

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

CHILE



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

Rodrigo Garay

Business Manager Gi Group Holding-Chile

Talento y Tecnología: liderando el cambio

● Antonio Gutiérrez

Ingeniero Comercial y Contador Auditor

Los líderes deben aprovechar las tendencias tecnológicas manteniendo al talento humano como prioridad.

● Sebastián Goldsack

Gerente de transformación digital de la Clínica Sanatorio Alemán

Desafíos y logros en la transformación digital y la gestión de talentos en el área de la Salud

● Juana Pavez

Ingeniero de Sistemas - Enterprise Coach, Agile Coach, Líder Scrum Master, Scrum Master Senior

Gerente de transformación digital de la Clínica Sanatorio Alemán

● Rodrigo Holmberg

Organizational Project Management Lead at Deloitte

El Líder Integral en Tiempos de Transformación Digital



LARIMAR

CITY & RESORT

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

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

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

www.larimarcity.com



¿Quieres invertir?
más información



sesderma 
listening to your skin

C-VIT5

Multiplica tu luz

x5
vitaminas C

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

Mayor hidratación y efecto antiedad
Ácido hialurónico y proteoglicanos

Estimula la síntesis de colágeno
Centella asiática

Complejo tensor inmediato



WWW.SESDERMA.COM.DO



Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

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

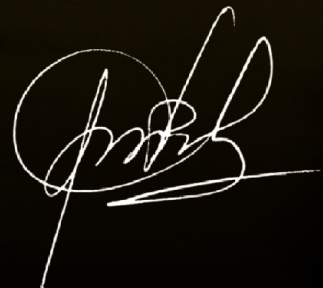
Las áreas de Recursos Humanos se enfrentan a nuevos desafíos que afectan directamente a los colaboradores, como su bienestar, capacitación, salud y productividad. En medio de la transformación digital, los ambientes laborales están cambiando y muchos empleados están buscando nuevas oportunidades. En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

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

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

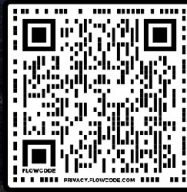
La falta de capital humano puede frenar el ritmo de transformación digital de los gobiernos y empresas, reduciendo su capacidad de utilizar las tecnologías para mejorar la eficiencia y la eficacia. Por lo tanto, es importante invertir en la capacitación y desarrollo del talento para facilitar la transición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

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



VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS
EDICIONES

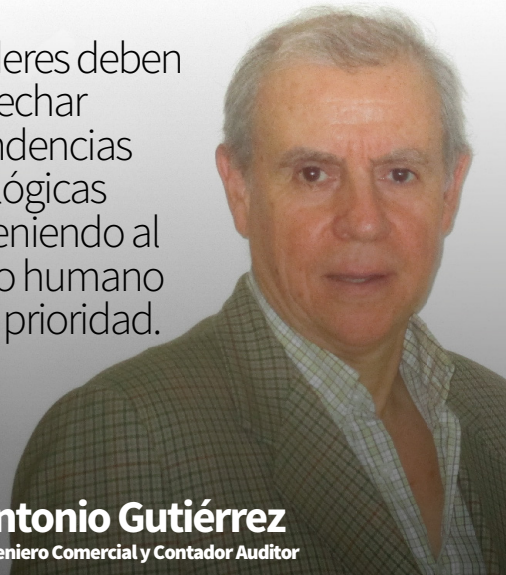


[contenido]



Transformación Digital y Liderazgo en el Mercado Laboral Chileno

pág. **12** | **Rodrigo Garay**
Managing and Country Director de Gi Group Holding



Los líderes deben aprovechar las tendencias tecnológicas manteniendo al talento humano como prioridad.

pág. **20** | **Antonio Gutiérrez**
Ingeniero Comercial y Contador Auditor



Desafíos y logros en la transformación digital y la gestión de talentos en el área de la Salud

pág. **24** | **Sebastián Goldsack**
Gerente de transformación digital de la Clínica Sanatorio Alemán



Generando valor en el mundo empresarial

pág. **29** | **Juana Pavez**
Ingeniero de Sistemas - Enterprise Coach, Agile Coach, Líder Scrum Master, Scrum Master Senior



El emprendedor latinoamericano es resiliente, afronta la adversidad y tiene un sentido positivo inigualable

pág. **33** | **Benjamin Carrasco**
Coordinador CDN SERCOTEC Aconcagua



El Líder Integral en Tiempos de Transformación Digital

pág. **37** | **Rodrigo Holmberg**
Organizational Project Management Lead at Deloitte

directorio

► Revista Factor de Éxito Chile Número 10, Año 2



CEO y Directora Editorial:
Isabel Mariella Figueroa de Rolo
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Directora de Comunicaciones:
Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Periodistas:
Isamar Febres
Magnolia Sánchez
Baudy Dávila

Coordinadora de contenidos:
Tina Pérez

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota
Daniel Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Rodrigo Garay
Managing and Country Director de Gi Group Holding

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

Colaboración:
Fernanda Contreras
Directora Comercial de Walk the Talk

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

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

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

Revista Factor de Éxito República Dominicana
info@revistafactordeexito.com

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

Revista Factor de Éxito Colombia:
info@columbia.revistafactordeexito.com

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

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

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

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

Congreso anual

Con la participación de más de 220 asistentes, provenientes de 25 países, el pasado 26 y 27 de junio se llevó a cabo el XXIV Congreso Latinoamericano de Fabricantes de Velas, en el hotel Hyatt Regency de la hermosa ciudad de Cartagena, Colombia.

