera en América Latina?

¿Qué cualidades buscan en los equipos que lideran para avanzar en procesos de transformación digital?

William “Billie” Aguilar (MigratBank) *El talento humano no es un recurso; es la arquitectura viva de todo cambio significativo. En Fintech con propósito como MigratBank, buscamos personas con habilidades técnicas, sí, pero sobre todo con conciencia social. Valoramos la empatía, la adaptabilidad intercultural y el pensamiento*



ético. Quien lidera procesos de transformación debe entender que detrás de cada dato hay una historia humana.

Como CEO de una Fintech, veo al talento humano como el corazón que late detrás de cada línea de código y a propósito de ello me llena de orgullo compartir que MIGRATBANK ha sido seleccionada en el Finnovista Fintech Radar Colombia 2025, presentado por Finnosummit, en colaboración con Mastercard y Galileo Financial Technologies. Este reconocimiento nos posiciona como una de las iniciativas Fintech más destacadas en un ecosistema que hoy supera las 678 empresas, reafirmando el potencial transformador de nuestra propuesta internacional.

José Alberto Manzano Rangel (LatinAI) *Desde LatinAI, el talento humano no es un recurso, es el motor de toda transformación tecnológica y financiera sostenible. En un continente donde la desigualdad y la falta de oportunidades siguen marcando las brechas, el verdadero avance no proviene solo del código o la infraestructura, sino de las personas que diseñan, aplican y lideran tecnología con propósito. Nos enfocamos en desarrollar habilidades con identidad regional, formando líderes tecnológicos que entienden la realidad latinoamericana y pueden diseñar soluciones con pertinencia cultural, económica y social.*

MigratBank y LatinAI nacen con una visión de impacto social. ¿Cómo se equilibra la innovación tecnológica con la ética, la inclusión y los valores humanos? ¿Cuál ha sido el mayor desafío al intentar escalar tecnología con propósito?

William “Billie” Aguilar *La innovación sin ética es solo sofisticación. En MigratBank, cada decisión tecnológica se filtra por el lente de la dignidad humana. Uno de los mayores retos ha sido mantener la integridad del propósito en negociaciones con inversores que priorizan retorno rápido sobre impacto duradero. Pero persistimos, porque no queremos ser solo una Fintech; queremos ser una herramienta de justicia financiera y por ello LatinAI nos fortalece en el aprendizaje continuo.*



José Alberto Manzano Rangel

Cofundador y Director Comercial de LatinAI Digital para LATAM



José Alberto Manzano Rangel *No es una dicotomía; es una ecuación inseparable. En LatinAI creemos que la innovación sin ética no es innovación, es automatización irresponsable. Nuestra alianza con MigratBank nace precisamente para demostrar que se puede escalar tecnología sin deshumanizar los procesos. Este equilibrio se logra desde el diseño. Por eso implementamos marcos de desarrollo ético, metodologías participativas con usuarios reales y principios como la IA explicable, la privacidad por defecto y el diseño centrado en la persona. Innovar con ética no es un freno, es el único camino sostenible para generar confianza y adopción real.*

Después de tantos foros multilaterales, reconocimientos internacionales y alianzas en diferentes países, ¿qué importancia tiene hoy construir redes de colaboración tecnológica transnacional para el desarrollo del talento regional?

William “Billie” Aguilar *Son esenciales. La inclusión financiera no tiene fronteras, y tampoco debería tenerlas la formación de talento. Espacios multilaterales como CEPAL, BID, CAF han demostrado que conectar actores públicos, privados y académicos permite generar soluciones regionales con identidad local. La tecnología necesita diplomacia y cooperación para transformarse en progreso. Por ello LatinAI ofrece un valor de impacto de inclusión Social y Digital y complementamos con Migratbank un impacto de inclusión financiera.*

José Alberto Manzano Rangel *La transformación digital no se trata de tecnología en sí, sino de la capacidad de aprender, desaprender y reaprender con velocidad, Sentido ético y social Colaboración multidisciplinaria, Un equipo técnicamente brillante pero desconectado del impacto humano no puede liderar el cambio que América Latina necesita por ello LatinAI es un diferenciador tiene un sentido con identidad social y allí donde el liderazgo de Billie y su equipo MIGRATBANK es nuestro conector con la inclusión digital, social y financiera.*

El concepto de "GovTech" y “justicia digital” que promueven desde sus espacios sugiere una nueva era de gobernanza. ¿Qué papel deben jugar las empresas tecnológicas en la promoción de marcos éticos, regulatorios e inclusivos en América Latina?

William “Billie” Aguilar *Tenemos la responsabilidad de proponer soluciones que no solo sean funcionales, sino también justas. Impulsamos el modelo de “justicia digital” desde MigratBank porque creemos que la ética debe estar en el código fuente de cada desarrollo. Las empresas tecnológicas deben participar en la construcción de políticas públicas y en la alfabetización digital masiva. Podemos hacer referencia a México, Colombia y Chile han sentado bases regulatorias sólidas (Ley Fintech, sandboxes, transformación digital del Estado) y desplegado estrategias nacionales e iniciativas de IA que impulsan a casi 1 000 Fintech y proyectan un crecimiento cercano al 20 % anual. Estas políticas fomentan la inclusión financiera, agilizan trámites para pymes y abren espacios controlados para innovar con IA en educación y servicios.*

¿Cuál ha sido el mayor desafío al intentar escalar tecnología con propósito? ¿Qué lecciones les ha dejado su amistad y trabajo conjunto durante estos 9 años en materia de liderazgo colaborativo, resiliencia y visión compartida? ¿Cómo ha influido esa sinergia en los proyectos que hoy lideran?

José Alberto Manzano Rangel *El principal desafío es resistir la tentación de escalar rápido a costa del sentido. En muchas ocasiones se espera que la tecnología tenga un*

retorno inmediato, pero cuando hablamos de propósito, el retorno es profundo, no rápido. Escalar con propósito implica educar a los aliados, formar talento, diseñar desde la diversidad, y eso requiere más tiempo y más convicción. Pero también genera impacto duradero y vínculos sólidos, como los que hoy tenemos con MigratBank, gobiernos y universidades.

William “Billie” Aguilar Pepe *ha sido más que un socio: ha sido un espejo humano. Su visión estratégica ha potenciado mis sueños sociales, y juntos hemos creado una sinergia donde confianza, humildad y escucha han sido la base. Aprendí de él que liderar también es saber ceder.*

José Alberto Manzano Rangel *Con Billie compartimos valores antes que objetivos. Su sentido ético me inspira a ver más allá del negocio. Nuestra amistad ha sido un espacio de reflexión y acción, de equilibrio entre la pasión por transformar y la disciplina para lograrlo. Estos años han sido una escuela de vida. Aprendimos que liderar no es brillar más, sino hacer que otros brillen contigo. Nuestra alianza se ha fortalecido en la crisis, en los desacuerdos y en los momentos donde la visión común fue la única brújula. Hoy somos testimonio de que cuando dos liderazgos se alinean en valores, se pueden escalar montañas, La tecnología nos unió, pero la causa común nos mantiene avanzando.*

Ambos han impulsado soluciones que integran inteligencia artificial, onboarding digital, biometría, blockchain y automatización. ¿Qué impacto real están viendo en el acceso financiero para sectores históricamente excluidos? ¿Tienen alguna métrica, caso concreto o testimonio que evidencie ese cambio?

William “Billie” Aguilar. *-Que empiecen con el “por qué”, no con el “cómo”. La tecnología es solo un medio. Definan su causa, conecten con su comunidad, y no sacrifiquen principios por métricas. El liderazgo con propósito es el único que deja huella*

José Alberto Manzano Rangel. *-Que nunca subestimen el poder de un equipo comprometido con algo más grande que la rentabilidad. Inviertan en cultura organizacional, escuchen al cliente, y diseñen con compasión. La rentabilidad llega cuando el propósito es claro.*



William. *-Decidimos aliarnos con TUFIRMA, una empresa chilena creada en 2019, con la que venimos construyendo una gran relación desde los tiempos de la pandemia. Desde*

entonces, se ha mantenido un fuerte lazo de amistad y confianza con su CEO, Javier Hasbum. TuFirma es una plataforma en la nube que facilita la gestión documental y la firma digital, pensada para hacer más simples los acuerdos entre personas, profesionales y empresas. Lo que más nos entusiasma es su enfoque en comunidades que muchas veces quedan fuera, como migrantes y emprendedores.

Lo que hace única a TuFirma es cómo integra tecnologías como la biometría, lo que permite acceder de forma segura, rápida y sin tanto papeleo a servicios financieros. Esto no solo mejora la experiencia, sino que también nos ayuda a construir soluciones que realmente se adaptan a las necesidades locales, de forma inclusiva y escalable. Por todo esto, queremos seguir creciendo juntos y llevar esta alianza a nuevos destinos desde Chile, Colombia y México, siempre con la idea de crear un ecosistema financiero más justo, accesible y pensado para todos.

Riolab 

Otro ejemplo alineado con MIGRATBANK es la co-creación impulsando una economía digital más humana e inclusiva. por ello como aliado estratégico la empresa chilena RIOLAB como laboratorio digital fundado en año 2004 bajo diálogo y compromiso con su CEO Francisco Arévalo, donde integra tecnología con capital humano para transformar digitalmente organizaciones, donde el diseño, la inclusión social y la sostenibilidad son pilares fundamentales. Su diferencial radica en el desarrollo de soluciones con propósito, hoy canalizadas a través de su plataforma RDx, potenciando el talento local e impulsando una cultura digital colaborativa con impacto real en las comunidades la cual busca replicarse en México y Colombia con la Alianza de MIGRATBANK.

LOTO
PUNTO

Desde antes de fundar Migratbank, hemos forjado una gran amistad y confianza con Víctor Espinosa, hoy CEO de LOTOPUNTO, el proyecto de empresa colombiana Apuestas Mil SAS que consideramos un aliado Fintech de primera.

Imagina acercarte a un kiosco de autoservicio, elegir el país al que quieres enviar dinero, meter tu efectivo o escanear un QR de tu billetera digital y listo, en segundos, tu remesa viaja por la red Stellar. Sus kioscos IoT hacen magia en zonas no bancarizadas, convirtiendo el efectivo en servicios digitales sin complicaciones, Con el respaldo de Techstars, Stellar, MoneyGram e iNNpulsa, y acelerado

por Google Launchpad, Loto Punto también funciona como corresponsal de Grupo Aval y Davivienda, manteniendo más de 12 000 puntos de recaudo en todo el país. Es tecnología de punta y calidez humana, todo en un solo lugar.

William, más allá del liderazgo empresarial, te defines como una persona guiada por la fe, la ética y la familia. ¿Cómo influye esta dimensión personal en tus decisiones como fundador de una fintech con propósito social? ¿Qué legado aspiras dejar desde MigratBank y desde tu rol como embajador global?

Mis decisiones están guiadas por la ética, la fe y el amor por mi familia. Ser padre me ha enseñado a liderar con compasión y visión de largo plazo. Aspiro a dejar un legado que demuestre que sí se puede innovar sin perder el alma. Quiero que MigratBank sea recordada no solo como una Fintech, sino como un puente de dignidad financiera para quienes más lo necesitan.

José Alberto, tu liderazgo ha evolucionado desde grandes corporativos hacia startups con impacto. ¿Qué aprendizajes te ha dejado esa transición sobre cómo gestionar talento, innovación y cultura organizacional al mismo tiempo? ¿Cómo ves el futuro de la transformación digital en las PYMEs latinoamericanas desde LatinAI Digital?

Entendí que la agilidad y la conexión emocional con el propósito son ventajas competitivas. En las grandes empresas, todo es jerarquía; en los startups, todo es posibilidad. Hoy, desde LatinAI, veo un futuro donde las PYMEs serán protagonistas si logran adoptar tecnologías que respeten su identidad y escalen con sentido. La inteligencia artificial no reemplazará al talento, pero sí potenciará a quienes sepan integrarla con humanidad.

La historia de William Aguilar y José Alberto Manzano Rangel no es solo la de dos líderes con trayectorias destacadas, sino la de una convicción compartida: que la transformación digital más poderosa no nace solo de la tecnología, sino del talento humano que la impulsa con propósito.

A través de MigratBank y LatinAI Digital, han demostrado que es posible innovar sin perder el alma, que se puede avanzar sin desconectarse de lo humano, y que el verdadero progreso ocurre cuando la tecnología se encuentra con la ética, la empatía y la identidad regional. No comparten métricas rimbombantes, pero sí evidencias claras de impacto a través de alianzas, inclusión y diseño con sentido.

En esta edición dedicada a Talento y Tecnología: el punto de intersección en la transformación digital, su visión nos recuerda que ese punto no es un cruce técnico, sino un compromiso profundo con las personas, la justicia y el futuro que queremos construir. Transformar es más que implementar sistemas: es humanizar el cambio. Y en ese camino, ellos ya están dejando huella.

Emmanuel Puga

Fundador y CEO de Great Plan, Especialista
en Transferencia Estratégica del Conocimiento

El Estratega del Conocimiento: Transformando Organizaciones para el Futuro Digital

"La urgencia crea ruido. La intención crea progreso."

Emmanuel Puga ha dedicado más de dos décadas a transformar la manera en que las organizaciones entienden, gestionan y transfieren el conocimiento. Como un estratega visionario, ha identificado que el verdadero desafío de las empresas actuales no es simplemente adaptarse al cambio, sino crear sistemas de conocimiento que permitan a líderes y equipos evolucionar con claridad y velocidad, asegurando la competitividad y viabilidad del negocio a largo plazo.

Tras años diseñando programas de liderazgo y proyectos de gestión del cambio, Emmanuel descubrió un patrón crítico que afecta a numerosas organizaciones: mientras los CEOs marcan la dirección estratégica, los equipos ejecutan sin apropiación ni visión compartida, enfocándose en resolver problemas del pasado en lugar de arquitectar su futuro. Esta revelación fundamental lo llevó a desarrollar el modelo UDDT® (Understand, Diagnose, Design, Transfer), un sistema que transforma el conocimiento en un activo estratégico vivo que impulsa la evolución organizacional continua.

Lo que distingue la propuesta de Emmanuel es su enfoque integral: no se trata solo de capacitar a líderes jerárquicos, sino de crear organizaciones donde todos co-creen el conocimiento necesario para evolucionar hacia nuevos horizontes. Su Certificado Profesional KTP® forma tanto al líder como a su equipo, convirtiendo al primero en estrategia y a los segundos en agentes activos de implementación, transformando lo que antes era considerado un problema (los constantes cambios) en el mejor modelo de desarrollo estratégico para los líderes actuales y futuros.

En un momento donde el 45% de los CEOs globales consideran que sus empresas podrían dejar de ser viables sin una evolución estratégica acelerada, Emmanuel ha posicionado su enfoque como una respuesta directa a esta urgencia. Su visión trasciende la implementación tecnológica para centrarse en el desarrollo de capacidades humanas que permitan navegar la transformación con autonomía, velocidad y certeza. A través de su metodología, está formando a una nueva generación de líderes capaces de pensar estratégicamente en entornos ambiguos y transferir conocimiento crítico a sus equipos.

La convergencia entre talento y tecnología digital es el núcleo de su propuesta. Emmanuel comprende que el verdadero valor no está solo en las herramientas digitales sino en la capacidad humana para utilizarlas con criterio estratégico. Su meta de certificar a 10,000 líderes como Strategic Knowledge Leaders para 2030 refleja su compromiso con crear un movimiento transformador que impacte múltiples sectores.

Tras dos décadas de experiencia impartiendo programas de liderazgo para organizaciones globales, ¿cómo ha evolucionado su visión sobre la relación entre el liderazgo y la competitividad empresarial?

Es una gran pregunta. Para contestarla me resulta importante brindar un poco de contexto sobre mi trayectoria profesional.

Soy el fundador de Great Plan, una compañía que ofrece servicios de formación y desarrollo profesional. Nuestro enfoque es que cada uno de nuestros egresados contribuya a potenciar la competitividad, la evolución y el liderazgo de nuestros clientes en sus sectores de negocio. Nuestro propósito es formar líderes con la mentalidad necesaria para atender los retos actuales y futuros. Líderes capaces de transformar organizaciones y, a través de ellas, impactar positivamente en las sociedades donde operan. Y así contribuir con un mundo mejor.

Mi visión cambió por completo cuando noté que un gran número de organizaciones buscaban formar a sus líderes para resolver problemas del pasado, pero no diseñaban la estructura de conocimiento necesaria para que diseñaran y construyeran el futuro deseado. Ahí descubrí algo que ha marcado todo mi camino y direccionado nuestro quehacer: una empresa no es competitiva por lo que ya sabe, sino por lo que es capaz de aprender, aplicar y evolucionar con intención.

Mi visión sobre la evolución entre la relación del liderazgo y la competitividad empresarial se centra en cinco factores clave:

- 1.- Rol y función del líder.*
- 2.- Fuente de la competitividad organizacional*
- 3.- Relación con el conocimiento*
- 4.- Tipo de liderazgo esperado*
- 5.- Cultura organizacional*

Hemos pasado de un enfoque adaptativo a un enfoque estratégico-evolutivo.

En el entorno actual donde existe un alto nivel de complejidad e incertidumbre, Se valora al líder que construye culturas de co-creación, con propósito y visión de futuro sin descuidar su actuar en el presente.

La competitividad empresarial ha pasado de estar ligada a la mejora de procesos y a la calidad del producto en sí, hacia la capacidad para aprender más rápido que la competencia, tomar decisiones con la mayor certeza posible y movilizar transformaciones que generen valores agregados para sus clientes.

En la actualidad no basta con entrenar habilidades: lo que transforma una organización es la capacidad de



sus líderes para anticiparse, conectar puntos y tomar decisiones con claridad en medio de la incertidumbre.

Sabemos que usted diseñó un modelo, en el cual propone que "el conocimiento bien transferido puede definir el futuro de una organización". ¿Podría explicar cómo esto se conecta específicamente con los desafíos de la transformación digital que enfrentan las empresas actualmente?

Así es, diseñé el Modelo UDDT® para la Transferencia de Conocimiento con la visión de que los líderes y sus equipos pudieran afrontar las constantes transformaciones organizacionales con certeza, velocidad y dirección.

Me embarqué en el desafío de crear un nuevo modelo como respuesta a una necesidad que identifiqué en un gran número de empresas. Adquirían tecnología como respuesta a las desafíos presentes y futuros. Pero en la mayoría de los casos no contaban con un modelo para crear el conocimiento y desarrollar las capacidades que sus equipos requerían o iban a requerir para desempeñarse con éxito en los escenarios actuales o futuros. Y ahí es donde se rompía todo: cuando existía la infraestructura tecnológica, pero no la capacidad para aprovecharla adecuadamente.

Junto con mi equipo, buscamos el modelo que nos permitiera acompañar a nuestros clientes para acompañarles en la situación que habíamos detectado. Y nos percatamos que no existía.

Existían modelos de administración del cambio (change management), los cuales son muy valiosos

para generar la estrategia para que la organización marche en una sola dirección y comprenda la relevancia de hacerlo en el menor tiempo posible.

Existían modelos de Gestión de Conocimiento (knowledge management), pero su enfoque se centraba en el procesamiento, almacenamiento y distribución de información clave del negocio, no necesariamente en traducir esa información en conocimiento y mucho menos en cómo habilitar al talento humano para aplicarlo.

Fue entonces que me percaté que el modelo que estaba creando (en aquel entonces) no nacía para competir contra otros modelos, nacía para complementarlos y brindar a nuestros clientes un engrane estratégico que hasta entonces no existía y les hacía mucha falta.

La transformación digital exige velocidad, pero, sobre todo, exige que existan los criterios necesarios para tomar las decisiones adecuadas en los momentos adecuados. En muchos casos, la tecnología se implementa antes de que las personas entiendan cómo usarla estratégicamente. Ahí es donde el conocimiento bien transferido hace toda la diferencia.

Cuando el aprendizaje se estructura, se comparte y se alinea con los desafíos reales del negocio con la misma velocidad en que los cambios suceden. Se genera una cultura de trabajo de alto desempeño, donde se aprende antes, durante y después de las implementaciones, donde se logra evolucionar sin poner en riesgo la entrega del producto o servicio y donde se cuenta con la velocidad para adaptarse y garantizar la viabilidad de la empresa en el futuro.

Great Plan ha trabajado con organizaciones globales como Siemens, Lenovo y Hershey's. ¿Qué patrones comunes ha identificado en la forma en que estas empresas abordan la gestión del conocimiento durante sus procesos de transformación digital?

Tenemos el gusto de trabajar con una gran cantidad de compañías que figuran en la lista de Fortune 500. Los tres principales comportamientos organizacionales que podría mencionar son:

- 1.-Todas se ocupan en actuar de forma homologada y con un lenguaje común.*
- 2.-Comprenden que el conocimiento es mucho más que la documentación relacionada con un proceso.*
- 3.-Visualizan al conocimiento como un activo de negocio.*

Lo que distingue a las empresas que evolucionan con éxito de las que no, es que invierten en obtener claridad, fortalecen un lenguaje común, establecen

estructuras y prácticas de transferencia homologadas, y crean espacios donde los planes de implementación se analizan y co-crean colectivamente.

Usted menciona que "la tecnología debe amplificar el criterio humano, no reemplazarlo". ¿Cómo se materializa este principio en sectores específicos como servicios financieros o cadenas de suministro?

Partamos del entendimiento de que un criterio es la capacidad de aplicar una regla, principio o norma para tomar una decisión, hacer una evaluación o elegir entre varias opciones.

Hoy, sigue siendo el talento humano quien genera estas reglas, principios o normas. Cuando ese talento se potencia con tecnología, se puede procesar información en volúmenes y tiempos antes impensables.

Actualmente, la decisión final sigue dependiendo de las personas, porque constantemente surgen nuevas variables que no estaban contempladas. El humano seguirá incorporando estas variables a la ecuación, retroalimentando el criterio de la tecnología y mejorando su desempeño.

Un ejemplo en el sector financiero sería el análisis del perfil de un cliente en cuestión de segundos, integrando variables económicas y reputacionales. La tecnología ofrece una recomendación basada en criterios establecidos, pero la decisión final sigue siendo humana, y será el mismo talento humano quien define los criterios y eleve la calidad del análisis.

En cadenas de suministro, pensemos en escenarios geopolíticos sin precedentes. La tecnología puede analizar rápidamente el nuevo entorno y sugerir alternativas. Pero el talento humano decide, porque es quien razona con base en variables intangibles o no programadas.

Hemos trabajado con empresas donde la tecnología ya estaba en marcha, pero los líderes seguían detenidos. No por falta de herramientas, sino por no contar con los criterios adecuados. Al combinar el pensamiento claro del líder con la capacidad de ejecución de la tecnología, es cuando realmente decimos que esta está amplificando las capacidades humanas.

Una máquina no se equivoca. Pero sin criterio humano, tampoco aprende.

¿De qué manera su modelo UDDT® y el Certificado Profesional KTP® ayudan a los líderes a navegar la intersección entre desarrollo humano y adopción tecnológica en diferentes industrias?

Una problemática que hemos visto crecer es que muchas posiciones de liderazgo han dejado de cuidar la dimensión humana por enfocarse exclusivamente en la adopción tecnológica. Esto ha generado apatía en los equipos y ha impactado directamente en la calidad del producto o servicio entregado.

El liderazgo actual exige cercanía, propósito y claridad. Y eso solo es posible cuando el líder sale del modo supervivencia y entra en un estado de transformación y evolución.

Nuestro Certificado Profesional KTP® se basa en el modelo UDDT® (Understand, Diagnose, Design, Transfer). A diferencia de otros programas enfocados solo en niveles jerárquicos altos, el KTP® forma tanto al líder como a su equipo. El líder se convierte en estratega, y los equipos, en agentes activos de implementación.

Lo que antes era considerado un problema es decir, "los constantes cambios"; lo convertimos en el mejor modelo de desarrollo estratégico para los líderes actuales y del futuro.

Mientras que otras metodologías impulsan la acción inmediata, nuestro modelo guía a los líderes a pensar estratégicamente, diseñar con visión de negocio y presentar soluciones validadas que puedan replicarse en otras áreas o regiones.

Así, las organizaciones fortalecen el sentido de pertenencia de los equipos, y los líderes ganan



tiempo y enfoque para diseñar el conocimiento y las capacidades que sus equipos realmente necesitarán para evolucionar.

Según datos que menciona, el 45% de los CEOs creen que sus empresas dejarán de ser viables sin evolución estratégica. ¿Cómo prepara Great Plan a las organizaciones para desarrollar esa "autonomía, velocidad y certeza" necesarias para liderar transformaciones?

Este dato, publicado en un estudio de PwC en 2024, nos sorprendió profundamente. Revelaba que el 45% de los CEOs a nivel global creen que sus organizaciones podrían dejar de ser viables si no se transforman y evolucionan rápidamente. Además, el 80% de esos CEOs afirmó que sus equipos directivos no les habían presentado una estrategia sólida para lograr esa evolución.

Entendemos que estamos en un terreno nuevo. A veces, cuando compartimos nuestra visión, algunos lo perciben como algo demasiado adelantado. Pero eso justamente nos confirma que vamos por el camino correcto. Haber diseñado una estrategia que responde a una necesidad que los CEOs ya identifican, nos impulsa a seguir compartiéndola.

Estoy convencido de que UDDT® es mucho más que un modelo: es un movimiento. Uno que permitirá a cientos de organizaciones evolucionar con dirección, impacto y autonomía, generando resultados sostenibles y positivos en las regiones donde se adopte.

En el contexto actual de aceleración digital, ¿cómo equilibran las organizaciones la urgencia de implementar nuevas tecnologías con la necesidad de desarrollar las capacidades humanas necesarias para aprovecharlas?

Ese equilibrio solo se logra cuando se lidera con intención, no con miedo a quedarse atrás. La urgencia muchas veces lleva a decisiones sin preparación, sin propósito y sin retorno.

Lo que nosotros hacemos es acompañar a las organizaciones, líderes y equipos a construir criterios antes, durante y después de activar la tecnología. Porque un líder o un equipo que no entiende lo que transforma, termina repitiendo errores con herramientas nuevas.

“La urgencia crea ruido. La intención crea progreso.”

Un aspecto crucial es la capacidad financiera de las organizaciones para habilitar adecuadamente a su talento. Hemos presenciado en numerosas ocasiones

cómo las empresas invierten grandes sumas en adquirir tecnología de punta, pero no cuentan con el recurso para capacitar a sus equipos en su uso estratégico.

El modelo UDDT® tiene como base brindar autonomía a los líderes y sus áreas para habilitar a su talento. No necesariamente será esa área quien implemente directamente la formación, pero sí quien genere el conocimiento que luego puede ser profesionalmente compartido por un área central.

También hemos visto que, incluso cuando las empresas cuentan con presupuesto para formar a su talento, no logran seguir el ritmo del cambio. Más de una vez nos han contratado para desarrollar materiales de capacitación que, al momento de terminarse, ya estaban desactualizados.