El evento organizado por la Asociación Latinoamericana de Fabricantes de Velas (ALFAVE) incluyó un ciclo de conferencias de formación técnica y gerencial, una expo de proveedores, reuniones de negocios y actividades sociales para fomentar el intercambio entre los presentes.

Amílcar José Lusinchi, directivo de ALFAVE, y uno de los panelistas del evento, comentó que la cifra récord de asistentes en esta edición es una clara manifestación de la industria por querer mejorar sus procesos y adaptarse a las necesidades de un consumidor cada vez más exigente.

“Cada año los fabricantes y proveedores de la industria nos reunimos para actualizarnos sobre las innovaciones en materias primas, insumos y tecnología, discutir sobre los retos presentes y futuros que tenemos como sector y, sobre todo, apoyarnos e inspirarnos de lo que hacen otros colegas en los diferentes países. Al final, todos somos una gran familia”, destaca Lusinchi.

Se estima que las velas se originaron en la antigua civilización egipcia, alrededor del año 2000A.C., como fuente de luz. Con los años, a este uso inicial también se le ha incorporado un rol protagónico en muchas religiones y, más recientemente, también están siendo de gran relevancia como objetos decorativos y de ambientación con la incorporación de aromas.

Ibo Berríos, fabricante colombiano y asistente al congreso comentó: “Estoy muy satisfecho por todo



lo aprendido. En la empresa queremos mejorar la calidad de nuestras velas aromáticas y he podido aclarar muchas dudas en la sesión técnica que tuvimos con el panel de expertos. De igual forma, pude conversar con proveedores de maquinarias porque queremos modernizar nuestra línea de producción de velas religiosas”.

Según estimaciones de ALFAVE, en América Latina se consumen aproximadamente 250.000 toneladas de velas cada año, siendo México el principal productor y consumidor, seguido de Brasil, Chile y Colombia, en un mercado aún muy orientado al uso para iluminación y temas religiosos, aunque la tendencia de consumo de velas aromáticas viene en ascenso.

Para el 2024, ALFAVE realizará su congreso anual en Cancún, México, ocasión en la que también estará celebrando 25 años de fundada. Se espera que parte del congreso sea destinado a discutir sobre sostenibilidad y medio ambiente, como parte de los retos que tiene la industria a futuro. Sin duda alguna, la vela es un producto versátil que ha sabido trascender en el tiempo y detrás hay una industria pujante que se ocupa por ser cada día mejor.

Newell Brands

Newell Brands es una empresa con una cartera de más de 80 marcas en todos los segmentos, categorías y geografías. Al aprovechar la fortaleza de su cartera como #OneNewell, la empresa puede servir mejor a sus consumidores y clientes, operar de manera más eficiente y crear valor para sus grupos de interés.

Recientemente, los equipos de marca de Newell Brands en Chile, incluidos Oster®, Sharpie®, Paper Mate®, Coleman® y Rubbermaid®, organizaron una experiencia de “roadshow” de One Newell para más de 90 clientes locales. El evento mostró la amplitud de su cartera icónica y generó conversaciones sobre nuevas oportunidades para llevar sus productos al mercado para que puedan servir mejor a sus consumidores juntos.

Newell Brands está orgullosa de sus talentosos equipos en #LATAM y en todo el mundo, y les agradece su pasión, ingenio y trabajo en equipo. #newellLATAM



Soprole

Soprole ha logrado un impresionante récord en su medición de compromiso laboral, evaluado bajo la reconocida metodología Gallup. La empresa ha alcanzado una puntuación de 4.34 puntos en una escala que va del 1 al 51. Este logro resalta su dedicación y esfuerzos continuos para ser un lugar excepcional para trabajar.

El compromiso de los colaboradores de Soprole es el corazón de su éxito, esta excelente evaluación refuerza su firme compromiso de ser un gran lugar para trabajar. La empresa cree en el bienestar y el crecimiento de sus empleados y este resultado es un testimonio de su misión de establecer un ambiente laboral inspirador y gratificante.

La metodología Gallup, con más de 30 años de experiencia en la medición de la satisfacción y compromiso de empleados, ha sido su herramienta clave en este logro. Basado en 12 preguntas cuidadosamente diseñadas, este enfoque les permite no solo medir el compromiso de sus empleados, sino también prever la rentabilidad. Es una prueba concreta de que un equipo comprometido y motivado es el motor de la excelencia.



Este éxito no sería posible sin la dedicación de cada uno de sus colaboradores.

“Gracias por ser parte de este logro y por su contribución constante al crecimiento de Soprole! Continuaremos trabajando juntos para superar expectativas, innovar y ofrecer un entorno donde todos puedan alcanzar su máximo potencial”, expresa el equipo administrativo de Soprole.