Eso nos llevó a una decisión: dejar de vender ese tipo de proyectos. En su lugar, ayudamos a nuestros clientes a invertir estratégicamente en mecanismos internos que les permitan mantener su conocimiento actualizado, predecir lo que vendrá, y habilitar a sus colaboradores en tiempo real.

Algunos clientes nos dicen que no quieren generar más cursos. Y estamos completamente de acuerdo. La idea de diseñar un curso como lo entendíamos antes no es sostenible, menos cuando se requiere implementar conocimiento en decenas de equipos al mismo tiempo.

Por eso hoy acompañamos a las organizaciones a analizar su capacidad y recursos para crear su propio mecanismo de diseño, resguardo, distribución y actualización del conocimiento organizacional.

Su meta es certificar a 10,000 líderes como Strategic Knowledge Leaders para 2030. ¿Qué impacto espera que tenga esta comunidad de profesionales en la transformación digital multisectorial?

Certificar a 10,000 líderes en el Modelo UDDT® es mucho más que una meta numérica, es una apuesta por transformar la forma en que las organizaciones enfrentan su evolución.

Mi objetivo es construir una comunidad de líderes —actuales y futuros— capaces de activar, transferir y preservar el conocimiento estratégico dentro de sus equipos. Líderes que comprendan que la transformación digital no se logra solo con tecnología, sino con criterio humano, capacidad de adaptación, y visión compartida.

Estoy convencido de que estos 10,000 líderes serán catalizadores de cambio en múltiples sectores porque:

1.-Comprenderán que el conocimiento es un activo vivo que guía la evolución empresarial.

2.-Sabrán habilitar a sus equipos para adaptarse con certeza y velocidad a los constantes cambios del entorno.

3.-Y estarán preparados para liderar procesos complejos en ambientes ambiguos, sin perder dirección ni propósito.

Trabajaré con mente y corazón para que esta comunidad sea parte activa en la evolución estratégica de los sectores más relevantes en América y más allá.

¿Qué similitudes ha observado en cómo distintos sectores (salud, finanzas, manufactura) abordan el desafío de convertir el conocimiento en un "sistema vivo de evolución organizacional?"

Una de las similitudes más evidentes entre estos sectores es la dificultad para contar con talento verdaderamente calificado para acompañar los desafíos de transformación presentes y futuros. Hay personas disponibles, sí. Pero eso no significa que estén preparadas para navegar el cambio con claridad estratégica, criterio y visión sistémica.

Cada industria vive esta brecha de manera distinta:

- En tecnología y salud, el conocimiento suele estar concentrado en expertos, pero no se transfiere de manera horizontal.
- En manufactura, el aprendizaje ocurre en la operación, pero rara vez se sistematiza.
- En finanzas, hay una sobredependencia de procedimientos que sofoca la innovación estratégica.

Tener conocimiento no es suficiente. Lo que marca la diferencia es qué tan rápido lo puedes movilizar cuando todo cambia.

Mirando hacia el futuro, ¿cómo visualiza la evolución de la relación entre capital humano y tecnología en los próximos 5-10 años, y cómo se está preparando Great Plan para ese escenario?

Considero que en los próximos 5 a 10 años, la línea entre lo humano y lo digital será más difusa, pero también más decisiva. Las organizaciones que lideren ese futuro serán aquellas que sepan integrar tecnología mientras fortalecen su cultura, y potenciar el talento en capacidades y juicio.

El reto hoy no es solo adoptar herramientas. Es formar líderes y equipos capaces de pensar estratégicamente en medio de la automatización, de preservar lo esencial mientras todo cambia, y de generar progreso con un alto enfoque y sentido humano.

En Great Plan estamos diseñando ese futuro desde años atrás. Nuestra plataforma, nuestros modelos, programas y nuestros certificados profesionales: buscan transformar. Nos preparamos para un escenario donde el conocimiento se genere en tiempo real y se convierta en ventaja estratégica.

La tecnología del futuro no reemplazará al talento. Lo potenciará. Pero necesitamos líderes preparados para el mundo que viene.

El legado que Emmanuel Puga está construyendo va más allá de metodologías o certificaciones. Representa una nueva filosofía de liderazgo donde el conocimiento estratégico se convierte en la principal ventaja competitiva de las organizaciones. En un mundo donde la línea entre lo humano y lo digital se vuelve cada vez más difusa, su visión nos recuerda que la tecnología del futuro no reemplazará al talento, sino que lo potenciará. Pero para ello, necesitamos líderes preparados para transformar el conocimiento en evolución organizacional, para convertir la urgencia en intención estratégica, y para liderar con claridad y propósito en medio de la constante transformación.



Álvaro Daniel Cagüeñas Hernández

CEO de Prominence Partners | Presidente Ejecutivo de GLBC | Consultor C-Level | Mentor y Coach Estratégico

Arquitecto del Liderazgo Convergente: Transformando organizaciones con propósito en el punto de inflexión

 **prominence**

 **GLOBAL
LEADERSHIP
& BUSINESS
CONFEDERATION**

“Nuestro foco está en humanizar la transformación digital, para que las personas no solo adopten tecnología, sino que la transformen con propósito.”

En la intersección entre el liderazgo visionario y la transformación digital se encuentra Álvaro Daniel Cagüeñas, un estratega que ha influenciado a más de 20,000 personas en cinco continentes. Su trayectoria excepcional como Administrador de Empresas con Global MBA, estudios en Harvard Business School y formación especializada en instituciones élite como el Instituto de Empresa (Madrid) y la European School of Management and Technology (Berlín), ha forjado un perfil multicultural que trasciende fronteras geográficas e intelectuales.

Como CEO de Prominence Partners, Cagüeñas ha redefinido el concepto de consultoría estratégica, implementando metodologías disruptivas que han permitido a organizaciones transformar sus modelos de negocio en entornos altamente competitivos. Su liderazgo al frente de la Global Leadership & Business Confederation (GLBC) ha catalizado la creación de redes colaborativas entre ejecutivos de alto nivel, facilitando la transferencia de conocimiento y mejores prácticas entre Norteamérica y Latinoamérica.

Su rol como consultor C-Level le ha permitido influir directamente en la toma de decisiones estratégicas de corporaciones multinacionales, mientras que su faceta como speaker internacional ha democratizado el acceso a conocimiento de vanguardia sobre transformación organizacional. Como mentor y coach estratégico, ha cultivado una nueva generación de líderes que combinan visión de negocio con sensibilidad humana, multiplicando así su impacto en diversos sectores y geografías.

Su visión de las “Organizaciones de Inteligencia Evolutiva” refleja un profundo entendimiento del punto de inflexión actual—ese momento crítico donde convergen las disrupciones tecnológicas, los cambios en las expectativas del talento y la redefinición de propósitos corporativos. Este punto de inflexión representa tanto un desafío como una oportunidad sin precedentes para las organizaciones que aspiran a trascender en el panorama empresarial del futuro.

Desde Miami, convertido en hub tecnológico estratégico, Cagüeñas lidera iniciativas que posicionan a esta ciudad como epicentro de conexión entre culturas, metodologías y capital. Su enfoque integra la estrategia y la innovación con el capital humano para crear ecosistemas de negocios sostenibles y con propósito, preparados para navegar la complejidad del entorno global.

Su perspectiva sobre el futuro del liderazgo latinoamericano al 2030 revela una visión donde la interculturalidad, la innovación sistémica y la integración del propósito con la rentabilidad serán determinantes para las organizaciones que prevalezcan. Este enfoque refleja su compromiso con un liderazgo que no solo busca el éxito empresarial, sino que aspira a dejar un legado transformador en la sociedad.

Como CEO de la firma consultora Prominence Partners, Presidente de Global Leadership & Business Confederation, Speaker Internacional y Miembro de juntas directivas de compañías, donde uno de sus hub de operaciones está en Miami para Estados Unidos y Latinoamérica ¿cómo esta perspectiva de manejar compañías multiperfiles, multiculturales y multisectoriales, enriquecen su visión sobre la transformación estratégica y organizacional en el contexto panamericano?

Durante mis 25 años en el mundo empresarial he vivido diferentes momentos de experiencias, donde tuve la

oportunidad de desarrollarme como profesional por 15 años en compañías multilatinas y multinacionales, creciendo hasta tener responsabilidades directivas regionales en Latinoamérica, gestionando la transformación estratégica y organizacional de compañías en alrededor de 20 países. Posterior a esto, me hago socio de una firma de consultoría donde en los últimos 12 años hemos venido asesorando cientos de negocios con origen y casas matriz en Estados Unidos, Alemania, Francia, Sudáfrica, México, Chile, Colombia, entre otros; con quienes hemos afrontado retos importantes de todo tipo y logrando resultados extraordinarios en beneficio del interés de los accionistas. Hace dos años inicio la presidencia ejecutiva de la GLBC, siendo una nueva etapa de relacionamiento con empresarios y directivos de todo el mundo, conociendo de cerca las realidades que enfrentan y brindando soluciones desde nuestro ecosistema global empresarial.

Dirigir organizaciones multiperfiles, multiculturales y multisectoriales ha sido un privilegio que me ha permitido entender que la transformación estratégica y organizacional no es un modelo único y estandarizado, sino una evolución sistémica y dinámica propia de cada compañía, en respuesta a sus contextos diversos del macroentorno, los mercados y la misma compañía en sí. Entre los años 1.960 a 1.990 las compañías que querían encontrar nuevos entendimientos estratégicos de transformación se apoyaron en modelos estándar que crearon y desarrollaron firmas y empresas alrededor del mundo, trayendo beneficios temporales y puntuales, sin embargo, llegando el nuevo siglo, con su velocidad, cambios y reconfiguraciones políticas, económicas, socioculturales, tecnológicas, legales y ambientales, dejaron estos modelos obsoletos. Así compañías compartan el mismo nicho, competidores, proveedores, portafolio y otros elementos similares, pueden ser completamente diferentes en su gobierno corporativo y modelo de negocio.

Desde Miami, como hub estratégico, conectamos realidades empresariales desde Silicon Valley hasta Bogotá, desde Toronto hasta Buenos Aires, además de tener alcance al mundo empresarial en Asia, Europa, África y Oceanía. Esta confluencia de filosofías, culturas, prácticas y mercados nos obliga a integrar la alineación estratégica, la visión prospectiva, los modelos de negocio disruptivos, los enfoques colaborativos de valor con stakeholders, el adoptar arquitecturas organizacionales ágiles y responder a los patrones de cambio adaptativo. El reto relevante es la convergencia de estas dimensiones, permitiendo en la alta dirección la reconfiguración de las lógicas profundas de sus estrategias corporativas y competitivas y el modelo de negocio de la compañía.

Uno de sus principales desafíos actuales es liderar la expansión global de la GLBC. ¿Qué ventajas competitivas ofrece Miami como plataforma para este crecimiento y qué métricas concretas ha establecido para medir el éxito de esta expansión durante los próximos 24 meses?

Miami representa mucho más que una ubicación estratégica: es un nodo de innovación, diversidad de talento multicultural y proximidad geográfica con América Latina y el Caribe, lo que potencia nuestra expansión hacia mercados emergentes y desarrollados.

En la Florida se han ubicado compañías que ofrecen infraestructura tecnológica robusta, servicios más competitivos que muchos locales en la región, presencia académica de muy buen nivel y sobre todo convergencia de capital de inversión con visión internacional.

Tener operación en Estados Unidos nos ha permitido tener y ofrecer estructuración de sociedades con beneficios comerciales y tributarios, networking amplio con diversos stakeholders y una plataforma de negocios crecientes y diversificados en todos los segmentos de la economía.

Para medir el éxito de nuestra expansión en la GLBC hemos definido métricas claras para diciembre del 2026:

Apertura con 12 nuevos países activos con representación de la organización en Latinoamérica, Norteamérica y EMEA – Europa, Medio Oriente y África. Para este fin he visitado personalmente en los últimos 12 meses: Estados Unidos (varios estados), Alemania, Holanda, Emiratos Árabes, Grecia, Turquía, Malasia, Singapur, Taiwán, Japón, Panamá, República Dominicana, Guatemala y Colombia.

Crecimiento del talento humano para la oficina internacional en Miami con expertise comercial, financiero y legal, con manejo de varios idiomas (inglés, español y portugueses).

Alianzas estratégicas con al menos 10 organizaciones globales (universidades, gremios, embajadas y organizaciones complementarias). Estamos avanzando en este proceso con universidades como MIT (Boston), Asia School of Business (Kuala Lumpur), Universidad de Amsterdam, ADEN Business School y otras; con 5 embajadas y 3 organizaciones con presencia global.

Realización de 6 eventos empresariales alrededor del mundo, con opciones de sede en Emiratos Árabes, India, Pakistan, Holanda, Malasia, Zambia, España y Estados Unidos.

Desarrollo de 8 proyectos patrocinados de transformación empresarial.

Desde su múltiple perspectiva estratégica siendo miembro de la alta dirección de compañías ¿cómo articula metodológicamente la conexión entre estrategia de negocio, capital humano adaptativo y tecnología divergente para lograr una potente transformación digital? ¿Podría compartir un framework específico que implemente desde Prominence Partners para organizaciones que enfrentan este desafío?

Algo valioso y positivo de lo vivido en la pandemia del 2.020 y su posterior impacto a lo largo de estos años en países, mercados y empresas, fue la convicción que se nos generó de convertirnos en un gran aliado estratégico para nuestros clientes y potenciales compañías de todos los sectores, que debían lograr una transformación exitosa, apalancada en tecnología para no solo sobrevivir sino destacarse a nivel competitivo y comparativo.

Como resultado de semanas de estudio, investigación, desarrollo y análisis, sobre posturas académicas, informes como del Foro Económico Mundial y otras organizaciones referentes, seguimiento a proyectos de grandes compañías multinacionales y visiones de expertos alrededor del mundo sobre cómo lograr una transformación digital, llegamos a este modelo con las dimensiones que se debían abordar, el cual lo pusimos en práctica con varias compañías en Latinoamérica.

En términos generales, si una compañía está en el proceso de una genuina transformación digital, debe revisar y reconfigurar la lógica y funcionamiento de estas 5 dimensiones con todos sus componentes de manera transversal en la compañía, apalancando con ERP, softwares, aplicaciones, desarrollos, interfases, ambientes web y otros recursos tecnológicos, para

crear una sinergia perfecta que pueda evidenciar mejoras en los resultados de esta:

● **Estrategia:** desde el gobierno corporativo tomar decisiones conscientes para incorporar la tecnología e innovación en sus estrategias corporativa, competitiva y comparativa, la inteligencia de negocios, data analítica con Business Intelligence (BI), gestión de riesgos, barreras y oportunidades (R.B.O), Compliance, relacionamiento con stakeholders, sostenibilidad y gestión reputacional.

● **Modelo de negocio diversificado:** reconfigurar y reestructurar con tecnología la cadena de valor del negocio, modelos comerciales y operaciones, análisis de mejores prácticas de los mercados y competidores, arquitecturas organizacionales no convencionales, comités multidisciplinarios y metodologías colaborativas con gestión del conocimiento para encontrar nuevos y mejores negocios.

● **Experiencia del cliente:** modelar y desarrollar con tecnología nuevos canales comerciales, procesos de retroalimentación directa con los clientes y consumidores, experiencia de marca, marketing y publicidad, plataformas digitales globales y creación de tribus o comunidades digitales.

● **Gestión corporativa:** mejorar la efectividad con tecnología de las gestiones financiera y administrativa, de capital humano con visión employee experience (EX), sistemas integrados de gestión, abastecimiento y compras, jurídico, comunicación corporativa y proyectos.

● **Tecnología:** fortalecer el perfil y capacidad tecnológica de la compañía desde su infraestructura, comunicaciones en redes, ciberseguridad, conectividad, servidores, inteligencia artificial (IA), blockchain, machine learning, cloud and bigdata, Realidad Virtual (RV) y Realidad Aumentada (RA) y Automatización de Procesos Robóticos (RPA).

Como mentor y coach estratégico de empresarios y directivos C Level, ¿qué transformación ha observado en las necesidades de desarrollo en competencias de los líderes en Estados Unidos, Canadá y Latinoamérica? ¿Cómo ha evolucionado su propio enfoque de mentoring para incorporar capacidades digitales avanzadas?

Durante los últimos 5 años he evidenciado una transformación profunda en las necesidades del nuevo perfil del liderazgo que requieren las compañías con proyección al 2.030 y las competencias a desarrollar en sus directivos para lograr la inspiración, influencia, impacto y movilización en los empleados y stakeholders, para lograr el direccionamiento estratégico prospectivo de su compañía. Desde mi criterio estas son las competencias que deben desarrollar en los empresarios, miembros de junta directiva y alta dirección:

- Pensamiento estratégico, sistémico y exponencial
- Adaptabilidad y agilidad organizacional
- Capacidad innovadora, digital y tecnológica
- Liderazgo consciente e influencia ética
- Visión intercultural y global
- Orientación a resultados con enfoque de valor
- Resiliencia e inteligencia personal y organizacional

- **Resolución de conflictos y negociación**
- **Toma de decisiones en entornos V.U.C.A (volatilidad (Volatility), incertidumbre (Uncertainty), complejidad (Complexity) y ambigüedad (Ambiguity))**
- **Mentalidad de anticipación y prospectiva**
- **En procesos de mentoría y coaching con empresarios y directivos mi enfoque ha evolucionado hacia un modelo “Híbrido-Adaptativo-Vivencial”, donde integramos estos fundamentos hacia un liderazgo estratégico transformador:**
- **Mentoring del Bien ser:** este es un concepto que desarrolle trabajando con Siemens y que he venido madurando, donde enfocamos el proceso de transformación del líder en su identidad como persona, más que en externalidades comportamentales.
- **Mentoring basado en datos y hechos:** el liderazgo efectivo debe basar su análisis y reacción inteligente en datos y hechos, generados de diversas fuentes personales, tecnológicas y documentales.
- **Mentoring con aprendizaje ágil tecnológico:** el abordaje de la realidad que vive el líder debe traer consciencias de aprendizaje con aplicabilidad inmediata y la inteligencia artificial se convierte en una herramienta clave.
- **Mentoring intergeneracional, inclusivo y diversidad:** se habilita la transferencia de conocimiento valorando las generaciones, las culturas y pensamientos diversos.
- **Mentoring con practicidad digital:** se utilizan durante el proceso múltiples recursos tecnológicos en términos de pruebas, evaluaciones, plataformas y software que contribuyan al proceso.
- **Mentoring híbrido:** se generan espacios presenciales y virtuales en el acompañamiento, seguimiento y control de la mentoría, permitiendo un proceso fluido así se presenten viajes u otros compromisos directivos.
- **Mentoring con neurociencia:** permitimos el intra-conocimiento del líder con pruebas y recursos que lo acercan a su entendimiento personal a nivel emocional, cognitivo y conductual.
- **Mentoring con simulación ejecutiva y corporativa:** existen simuladores que permiten que un líder se exponga a criterio y decisión en realidades virtuales que le permiten una visión más amplia del proceso y su evolución.

Su posición privilegiada ubicada en Miami como sede estratégica y con operación global le otorga una visión única. ¿Cómo aprovecha esta visión para crear soluciones de negocio innovadoras que puedan aplicarse tanto en mercados desarrollados como emergentes?

La capacidad de crear soluciones estratégicas innovadoras a la medida para compañías multiperfiles, multiculturales y multisectoriales tiene un trasfondo con alta complejidad y profundidad que es un privilegio lograr. Después de tantos años soy consciente que Dios en mi trayectoria de vida, me privilegió con unos factores que me habilitan para poder hacerlo de una manera consistente y efectiva. Los factores que identifiqué en mi trayectoria y que potencian mi visión son los siguientes:

- **Experiencia con crecimiento real a nivel corporativo:** el crecimiento a nivel personal y profesional es vital, iniciando en roles básicos y junior, pasando por cargos y roles en diferentes áreas de las compañías, hasta promociones para llegar a cargos de alta responsabilidad directiva permiten entender muy bien el cómo funciona una compañía y todo lo que hay inmerso en una dinámica empresarial a nivel de estrategia, negocio, estructuras, personas, procesos y recursos integrales como la tecnología.
- **Conocimiento de diversos mercados y tipologías de compañías:** trabajar en compañías de varios segmentos económicos (Oil&Gas, farmacéutico, manufactura, Industria, Energía, Salud, Comercialización y Consultoría) y en diferentes países, incluso viviendo en ellos; algunas siendo de background internacional, familiares, nacionales, permiten entender como el macroentorno y el mercado impactan a las compañías de manera particular con marcos normativos y legales propios.
- **Estudios en universidades alrededor del mundo:** tener una formación de primer nivel en universidades como George Washington University (EEUU), Instituto de Empresa – IE (Madrid, España), Harvard Business School (Boston, EEUU), European School of Management and Technology – ESMT (Berlín, Alemania), Tec de Monterrey (México), Inalde y Universidad Javeriana (Bogotá, Colombia), con acceso a conocimiento de alto valor, ampliaron considerablemente mi pensamiento directivo, los modelos gerenciales y los framework estratégicos para liderar y asesorar compañías.
- **Networking y relaciones creadas por décadas:** cuando hay claridad que en la vida pasa todo menos las personas y que pueden llegar a ser el activo más importante en una carrera profesional, te permite tener una “tribu o comunidad” que te acompañen a lo largo de la vida empresarial.
- **Tracking como director en proyectos de consultoría:** alcanzar más de 25.000 horas de experiencia como sponsor y director en proyectos de consultoría te nutre de historias, retos, aprendizajes y errores que hacen de ti una persona corporativa más competente.
- **Conocimiento de prácticas con estándares de clase mundial:** vincularse a tendencias y experiencias de compañías multinacionales y multinacionales en validación de hipótesis empresariales, estratégicas y organizacionales, con resultados no solo para una compañía sino para cientos en el mundo, te permiten validar que son dignas de homologación como prácticas de clase mundial.
- **Alcance global en los 5 continentes:** la posibilidad de girar con el mundo y en el mundo, trae una cosmovisión equilibrada, objetiva y diversa que permite un pensamiento libre de sesgo, límite y techo, que se convierte más en oportunidades y verdades por encontrar.
- **Ecosistema empresarial propio:** creo profundamente en la generación de valor compartido y la construcción de alianzas estratégicas que beneficien al final a muchos stakeholders. Gracias a nuestro ecosistema aprendemos diariamente que el mundo empresarial aún sigue por descubrirse.

¿Cómo está posicionando y movilizando la firma de consultoría Prominence Partners y la organización Global Leadership & Business Confederation la transformación digital en nuestra región y a nivel global? ¿Qué iniciativas específicas está implementando para conectar el capital



humano con avances tecnológicos como IA, blockchain o automatización avanzada?

La transformación digital no es una opción, es una obligación para ser exitoso y sustentable en un mercado. Venimos trabajando en varios frentes viendo resultados importantes en empresarios, directivos y compañías.

Primero, los programas de formación en alianza con universidades para empresarios, directivos y profesionales a nivel de cursos ejecutivos, posgrados, maestrías, MBA y doctorados. El portafolio es amplio y permite que desde todas las especialidades corporativas encuentren opciones de contribución al fortalecimiento del perfil profesional.

Segundo, la consultoría y asesoría para compañías de cualquier naturaleza que quieran optimizar, rentabilizar, mejorar o diversificar en su modelo de negocio, cadena de valor y procesos. Presentamos varios modelos de solución estratégica y organizacional con tecnología para que decidan apostarle a la sistematización, digitalización y automatización.

Tercero, la investigación directa y con terceros alrededor de la realidad empresarial frente a la transformación digital, mostrando con estadísticas y datos a los empresarios y la alta dirección los beneficios de apalancar la compañía con tecnología.

Cuarto, la construcción de casos empresariales que desarrollamos para espacios académicos, gremiales o propios desde la firma y la GLBC, que permiten a los directivos conocer y familiarizarse con retos reales de compañías en la transformación digital.

Quinto, los eventos corporativos donde abrimos escenarios de indagación y retroalimentación de experiencias con panelistas y conferencistas que asumieron proyectos de transformación digital y que pueden compartir sus logros, pero también sus equivocaciones.

Sexto, la continua visión de darle valor a la diversificación concéntrica (relacionada con el core de negocio natural) o conglomerada (sin relación al negocio natural) como factor de éxito en los negocios.

Tenemos unas iniciativas con foco en nuestro target que es el liderazgo de las compañías para conectarlos con la transformación digital y los recursos que esta tiene en sus diferentes perspectivas:

- **Ecosistemas de conocimiento:** Creamos el programa “Future Ready Boards” para formar juntas directivas digitales.

- **Talent-Tech Bridge:** Plataforma de matching entre talento adaptativo y proyectos de IA, blockchain y automatización.

- **Digital Labs:** Espacios colaborativos de innovación para co-crear soluciones tecnológicas con empresas aliadas.

Nuestro foco está en humanizar la transformación digital, para que las personas no solo adopten tecnología, sino que la transformen con propósito.

Miami se ha convertido en un hub tecnológico que conecta Norteamérica con Latinoamérica. Desde su posición estratégica, ¿cómo visualiza la evolución de este ecosistema para los próximos cinco años y qué oportunidades presenta para líderes que buscan impulsar la transformación digital en organizaciones latinoamericanas?

En los próximos cinco años, Miami consolidará su posición como un epicentro tecnológico hemisférico, no solo por su ubicación geográfica, sino por su capacidad de ser un puente cultural, financiero y digital entre Norteamérica y Latinoamérica. El ecosistema evolucionará hacia una mayor integración de talento internacional, consolidación de fondos de inversión con enfoque regional, y proliferación de startups tech con ADN latino, pero proyección global.

Desde nuestra posición estratégica en Prominence Partners y la GLBC, hemos identificado tres grandes vectores de evolución:

- **Convergencia de ecosistemas de innovación tecnológica:** Miami se consolidará como el punto de encuentro entre la innovación tecnológica, los avances regulatorios de Estados Unidos y las soluciones resilientes desarrolladas en Latinoamérica. Esta convergencia facilitará la creación de productos y servicios diseñados para la realidad latinoamericana, pero con estándares globales.

- **Aceleración de la migración de talento tech:** La ciudad atraerá talento bicultural y bilingüe, con capacidades digitales avanzadas, creando un entorno fértil para equipos multiculturales que piensan globalmente, pero actúan localmente. Esto permitirá una transferencia de capacidades que fortalecerá las organizaciones en América Latina.

- **Escalamiento de soluciones digitales con impacto social:** Los startups con impacto social, en áreas como fintech, edtech, salud digital y sostenibilidad, encontrarán en Miami una plataforma para escalar con velocidad, especialmente en países donde las brechas tecnológicas aún representan oportunidades de alto valor.

Proyectándose hacia el futuro, ¿cómo visualiza la evolución del liderazgo latinoamericano con base en hubs como Miami para el 2030? ¿Qué tipo de organizaciones cree que prevalecerán en este nuevo panorama donde la estrategia, la tecnología y el capital humano deben integrarse armónicamente?

Para 2030, el liderazgo latinoamericano estará marcado por un cambio de paradigma: pasará de ser reactivo y centrado en la gestión tradicional, a convertirse en visionario, inclusivo y digitalmente orquestado. Los hubs estratégicos como Miami actuarán como catalizadores, no solo para conectar mercados, sino para transferir metodologías de innovación, marcos regulatorios y talento especializado hacia América Latina.

Tres transformaciones clave del liderazgo latinoamericano al 2030:

- **Liderazgo intercultural de alta adaptabilidad:** Los líderes deberán manejar con fluidez entornos multiculturales, negociaciones multilaterales y equipos remotos globales, integrando perspectivas diversas para crear soluciones universales.

- **Mentalidad de innovación sistémica:** Más que adoptar tecnología, los líderes aprenderán a diseñar ecosistemas donde la tecnología, la estrategia y el talento coexistan en un ciclo de innovación permanente, siempre moviéndose en la diversificación.

- **Propósito y rentabilidad como binomio inseparable:** Las decisiones estratégicas estarán guiadas por lograr negocios que trasciendan más allá de sus portafolios, con verdadero impacto social y ambiental tanto como por el retorno financiero.

Las organizaciones que prevalecerán hacia 2030 son las que adopten, lo que yo llamo Organizaciones de Inteligencia Evolutiva:

- **Gobiernos corporativos con transparencia y ética:** cada vez la gobernanza de una compañía debe evidenciar un compromiso completo de los shareholders (accionistas) con la vivencia de principios y valores y cumplimiento de los marcos regulatorios y normativos propios de cada país.

- **Dirección Estratégica Prospectiva:** una compañía debe definir e implementar estrategias únicas, consistentes y potentes que la lleven a mejores escenarios y realidades en los mercados donde opera, con un gran componente de futuro y alineación de valor con sus stakeholders.

- **Insight Driven Company:** la alta dirección desde los accionistas, juntas directivas y C level deben orientar decisiones basadas en análisis de datos basado en una inteligencia cruzada de fuentes variadas internas y externas a la compañía.

- **Empresas de arquitectura dinámica, sistémica y flexible:** la capacidad de moverse con agilidad requiere que sus estructuras sean descentralizadas, adaptativas y con la capacidad para reconfigurar modelos de negocio rápidamente, incluso en semanas y no en años.

- **Organizaciones “Human-Tech Integrated”:** compañías que logren una integración orgánica entre talento humano y capacidades tecnológicas, donde la IA, blockchain y la automatización actúen como potenciadores de la creatividad e innovación y no como sustitutos.

- **Corporaciones con ecosistemas colaborativos:** alianzas multinivel entre startups, corporaciones, academia, gremios, comunidades, gobiernos y otras para resolver problemas complejos a escala regional y con espíritu de prosperidad colectiva.

- **Negocios de convicción sostenible:** compañías que, además de rentables, se diseñen para resolver desafíos sociales o medioambientales relevantes para la región.

- **Culturas adaptativas, integradoras y resilientes:** capacidad de generar unificación de propósito corporativo y el personal en los empleados, desarrollando construcción de

una identidad con comportamientos y hábitos adaptativos que logren un perfil de embajadores de marca.

En este nuevo panorama, Miami se consolidará como el epicentro de conexión de líderes latinoamericanos con las tendencias globales, facilitando que el liderazgo regional no solo participe, sino que influya de forma determinante en la economía digital global.

Habiendo influenciado a más de 20.000 personas en los cinco continentes desde sus múltiples roles, ¿qué impacto personal aspira a dejar a través de su trabajo como CEO de Prominence Partners, Presidente de la GLBC y como speaker y mentor estratégico? ¿Hay algún principio que espera sea reconocido como su contribución más significativa al desarrollo del liderazgo latinoamericano en el contexto global?

Tengo absolutamente claro que el privilegio de ser una persona con alcances que nunca soñé, se los debo a Dios, en su propósito único con mi vida. Fuí un joven con muchos problemas y con un sentido de no futuro por diversas condiciones que rodearon mi vida. Sin embargo, tuve una segunda oportunidad de conocer a Dios y convertirme en una persona con una visión diferente y con una convicción de trascender y dejar legado en las personas. En ningún momento puedo atribuir un título de éxito a mi nombre, porque la presencia estratégica que me habita logra tocar de una manera especial las personas y las organizaciones con las que interactué.

En el mundo empresarial existen creencias y filosofías profundas sobre lo que realmente determina el valor de una persona sea empresario, directivo o profesional y está basado en su nivel de poder, patrimonio alcanzado, roles con niveles de relevancia y poder adquisitivo, pero desde mi experiencia, todas estas son efímeras y circunstanciales. Conozco a nivel global miles de personas con el logro de todos estos generadores de valor, aunque en la realidad y en su privacidad, viven la soledad inclemente y problemas personales que los llevan a perder y alejarse de lo que genuinamente tiene valor, una vida plena, un hogar y personas que los quieran seguir por lo que representan en inspiración e influencia.

En lo que respecta a esta pregunta sobre el impacto que quiero dejar en el liderazgo latinoamericano e incluso global, está el ser una persona genuina, humilde, estudiosa y apasionada con el mundo de los negocios y con la responsabilidad de que otros quieran tener el liderazgo con la presencia estratégica que me puede identificar. Quisiera que el día que finalice mi propósito en vida, haya personas convencidas y determinadas por continuar la visión de transformación que deje a través de mis compañías y roles, beneficiando empresas, mercados y la sociedad.

En un mundo empresarial frecuentemente centrado en métricas y resultados, Cagüañas nos recuerda la importancia de la autenticidad y el propósito trascendente. Su testimonio personal de transformación y su reconocimiento de una fuerza superior que guía su camino añaden una dimensión profundamente humana a su liderazgo estratégico. Más allá de títulos y reconocimientos, su aspiración de inspirar a otros a liderar con propósito y presencia estratégica resuena como un llamado a redefinir el valor del liderazgo en términos de su capacidad para generar impacto positivo en personas, organizaciones y comunidades.

A portrait of Diego Ledesma, a man with a beard and glasses, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt. He is smiling and looking towards the camera. The background is dark.

Diego Ledesma

Consultor en transformación
organizacional y liderazgo digital

“La IA no reemplaza la sensibilidad
humana, la amplifica”

Su mirada integra IA, cultura
organizacional y liderazgo emocional para
transformar empresas desde adentro

Diego Ledesma se ha convertido en uno de los referentes latinoamericanos más influyentes en transformación humana y digital. Con más de 17 años de trayectoria en el mundo corporativo, y una reinención profesional que lo llevó de liderar el área IT de un banco a fundar su propia consultora, Humagement, Ledesma entiende que el verdadero cambio organizacional ocurre cuando tecnología y cultura avanzan juntas hacia un propósito compartido.

Desde Argentina, y con presencia en toda la región, acompaña a líderes y empresas en la construcción de culturas organizacionales resilientes, inclusivas y empáticas. Para Ledesma, la inteligencia artificial no reemplaza la sensibilidad humana, sino que la amplifica, permitiendo detectar señales emocionales, anticipar necesidades y diseñar experiencias de trabajo más saludables. Esta visión cobra vida en cada una de sus intervenciones, donde combina métricas de desempeño con mapas de conciencia, análisis organizacional con conversaciones profundas.

El fundador de Humagement es un defensor de que no hay transformación digital sin transformación cultural. Su enfoque se basa en un modelo que pone primero la mentalidad, luego las personas, después los procesos y por último la tecnología. “Las grandes transformaciones no comienzan preguntando qué hacer, sino quiénes debemos ser para lograrlo”, afirma. Ha desarrollado metodologías que integran liderazgo adaptativo, bienestar emocional, automatización y marca personal, convirtiendo a cada líder en un catalizador del cambio desde su metro cuadrado organizacional.

Reconocido por su comunidad de más de 400.000 seguidores en LinkedIn e Instagram, Ledesma ha acompañado a compañías de sectores como energía, salud, tecnología, retail y servicios financieros. Su experiencia como embajador de Uber for Business en Argentina también ha demostrado cómo alinear cultura interna con experiencia del cliente puede generar ventajas competitivas reales.

Hoy, en plena era de la automatización, Ledesma promueve un liderazgo consciente, donde lo emocional y lo estratégico no compiten, sino que coexisten como base para equipos más ágiles, resilientes y conectados con su propósito. Su historia personal, marcada por un despido que lo transformó, da aún más fuerza a su misión: crear entornos donde las personas no tengan que sufrir para crecer.

Desde su experiencia en tecnología y gestión del capital humano, ¿cómo visualiza usted la convergencia entre inteligencia artificial y bienestar organizacional en los procesos de transformación digital?

Vivimos en un momento híbrido, especialmente en el ámbito organizacional, donde coexisten emociones

e inteligencia artificial, lo presencial y lo remoto, en un contexto “phygital”. Esta convergencia entre IA y bienestar organizacional se ha convertido en un eje estratégico para lograr transformaciones digitales verdaderamente sostenibles y humanas.

La palabra “convergencia” proviene del latín con (juntos) y vergencia (dirigirse hacia), lo cual nos recuerda que avanzar con la tecnología requiere claridad de propósito y dirección. Hoy, las organizaciones están compuestas por múltiples generaciones: unas nacidas en la era digital, otras provenientes del mundo analógico. Esto genera diversidad de modelos mentales y patrones de pensamiento que hacen indispensable integrar la IA desde un enfoque inclusivo, humano y estratégico.

Cuando se aplica con ética, la IA puede anticipar necesidades, reducir tareas mecánicas, detectar señales tempranas de burnout o desconexión emocional, y liberar tiempo para conversaciones de valor. En una empresa de salud, por ejemplo, automatizamos la conciliación de facturas, lo que permitió a los equipos enfocarse en sesiones de coaching y desarrollo emocional. El impacto fue doble: mayor eficiencia operativa y fortalecimiento de vínculos.

La verdadera transformación digital no se trata de implementar tecnología, sino de rediseñar el sistema conversacional dentro de las organizaciones. Desde mi enfoque, propongo integrar IA con lo que llamo IC: inteligencia conversacional. Así, las organizaciones pueden generar entornos saludables, sostenibles y resilientes.

El objetivo es construir culturas que no solo toleren el cambio, sino que lo lideren con conciencia.

Usted ha mencionado que no hay transformación digital sin transformación cultural. ¿Cuáles considera que son los primeros pasos clave para iniciar una transformación cultural real en las organizaciones?

La transformación cultural es el cimiento para cualquier cambio tecnológico sostenible. No se trata solo de definir acciones, sino de redescubrir la identidad organizacional desde la pregunta “¿quiénes queremos ser?”

El primer paso es crear espacios diseñados para conversaciones difíciles, aquellas que hacen posible transformar lo complejo en lo accesible. Esto incluye prácticas como encuestas de clima, reuniones breves semanales para compartir emociones, o dinámicas de pulse check. En una institución financiera con la que trabajamos, la implementación de una “lluvia de emociones” semanal generó un cambio radical en la

percepción del liderazgo y aumentó la confianza entre los equipos.

Otro paso fundamental es revisar los rituales simbólicos: pasar de jerarquías verticales a redes horizontales. En una empresa tecnológica, sustituimos comités tradicionales por “círculos de decisión”, donde todos los miembros del equipo tienen voz. Esta redarquía impulsó la innovación y la inclusión.

Para que sea efectiva, la transformación debe seguir este orden estratégico:

- **Mentalidad:** ¿Para qué?
- **Personas:** ¿Con quién?
- **Procesos:** ¿Cómo?
- **Tecnología:** ¿Con qué?

Este enfoque evita uno de los errores más frecuentes que observo en organizaciones latinoamericanas: empezar por la tecnología. También es clave alinear los sistemas de reconocimiento con los nuevos comportamientos esperados. En una empresa de retail, rediseñamos los criterios de evaluación para incluir colaboración, aprendizaje continuo y adaptabilidad. Las grandes transformaciones se construyen en los pequeños actos del día a día.

Según estudios recientes, más del 60% de los líderes consideran que la falta de habilidades digitales es una barrera. ¿Qué estrategias propone usted desde el liderazgo?

La brecha digital no es solo técnica; es fundamentalmente emocional. Muchas personas no rechazan la tecnología por falta de capacidad, sino por miedo al error, temor al juicio o desmotivación. Esa es la verdadera barrera.

Una estrategia efectiva es desarrollar una cultura de aprendizaje continuo que integre formación técnica y emocional. Por ejemplo, en una empresa de servicios profesionales, creamos una “Digital Learning Week” mensual, con talleres breves sobre herramientas digitales, automatización y pensamiento ágil. Los colaboradores que ya dominaban ciertos temas se ofrecieron como mentores internos, construyendo una red de conocimiento entre pares.

También promovemos identificar “embajadores digitales” dentro de los equipos: personas que lideran la adopción tecnológica desde lo cotidiano. Este enfoque descentralizado ha demostrado ser eficaz para reducir la resistencia.

Y no menos importante es el liderazgo ejemplar. Cuando los CEOs participan en programas de transformación digital junto con sus equipos — como ocurrió en una empresa industrial con la que colaboramos— se genera una fuerte alineación

cultural. Las competencias emocionales deben acompañar al desarrollo técnico para que el aprendizaje se traduzca en resultados sostenibles.

En su rol como embajador de Uber for Business en Argentina, ¿puede compartir un ejemplo de cómo han alineado cultura organizacional y experiencia del cliente a través de la tecnología?

Uno de los proyectos más significativos fue con una empresa farmacéutica durante la pandemia. Tenían el reto de garantizar el traslado seguro y eficiente de su personal esencial. Con Uber for Business diseñamos una solución que automatizaba la gestión de viajes corporativos, reducía riesgos operativos y cuidaba a los colaboradores.

El verdadero valor estuvo en cómo se comunicó esta acción internamente. Creamos una campaña llamada “Cuidarte es parte de nuestro trabajo”, que conectó la iniciativa con la cultura de la organización. Esa narrativa elevó el sentido de pertenencia y expandió la satisfacción interna.

Siempre digo que si queremos que los clientes amen la marca, primero los colaboradores deben amar lo que hacen. Cuando la experiencia interna y externa están alineadas, se genera un círculo virtuoso de confianza y diferenciación competitiva.

Diversos reportes indican que el 70% de las iniciativas de transformación fracasan por no considerar el componente humano. ¿Qué elementos son esenciales para evitar este desenlace?

El componente humano es el factor determinante en cualquier transformación. Muchas veces, los líderes exigen que los equipos “se pongan la camiseta”, pero no se colocan ellos primero en sus zapatos. Así, el fracaso está garantizado.

El primer paso es la gestión empática del cambio. Antes de implementar tecnología, es fundamental conversar sobre los “porqués” y “para qué”. En una empresa de logística, por ejemplo, realizamos talleres de escucha antes de implementar un sistema ERP, lo que permitió ajustar el enfoque y reducir la resistencia.

La formación continua es otro pilar. En una organización energética, diseñamos rutas de aprendizaje personalizadas según el rol y el nivel de exposición al cambio. Esto permitió una adopción más fluida y emocionalmente sostenida.

El liderazgo visible es crucial. Cuando los líderes comunican con transparencia y se muestran disponibles, el compromiso se fortalece. Además, medir el impacto humano del cambio —a través de

encuestas de pulso y análisis de redes— permite ajustar la estrategia en tiempo real.

La transformación no se impone; se construye con las personas.

¿Qué papel juegan las competencias emocionales en el liderazgo de equipos ágiles y resilientes?

Las emociones son la base de todas las competencias. En entornos ágiles y complejos, la inteligencia emocional permite sostener la motivación, gestionar el conflicto y generar seguridad psicológica.

En un proceso de coaching con un equipo de desarrollo en telecomunicaciones, el líder —con gran formación técnica pero baja preparación emocional— enfrentaba alta rotación. A través del fortalecimiento de su inteligencia emocional, mejoró el feedback, gestionó conflictos y logró mayor cohesión. En seis meses, el equipo duplicó su productividad y redujo significativamente la rotación.

La verdadera agilidad no se trata de moverse rápido, sino de avanzar con sentido. Liderar desde la empatía y la autenticidad permite crear culturas adaptativas, donde los errores no se castigan, sino que se transforman en aprendizaje.

En un mundo automatizado, ¿qué estrategias recomienda para acompañar a los líderes en la gestión del cambio y del talento?

Estamos en la era de la automatización y la emoción. Para acompañar a los líderes, propongo tres ejes:

Liderazgo adaptativo: con herramientas que combinan coaching, inteligencia emocional y tecnologías emergentes. En agroindustria, diseñamos un programa integral para preparar a los líderes ante la disrupción.

Laboratorios de innovación: espacios donde los líderes puedan experimentar metodologías ágiles y nuevos modelos de trabajo en un entorno seguro.

People analytics: para mapear capacidades internas y anticipar necesidades de reskilling, facilitando decisiones estratégicas sobre movilidad y desarrollo.

El acompañamiento debe ser constante. Transformar no es un evento, sino un proceso con presencia, feedback y mentoring.

Su enfoque integra lo emocional con lo estratégico. ¿Cómo mantiene ese equilibrio al acompañar a CEOs y equipos de alto rendimiento?

Todo empieza con una pregunta: “¿Cómo quiere ser recordado en 10 años?”. Desde allí se construye una hoja de ruta que combina resultados con propósito.

Aplico una metodología que equilibra planeación estratégica y desarrollo humano. Diagnósticos organizacionales se combinan con sesiones profundas de reflexión emocional. También incorporamos dinámicas de mindfulness, propósito personal y escucha empática.

Fomento una cultura donde el feedback sea una práctica continua. La emocionalidad no se deja fuera: se integra al proceso de toma de decisiones. Cuando un líder conecta con su humanidad, sus decisiones son más sabias y su equipo más comprometido.

¿Qué lecciones ha aprendido acompañando procesos de transformación en diferentes industrias?

He aprendido que no hay transformación sin coherencia. Las empresas que avanzan son las que alinean discurso, decisiones y comportamientos.

Otra lección es que el ritmo del cambio debe ser humano. En una empresa tecnológica, reducir la velocidad permitió recuperar talento y compromiso.

También descubrí el valor de la co-creación: cuando se involucra al equipo en el rediseño de procesos, se fortalece el sentido de pertenencia.

Finalmente, aprendí que el camino hacia los resultados es el camino de las relaciones. La transformación es desapegarse de lo que ya no sirve, para abrazar lo que viene con apertura y conciencia.

A nivel personal, ¿qué le motiva a seguir impulsando culturas organizacionales centradas en las personas?

Mi historia personal es mi mayor motor. A los 35 años, siendo gerente de IT, fui desplazado por motivos políticos. Lo que al principio fue un quiebre, se convirtió en mi plataforma de reinversión.

Hoy acompaño a líderes para que sus colaboradores no vivan esas experiencias. Mi propósito es crear entornos donde la tecnología sirva a las personas, no al revés.

Cada vez que un líder recupera su propósito, un equipo se reencuentra, o un colaborador se siente valorado, siento que algo cambia en el mundo. Transformar organizaciones es también transformar la vida de quienes las integran.



EL TALENTO SENIOR COMO VALOR DIFERENCIAL

Gustavo dos Santos

Especialista en empleabilidad y transiciones de carrera

Resignificar la madurez profesional sabemos que implica un llamado a encontrar un sentido y propósito nuevo en la propia vida.

Hoy el talento senior sigue siendo un valor diferencial en la complejidad, ya que cuentan con recorridos y prácticas que permiten acompañar ese “hacer nuevo”.

Los líderes senior son verdaderos mentores que saben generar energía, fuerza, entereza mental para la incertidumbre y gestión de equipos para liderar en las crisis.

Hoy la riqueza de gestión y el liderazgo con resultados se potencia con equipos multigeneracionales y de alta diversidad.

La edad no define nuestro valor, capacidades y contribuciones. El talento no tiene edad!

Cada colaborador desde su talento representa una pequeña usina de aprendizaje que en la convivencia generacional puede multiplicar esos saberes.

Necesitamos reivindicar el valor del talento senior para actuar ante lo complejo y así ejercer una aceptación consciente de lo ambiguo y lo imposible, que requiere experiencias claras y potenciadoras para abrazar lo urgente.

Los nuevos paradigmas culturales y el desarrollo tecnológico nos movilizan

continuamente generando dudas, incomodidad y hasta frustración por no contar con las respuestas adecuadas a las nuevas realidades. Cambiaron las respuestas hoy frente a preguntas que siempre nos hicimos. Que en esas nuevas respuestas exista un marco claro para potenciar la convivencia generacional con integración de saberes.

Al talento senior lo define su carrera, sus logros, su nueva propuesta de valor, su liderazgo con sentido, su plasticidad para adaptarse a lo complejo e imposible.

Será hoy una tarea clave, contar con culturas inclusivas, integradoras, multigeneracionales con una mirada colectiva para un nuevo “saber hacer”.

Evolucionar es integrar para lograr resultados de impacto.



¿QUÉ ES
WEF?



PRESENCIAL
11.SEP.2025
CUENCA

El Women Economic Forum nace en la India como uno de los foros más importantes a nivel mundial.

El liderazgo colaborativo es esencial para la sociedad: fortalecerlo es cambiar vidas. ¡Y ahora en Cuenca!



Propósito, sinergia y
expansión



88
speakers
8 best sellers



Alcance 14 países

Líderes que comparten sus experiencias y estrategias



Networking

Conecta con aliados claves para impulsar tu carrera y negocio



9 horas
de conferencias y talleres



Tendencias

Acceso a información en: negocios, emprendimiento y transformación



+600
Asistentes presenciales



Aval

Tecnológico de Monterrey - México
Global Innovation Management Institute - EEUU
Parlamento Andino



Mentorías

Acceso exclusivo con expertos internacionales del ecosistema WEF Ecuador

20 becas

Certificación como profesional en innovación

8 carreras

Técnicas y oportunidades laborales, gestión de visa *pasajes aéreos - Alemania

INSCRIBETE YA

Auspicia



Coopera



Colaboran



ORIFLAME ATREVIA

Avalan



Media Partners



Impulsan:



www.wefecuador.com



LA TRANSFORMACIÓN AUTÉNTICA ORQUESTA EL CAMBIO ESTRATÉGICO

Jeannina Valenzuela

Especialista en sostenibilidad y reputación

Qué pasaría si el próximo gran salto de su empresa no dependiera de una nueva idea, sino de una inteligencia capaz de reinventarlas todas? En un escenario donde los datos se reproducen a un ritmo vertiginoso y la velocidad de interpretación define la ventaja competitiva, la inteligencia artificial (IA) emerge no como una herramienta más, sino como el nuevo motor cognitivo y decisional que articula, conecta y potencia cada capa del modelo operativo moderno. Así, impulsa los modelos de negocio más resilientes y adaptativos de la economía actual.

Este cambio de paradigma ya no es una posibilidad futura. Siete de las diez marcas más valiosas del planeta no solo dominan mercados: han hecho de los datos su principal activo estratégico. Comprendieron que la verdadera innovación no reside en recolectar información, sino en orquestarla con precisión quirúrgica para convertirla en decisiones ágiles, basadas en evidencia y alineadas con la creación de valor sostenible.

Entendida así, la transformación digital trasciende lo tecnológico. Es una mentalidad, una infraestructura cultural y un marco de decisión basado en datos vivos. Integrar IA sin un propósito claro es como instalar un reactor en una máquina mal calibrada: el poder está ahí, pero el avance real no ocurre. Solo cuando se aplica con visión sistémica —desde la estrategia hasta la experiencia del cliente— la IA despliega todo su potencial. Detecta patrones ocultos, anticipa riesgos, propone soluciones y lo hace en tiempo real.

Dentro de este ecosistema en evolución, la IA se diferencia radicalmente del software tradicional. Mientras uno ejecuta instrucciones, la otra aprende, se adapta y actúa. Su expresión más avanzada son los agentes inteligentes: sistemas autónomos que interpretan su entorno, deciden en función de objetivos definidos y perfeccionan sus respuestas mediante el aprendizaje automático. Estos agentes ya están reconfigurando silenciosamente la operación de empresas que antes parecían inamovibles.

Ejemplos reales ya lo demuestran. En Colombia, la startup Agros empodera a pequeños agricultores mediante inteligencia artificial. Sus herramientas analizan datos satelitales y sensores de campo para anticipar plagas, planificar cosechas y facilitar el acceso a crédito. Aquí, la IA no reemplaza: democratiza.

Del mismo modo, en Chile, NotCo utiliza IA para reimaginar la industria alimentaria. Su algoritmo “Giuseppe” disecciona la estructura molecular de alimentos animales y la reproduce con ingredientes vegetales, acelerando el desarrollo de productos sostenibles y sorprendentes. Leche sin vacas, hamburguesas sin carne, innovación sin límites.

En una industria completamente distinta, pero con la misma lógica de disrupción, la insurtech estadounidense Lemonade ha reinventado los seguros. Desde el onboarding hasta la gestión de siniestros, todo fluye mediante algoritmos que procesan datos en segundos, minimizan costos y elevan la experiencia del cliente a niveles impensables en el modelo tradicional.

En Asia, la visión también se traduce en ejecución. Xpeng Motors redefine la movilidad mediante IA. En sus fábricas, robots inteligentes ensamblan vehículos mientras aprenden del proceso. En las calles, sus autos recopilan datos y perfeccionan su conducción autónoma con cada trayecto. Aquí, la inteligencia no es un componente: es la esencia del diseño industrial.

Estos no son casos aislados ni promesas a largo plazo. Son síntomas de una nueva realidad en la que la IA no solo mejora procesos: cambia las reglas. Las organizaciones que entienden esto no buscan automatizar por moda, sino transformar con sentido.

Ahora bien, lograr esta transformación requiere mucho más que adoptar software avanzado. Exige estructuras capaces de gobernar los datos con responsabilidad, liderazgos que inspiren el cambio y una cultura organizacional que equilibre la rigurosidad técnica con una mirada empática. No se trata simplemente de implementar lo más nuevo, sino de apostar por lo que realmente genera valor y propósito sostenido.

Por ello, el liderazgo digital no se medirá por la cantidad de algoritmos, sino por la calidad de las decisiones que estos potencien. En esta era, donde lo urgente muchas veces desplaza lo importante, la inteligencia artificial es el puente que conecta visión y ejecución.



DISRUPCIÓN DIGITAL CON IA.

CUANDO CAPITAL HUMANO, CULTURA, TECNOLOGÍA, ESTRATEGIA Y LIDERAZGO CONVERGEN, LA IA DEJA DE SER UN EXPERIMENTO Y SE CONVIERTE EN MOTOR DE DISRUPCIÓN DIGITAL.

Andrés Silva Arancibia

Divulgador tecnológico. Fundador de Flumarketing.com. Senior Partnership Advisor en Falcondale empresa desarrolladora de algoritmos cuánticos. Contributor to the International Astronomical Search Collaboration (IASC), partner oficial de la NASA. Profesor visitante en Universidad Complutense de Madrid, España. Estratega digital, Autor y Consultor.

¿Puede una organización rediseñar radicalmente su propuesta de valor —y su posición competitiva— colocando la inteligencia artificial (IA) en el núcleo de su modelo de negocio? La pregunta no es meramente retórica: hoy la velocidad de cambio tecnológico amenaza con dejar atrás a quienes no sepan convertir la IA en ventaja diferenciadora. Para responderla es preciso desmenuzar cinco vectores críticos —capital humano, cultura centrada en el cliente, avances tecnológicos exponenciales, estrategia y liderazgo— cuya orquestación define el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa de disrupción digital.

Capital humano: talento aumentado, no desplazado

La automatización inteligente eliminará tareas, pero creará más funciones de las que destruye: el Future of Jobs Report 2025 del World Economic Forum de enero de 2025, se estimó en 170 millones los nuevos puestos de trabajo para este decenio y un giro acelerado hacia perfiles de ciencia de datos, IA, ética algorítmica y gestión del cambio. Mientras que, 92 millones de puestos de trabajo se verán desplazados por estas mismas tendencias tecnológicas de automatización inteligente. Esto significa que habrá un aumento neto del empleo de 78 millones de puestos. El imperativo es re-qualificar a la plantilla mediante programas aprendizaje continuo que combinen mejora de las competencias técnicas y reciclaje profesional de habilidades blandas (pensamiento crítico y colaboración hombre-máquina).

Cultura organizacional centrada en el cliente

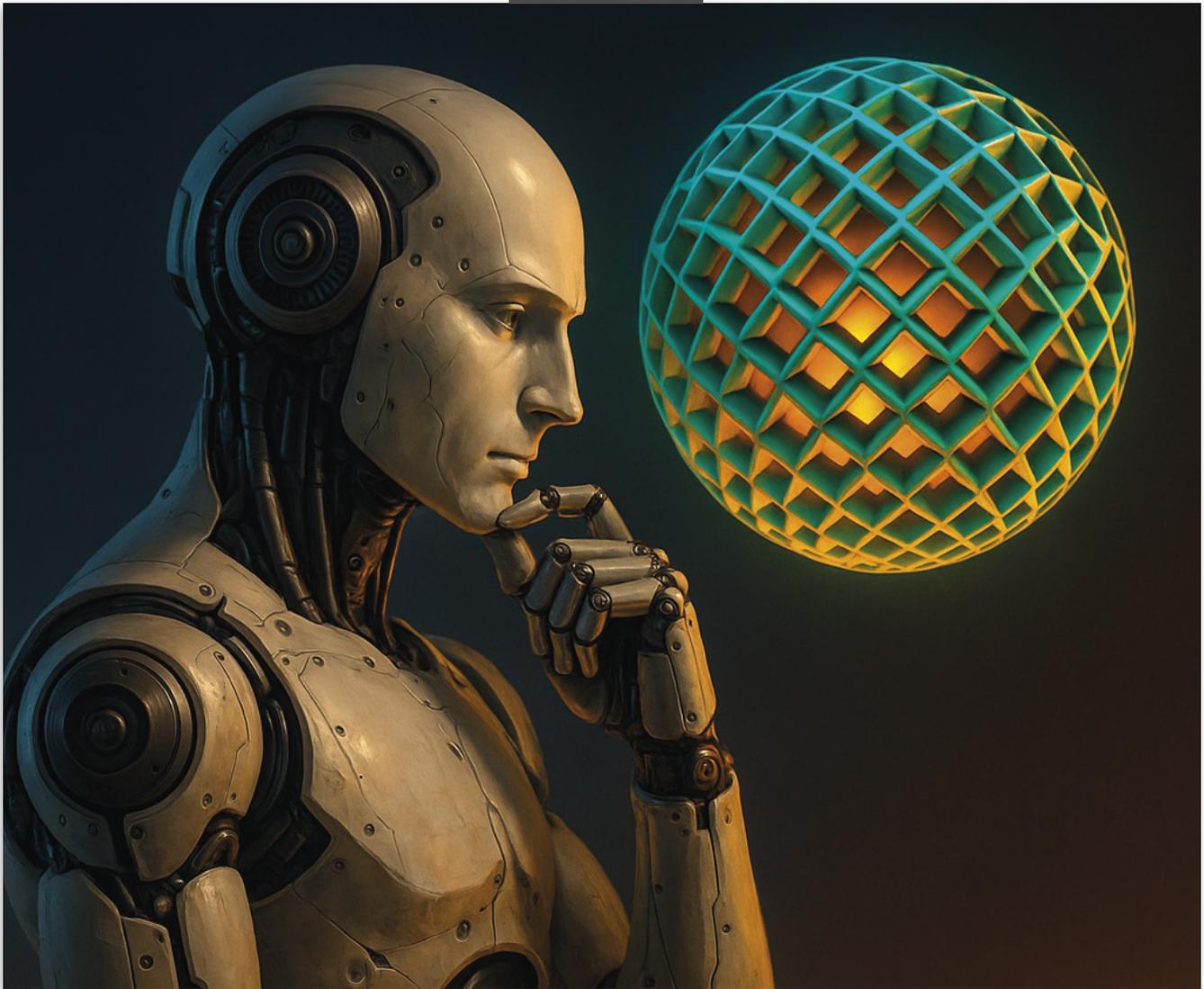
La IA sólo aporta valor sostenido si se ancla en la experiencia del usuario. De acuerdo con la encuesta ejecutiva sobre liderazgo en IA y datos 2025 publicada en HBR el 2 de enero de 2025, en 2024, directivos de 18 sectores coincidieron en que la mayor barrera a la monetización de la IA no es la tecnología, sino la falta de datos confiables y de rituales culturales que coloquen la voz del cliente en cada desarrollo de un producto. Solo el 32,5 % de las compañías Fortune 1000 afirma haber desarrollado una cultura de IA y datos. El auge de la IA generativa ha disparado la inversión en calidad de datos precisamente porque ejecutivos comprenden que “mejor IA” significa “mejor servicio” y, por extensión, mayor lealtad del cliente.

Tecnología exponencial: navegar la curva en lugar de perseguirla

Según la Encuesta Global de McKinsey sobre IA de principios de 2024, el 65 % de las compañías ya emplea IA generativa con regularidad, casi el doble que diez meses atrás; además, el 15 % ha integrado la tecnología en al menos cuatro o más funciones de negocio. El resultado es un ciclo de innovación cada vez más breve: casos de uso que pasaban del laboratorio a producción en 24 meses ahora lo hacen en menos de seis. Las organizaciones necesitan arquitecturas tecnológicas modulares, gobernadas por APIs y plataformas de datos unificadas, para absorber sin fricción la siguiente ola (agentes autónomos, IA multimodal persistentemente conectada, etc.).

Estrategia: de los experimentos al valor escalable

Gartner prevé que para 2028, el 33 % de las aplicaciones de software empresarial incluirán agentes de IA, lo que permitirá que el 15 % de las decisiones laborales diarias se tomen de forma autónoma. Si un tercio del software



corporativo albergará agentes capaces de decidir el 15 % de las tareas, las empresas deberán rediseñar procesos, roles y métricas. La estrategia debe priorizar gobernanza algorítmica, datos confiables, re-capacitación del talento y plataformas que integren agentes de IA, para traducir algoritmos en resultados financieros tangibles. Quien anticipe estos cambios obtendrá agilidad competitiva, costos menores y experiencias hiperpersonalizadas y resiliencia operacional sostenida.

Liderazgo y gobierno ético

Un estudio global de 2024 de Harvard Business Publishing sobre desarrollo de liderazgo, indica que 70% de las empresas exige a sus directivos dominen una gama más amplia de comportamientos de liderazgo efectivos para satisfacer las necesidades comerciales actuales y futuras. Los líderes que inspiran confianza combinan una visión audaz con salvaguardas

éticas: marcos de “IA responsable”, auditorías de sesgo y transparencia explicativa. Esta gobernanza, más que un requisito regulatorio, se convierte en ventaja competitiva al fortalecer la reputación y reducir costes futuros de litigio o rectificación tecnológica.

Volvamos, entonces, a la pregunta inicial

¿Puede una organización rediseñar radicalmente su propuesta de valor —y su posición competitiva— colocando la inteligencia artificial (IA) en el núcleo de su modelo de negocio? Sí, pero solo si articula al unísono los cinco vectores descritos. El capital humano debe estar preparado para trabajar con máquinas cada vez más autónomas; la cultura debe girar en torno a un cliente cuyo estándar de experiencia evoluciona minuto a minuto; la organización ha de surfear — no perseguir — la curva exponencial de la tecnología; la estrategia ha de traducir algoritmos en resultados financieros tangibles; y el liderazgo debe asegurar que la ambición innovadora centrada en el cliente se funda con principios éticos sólidos. Cuando estos elementos convergen, la IA deja de ser un experimento y se convierte en motor de disrupción digital auténtica y sostenida.



GESTIÓN ÓPTIMA DEL CAPITAL HUMANO PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN CORPORATIVA

Alvaro "Cuco" de Venegas

International Change Guide
| Business & People Transformation

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

Una gestión efectiva implica identificar las habilidades y competencias necesarias para el éxito del Plan de Negocios de una unidad de negocios, de una PYME, de una Administración Estatal o de una gran corporación, primero debemos empezar por nosotros, desde dentro, para luego reclutar y cultivar al resto del equipo

Implica brindar oportunidades de desarrollo, crecimiento y lo que para los trabajadores es estabilidad, para nuestra perspectiva, retención. A través de estrategias y prácticas sólidas de gestión de personas, las instituciones pueden impulsar y asegurar su transformación, garantizando su preparación para los desafíos del futuro

Estamos continuamente enfrentándonos a nuevos retos en el mercado, nuevas necesidades no cubiertas demandadas por nuestros clientes, adaptando nuestra forma de gestionar el talento alterando incluso la rotación natural y definitivamente, buscando fórmulas que nos permitan evolucionar y crecer en una era de cambios constantes. Estar preparados no viene de la mano necesariamente de la tecnología, ni siquiera de los presupuestos, sino que, aunque parezca obvio, de la actitud de los equipos al interior, y la visión que se tenga del futuro organizacional

La motivación, sin incentivo, no existe. La proactividad, sin incentivo, se pierde. Es tal vez el error más recurrente en cualquier tipo de equipos, el no canalizar ni gestionar las capacidades, las expectativas, la visión de futuro y la resistencia al cambio provenientes del capital humano para impulsar la transformación corporativa

Identificar y desarrollar habilidades necesarias para enfrentar los retos del entorno cambiante, como las competencias propias del cargo o las añadidas a través de programas de capacitación internos, algunas habilidades blandas como la resiliencia, la creatividad o la capacidad de trabajar en equipo, son fundamentales en lo individual y en especial en lo colectivo, para no tener dificultades a la hora de implementar cambios significativos y sostenibles en su estructura y procesos

Otro factor fundamental es el "abuso de las teorías". Nuestros equipos tienen que ver, entender y ojalá formar parte de ejemplos concretos, empíricos, con métricas y a ser posible en empresas reconocibles por quienes pretendemos que apliquen cambios a su día a día. Algunas modificaciones van mucho más allá de la tecnología (como hemos anticipado), como lo es el empoderamiento, el liderazgo, el acompañamiento, la demostración mediante el ejemplo, la asignación de recursos y, tal vez la más invisibilizada de todas, el alejamiento del efecto "moda" o la temporalidad del cambio: hablemos de evolución y de transformación, hablemos de gestión del cambio, pero optimizado



CAPITAL HUMANO EN LA ERA DIGITAL: LIDERAR, TRANSFORMAR Y HUMANIZAR EL FUTURO DEL TRABAJO

Amarilis Gonzalez

Coach y estratega

En los últimos años, la forma en que trabajamos, lideramos y nos desarrollamos profesionalmente ha cambiado de manera irreversible. Ya no basta con adaptarse al cambio: hoy, el verdadero reto es anticiparlo, liderarlo y humanizarlo. La velocidad y profundidad de las transformaciones tecnológicas han impactado no solo en los procesos, sino en la manera en que las personas se relacionan con su trabajo y con las organizaciones.

La tecnología ha transformado procesos, modelos de negocio y canales de comunicación, pero también ha desafiado una de las bases más sensibles de toda organización: su capital humano. En esta era digital, entender el valor de las personas y su capacidad para reinventarse no es solo una ventaja competitiva; es una necesidad estratégica que define la supervivencia y el éxito de las empresas en mercados cada vez más dinámicos e impredecibles.

El talento ya no es local... es global, remoto y dinámico

Vivimos en un mundo donde la inteligencia artificial convive con la intuición humana, donde la automatización coexiste con la empatía, y donde las oportunidades laborales ya no tienen fronteras físicas.

Las organizaciones que prosperan hoy, no son las que más invierten en tecnología, sino las que reconocen que el talento necesita nuevas formas de ser descubierto, desarrollado y conectado. En este contexto, el capital humano ya no se gestiona: se potencia, se acompaña y se visibiliza mediante estrategias centradas en la experiencia de los colaboradores y la flexibilidad laboral.

Esta transformación implica también nuevas formas de trabajo, que combinan lo presencial y lo remoto, lo individual y lo colaborativo, lo técnico y lo emocional. Adaptarse a este entorno híbrido requiere que las organizaciones y sus líderes estén atentos a las necesidades cambiantes de sus equipos, promoviendo una cultura de confianza y bienestar que favorezca el compromiso y la innovación.

Los líderes del futuro no solo dirigen... desarrollan personas

Como líderes, necesitamos cambiar la pregunta de: **¿cómo desarrollo entornos donde las personas puedan crecer, aportar y transformar el negocio junto a nosotros?** Esto implica invertir no solo en herramientas digitales, sino también en modelos de liderazgo más humanos, colaborativos y conscientes. El liderazgo actual exige habilidades como la escucha activa, la gestión del cambio, la inteligencia emocional y la visión sistémica. Porque en un mundo de incertidumbre, la estabilidad la ofrece el líder... no la tecnología.

El líder del futuro es un facilitador de conexiones auténticas, un impulsor del aprendizaje continuo y un promotor del

equilibrio entre la productividad y el bienestar. Su rol es fundamental para crear espacios donde la diversidad de talentos se valore y potencie, reconociendo que la innovación nace de la colaboración y la inclusión.

Reinventarse profesionalmente: una responsabilidad compartida

Desde el lado individual, la era digital también ha cambiado las reglas. Ya no basta con tener un título o una experiencia sólida: hoy se necesita ser visible, relevante y adaptable. El talento necesita entender cómo presentarse en este nuevo entorno. Optimizar un CV, actualizar el perfil de LinkedIn, saber usar palabras clave que los reclutadores buscan o posicionarse para oportunidades remotas no es solo marketing personal: es parte del nuevo lenguaje profesional.

Reinvención, empleabilidad y marca personal se han convertido en pilares del desarrollo profesional. Y este proceso requiere guía, claridad y estrategia. La formación continua, la adquisición de nuevas habilidades digitales y la capacidad de aprendizaje autónomo son factores decisivos para mantenerse vigente en mercados laborales altamente competitivos y en constante evolución.

¿Qué define al capital humano en esta nueva era?

Lo resumiría en tres palabras: conciencia, conectividad y contribución.

- Conciencia, para entender nuestras fortalezas, limitaciones y propósito profesional.
- Conectividad, para formar parte de redes de valor que trascienden geografías y jerarquías.
- Contribución, porque el trabajo no se trata solo de productividad, sino de impacto positivo en la organización y la sociedad.

Un nuevo rol para RR.HH. y los líderes empresariales

Si queremos organizaciones sostenibles, no basta con digitalizar procesos. Tenemos que digitalizar con sentido humano, y esto empieza por rediseñar cómo atraemos, desarrollamos y acompañamos al talento.

Los departamentos de recursos humanos y los directivos están llamados a convertirse en arquitectos de experiencias laborales transformadoras, donde el aprendizaje continuo, la inclusión, la movilidad interna y la salud mental sean parte del ecosistema natural. La gestión del capital humano debe ser integral, alineada con los valores organizacionales y sensible a las necesidades individuales.

Conclusión:

El futuro del trabajo no es tecnológico, es humano

- La digitalización ha llegado para quedarse, pero la ventaja real está en las personas. En quienes se atreven a crecer, a cambiar, a liderar con conciencia.
- Como consultor y observador del capital humano a nivel global, lo veo cada día: las empresas que invierten en las personas hoy, serán las que lideren el mañana.
- En definitiva, la transformación comienza por saber quién eres, cómo te presentas y cómo eliges evolucionar en un mundo en constante cambio.



INCREMENTANDO LA EFICIENCIA OPERATIVA EN EL RETAIL LATINOAMERICANO

Gonzalo Zermeno Terrazas

Business Development Manager
Retail Digital Platform Solutions & Services

🌐 Gonzalo.Zermeno@ncrvoyix.com | ncrvoyix.com

La digitalización en la industria detallista o del retail no es un concepto nuevo, pero su imperatividad se ha magnificado en los últimos años.

Según Mc Kinsey “Ahora las personas están buscando que la industria de retail les hable a ellos de forma individual, ya sea en la parte de productos o en la parte de compras.

La idea es entender el sentimiento actual del consumidor”. Estas fueron las conclusiones de un reporte realizado por dicha firma. El reporte encuestó a 8,000 consumidores en diez países de Hispanoamérica: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Panamá, Perú y Uruguay.

Los temas de la encuesta incluyeron actitudes sobre alimentos, compras, precios y conveniencia, así como comportamiento de compras (frecuencia, formato de tienda y método de compra), comportamiento de compras por canal (online versus tradicional) y desempeño de supermercados.

En México y América Latina, el panorama empresarial actual exige agilidad, eficiencia operativa y una profunda comprensión de las nuevas herramientas digitales.

Los principales retos:

El reto de transformación digital en el retail es multifacético, presentando una serie de obstáculos que, si bien desafiantes, son superables con las estrategias adecuadas.

1. La resiliencia, interoperabilidad y eficiencia operativa en cada tienda es la clave para bajar costos e incrementar la productividad.

2. Incrementar una estrategia omnicanal centrada en el cliente, es decir conocer sus preferencias y lograr una mejor experiencia de compra para incrementar su lealtad en compra continuamente.

3. El control de inventarios con enfoque predictivo para anticipar faltantes o atender el sobreabastecimiento y accionar o automatizar una serie de tareas como el reabastecimiento de inventarios.

4. El empoderamiento y colaboración transversal en el capital humano con reportes, acciones automatizadas con datos predictivos en tienda y oficinas implica conectar, medir, analizar y gestionar desde la infraestructura física del Punto de Venta POS /Periféricos, los sistemas ERP, las aplicaciones existentes y los procesos de operación en tienda y comercio digital (e commerce).

Las principales tecnologías en juego: Cuales son las Tecnologías que impulsan la transformación digital en el comercio minorista?

1. Edge y Cloud Computing: Permite unificar una sola arquitectura convergente, eficiente y confiable entre múltiples sistemas existentes e infraestructura heredada y multiprotocolo en cada tienda.

2. Big Data, Aprendizaje de máquina e inteligencia artificial (BD,ML, AI)

El análisis predictivo y prescriptivo (AI) nos permite entender mejor el comportamiento de la operación en tienda (Eficiencia Operativa) .

Nos permite predecir el comportamiento del cliente y ahora es posible predecir la demanda.

Personalizar promociones y recomendaciones.

Optimizar rutas de entrega.

Empresas como Amazon basan toda su estrategia en el uso intensivo de IA, desde su motor de búsqueda hasta la logística interna.

3. Realidad aumentada (RA) y realidad virtual. La RA permite a los usuarios "probar" productos desde casa. IKEA, por ejemplo, desarrolló una aplicación que permite a los usuarios visualizar cómo se vería su mobiliario en la casa de un cliente. Este tipo de innovación mejora la confianza en las compras en línea y reduce las devoluciones, dos grandes desafíos para el comercio digital.

4. Chatbots y automatización del servicio. Gracias al proceso de digitalización, marcas como Sephora han implementado asistentes virtuales que responden preguntas, recomiendan productos y generan participación. Soporte 24/7 sin necesidad de humano. Luego entonces, con toda esta tecnología podemos y debemos generar uno o varios proyectos de Transformación Digital de nuestra cadena de retail, que cumplan con los objetivos de negocio e incrementen la confiabilidad, eficiencia operativa y productividad sostenible en tienda y por comercio electrónico.

No es solo una cuestión de modernización, sino una necesidad para la supervivencia, el crecimiento y la competitividad de las distintas empresas de retail (groceries, convenience & gas stores, food retail, fashion retail, pharma, digital stores, e commerce, kioscos, etc. de cualquier tamaño, en un mercado cada vez más globalizado, competido, eficiente, ágil, innovador y diferenciado dependiente de la tecnología y centrado en atender al cliente.

Como iniciar una Transformación Digital

1) Para incrementar la eficiencia operativa en tienda desde el punto de venta POS (Point ofSale)+ Periféricos, debemos Conectar una plataforma Edge – Cloud Computing, capaz de realizar la convergencia en infraestructura POS Punto de Venta + los sistemas y apps actuales en tienda, agilizando así los procesos de control en cambios, actualizaciones en tienda y en línea, el control de existencias, control de costos, la gestión de promociones y ofertas, por ejemplo.

2) Agilizar la Información de cambios, notificaciones, reportes y acciones automatizadas mediante el empoderamiento al personal en tienda y oficinas con datos predictivos en la operación, costo, uso, eficiencia, desempeño, etc por tienda y total para tener un centro de control de operaciones.

3) Centrarse en medir la experiencia del cliente de extremo a extremo, es decir, cuando el cliente asiste a la tienda para comprar o realiza su compra por internet, o ambas, cuando prefiere visitar la tienda para conocer algún producto y recogerlo directamente. Es importante medir y conocer la cadena de servicio que experimentan los distintos tipos y requerimientos de los clientes, ya que sus preferencias son cambiantes y representan lageneración de venta recurrente y o nuevas ventas manteniendo un cliente contento en nuestros servicios e interesado en nuestros productos porque le representan valor. Además, es necesario innovar en tecnología y habilitarle al cliente nuevos servicios con aplicaciones que facilitan el conocimiento, adopción y compra de nuestros productos.

4) Incorporar distintos temas de sostenibilidad / ESG (Environmental Social Governance) o bien, ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ejemplos de Transformación en el sector retail:

1. Zara desde España para todo el mundo.

Parte del grupo Inditex, ha sido un líder global por su capacidad de adaptarse rápidamente. A través de un modelo de transformación digital inteligente, han logrado:

Integrar el inventario físico y en línea en tiempo real.

Ofrecer recoger en tienda desde el comercio electrónico.

Utilizar probadores inteligentes y RFID (radiofrecuencia) para mejorar la experiencia.

Esta estrategia les permite responder rápidamente a la demanda, reduciendo los tiempos de producción y evitando excedentes de inventario

2. Falabella: Reinención regional desde Chile.

El gigante chileno no solo digitalizó su canal de ventas, sino que también creó su propio Marketplace, abriendo nuevas tiendas y automatizando los procesos de logística y entrega.

Su transformación digital también incluyó alianzas estratégicas con los bancos digitales llamados fintechs, para mejorar las opciones de pago y construir la lealtad con los clientes

3. Grupo Éxito Innovando en Colombia.

Grupo Éxito ha sido pionero en implementar el autocobro, el pedido por WhatsApp y aplicaciones de lealtad. También han desarrollado programas de análisis para optimizar los surtidos y reducir pérdidas.

Su éxito demuestra que la transformación digital es posible en mercados emergentes con estrategias claras y centradas en el cliente.

Conclusiones:

La dirección debe estar convencida de los beneficios y ser un impulsor activo de la iniciativa empoderando a todos los empleados / capital humano / associates a mejorar, accionar, actuar predictivamente, mitigar a tiempo, aprender nuevas cosas, desarrollarse dentro de la empresa profesionalmente en base a sus habilidades, etc.

El modelo de plataforma digital como Servicio (SaaS) en conversión y complemento de infraestructura física de Puntos de Venta y Aplicaciones existentes en tienda de manera confiable, eficiente y sostenible, es un requisito previo para cualquier iniciativa de digitalización.

La seguridad de la información de los clientes. A medida que las empresas digitalizan sus operaciones y manejan más datos en línea, se vuelven más vulnerables a las amenazas cibernéticas. Es vital implementar medidas de seguridad robustas y capacitar al personal sobre las mejores prácticas de ciberseguridad.

La automatización de procesos genera un impacto significativo. Las tareas repetitivas y manuales, como la facturación, la gestión de pedidos o el seguimiento de inventario, pueden ser automatizadas, liberando tiempo valioso para los empleados y reduciendo errores. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también permite a los equipos enfocarse en actividades de mayor valor estratégico.

La adopción tecnológica también implica la capacitación continua. Es crucial adoptar un enfoque por etapas en la adopción tecnológica. Intentar digitalizar todos los aspectos de la empresa de una sola vez puede ser abrumador y contraproducente. Es preferible identificar las áreas de mayor impacto y comenzar con proyectos piloto, escalando gradualmente a medida que se obtienen resultados y se acumula experiencia. Celebrar los pequeños éxitos a lo largo del camino puede motivar al equipo y mantener el impulso.

24 - 25 octubre
Sanctuary - Cap Cana



REAL ESTATE



RENOVABLE



TURISMO



MIPYMES

EX
PO
CUMBRE
2025
FACTOR DE ÉXITO

Visibilidad, conexiones clave y oportunidades reales
para hacer crecer su negocio en el corazón del Caribe



OPENING

ANABEL BUENO

Embajadora, representante permanente de la República Dominicana ante la ONU - Turismo

EMMANUEL PUGA

Psicólogo organizacional y fundador de la firma Great Plan.

Lo que le espera en EXPO CUMBRE 2025:

- Oportunidades de inversión exclusivas en el mercado inmobiliario caribeño
- Conexiones directas con tomadores de decisiones de alto nivel
- Información privilegiada sobre tendencias y proyectos futuros
- Plataforma para expandir su presencia en el mercado regional

MÁS INFORMACIÓN



¡Asegure su lugar en el evento empresarial más exclusivo del Caribe!



CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

"En **CONSULTREE**, creemos que **las personas** y **las organizaciones** tienen un **potencial ilimitado de crecimiento**"

Luisa Guzmán
CEO

CONSULTREE

Construyendo **Liderazgo** para el **Futuro**

Desde 1998, **CONSULTREE** ha sido líder mundial en Búsqueda de Ejecutivos y Asesoramiento de Liderazgo. **Nuestros servicios son:**

-  Búsqueda Ejecutiva y de la Junta Directiva
-  Búsqueda Ejecutiva de Capital de Riesgo y Capital Privado
-  Consultoría de Empresas Familiares
-  Desarrollo de Liderazgo y Coaching Ejecutivo
-  Efectividad de la Junta Directiva

¿POR QUÉ CONSULTREE?

CONSULTREE Executive Search coloca a ejecutivos extraordinarios en las principales empresas del mundo y los equipa para tener **éxito**. Brindamos a nuestros clientes un conjunto integral de servicios de **asesoría de liderazgo** con un toque **humano incomparable**.

DTI DIGITAL
TRANSFORMATION
INDEX

APT
METHOD™
ALIGN PEOPLE'S TALENT

 www.consultree.com

 +1 305-850-5820

 consulting@consultree.com

 www.linkedin.com/in/luisarafaelaguzman/