Un paso a la vez

IDEAL S.A., una destacada empresa bajo el paraguas de Grupo Bimbo, se distingue por su firme compromiso con la preservación del medio ambiente y la creación de soluciones sostenibles que buscan minimizar su huella ecológica. Como un engranaje esencial en la estrategia de gestión de residuos y los proyectos de economía circular de Grupo Bimbo, IDEAL S.A. se enorgullece de su contribución al bienestar del planeta.

Una de las formas en que IDEAL S.A. marca la diferencia es a través de su innovadora utilización de material reciclado en la creación de tarimas y tinas, demostrando que la sostenibilidad puede ser una realidad en la industria.

En línea con su visión de un futuro más limpio y sustentable, IDEAL S.A. ha dado un paso revolucionario al inaugurar un sistema de autoabastecimiento de energía solar en Chile. Esta iniciativa no solo es un ejemplo de vanguardia, sino que también es un testimonio tangible del



compromiso de la marca con la adopción de tecnologías limpias.

La marca se erige como un faro de esperanza en la industria, demostrando que el éxito empresarial y la responsabilidad ambiental pueden coexistir de manera armoniosa

Alianza

La Escuela de Ingeniería UC y Santander Chile se unen en una aventura apasionante: ¡Ing2030! Un curso pionero que desafió a las mentes brillantes de nuestros estudiantes a idear proyectos revolucionarios enfocados en la protección de la biodiversidad y el financiamiento sostenible.

El resultado: ¡más de 100 iniciativas sorprendentes que buscan cambiar el mundo! Tres proyectos se alzan como verdaderos campeones, destacados por su innovación, impacto y visión audaz. Estos ganadores no solo representan el futuro, ¡son el futuro!

La biodiversidad es nuestro tesoro más valioso, y el financiamiento sostenible es la clave para preservarlo. Con Ing2030, estamos forjando una generación de ingenieros comprometidos con el planeta, capaces de unir creatividad, conocimiento y responsabilidad.



Estamos dando vida a soluciones que trascienden, que no solo suman, sino que multiplican.

Ing2030 es más que un curso, es un llamado a la acción, un impulso para crear un futuro donde la biodiversidad florezca y la sostenibilidad sea la norma. La alianza entre la Escuela de Ingeniería UC y Santander Chile es un faro de esperanza en el horizonte

Billetera digital

Con el propósito de continuar fortaleciendo su ecosistema digital y ofrecer a sus clientes experiencias superiores, Cencosud lanza CencoPay, una billetera digital que permite a los consumidores almacenar sus tarjetas en un solo lugar y realizar pagos directamente desde el celular de manera simple y segura.

CencoPay permite utilizar todo tipo de tarjetas y además, pagar desde una cuenta digital personal a la que es posible agregar saldo directamente en la app, revisar el detalle de devoluciones y pagos realizados en nuestras tiendas físicas y digitales.

Los clientes tendrán acceso a promociones exclusivas y acumular el doble de Puntos Cencosud, descargando la aplicación sin costo en App Store y Google Play.

“Hoy lanzamos CencoPay en nuestro HubCenco, junto a nuestros distintos líderes y equipos para conocer los detalles de nuestra nueva app ya



disponible en supermercados Chile, Jumbo, Santa Isabel y SPID, que luego se ampliará a Easy y Paris con nuevas funcionalidades de forma gradual. Pronto llegaremos a distintos países de la región. ¡Hoy más que nunca, vamos por más!”, expresa el equipo de Cencosud.

Nueva plataforma

Visa (NYSE: V) anunció que ha firmado un acuerdo definitivo para adquirir Pismo, una plataforma de banca central y procesamiento de emisores nativa de la nube con operaciones en América Latina, Asia Pacífico y Europa, por \$ 1 mil millones en efectivo.

Al adquirir Pismo, Visa estará posicionada para proporcionar capacidades de procesamiento de emisores y banca central a través de tarjetas de débito, prepagas, de crédito y comerciales para clientes a través de API nativas de la nube. La plataforma de Pismo también permitirá a Visa brindar soporte y conectividad para vías de pago emergentes, como Pix en Brasil, para clientes de instituciones financieras.

“A través de la adquisición de Pismo, Visa puede brindar un mejor servicio a nuestros clientes de instituciones financieras y fintech con soluciones bancarias centrales y de emisores más diferenciadas que pueden ofrecer a sus clientes”, dijo Jack Forestell, director de producto y estrategia de Visa.



“En Pismo, nuestro objetivo es permitir que nuestros clientes lancen pagos y productos bancarios de vanguardia dentro de una única plataforma nativa de la nube, independientemente de los rieles, la geografía o la moneda. Visa nos brinda un apoyo inigualable para expandir nuestra huella a nivel mundial y ayudar a dar forma a una nueva era para la banca y los pagos”, dijo Ricardo Josua, cofundador y director ejecutivo de Pismo.

Pismo conservará su actual equipo directivo. La transacción está sujeta a aprobaciones regulatorias y otras condiciones de cierre habituales y se espera que se cierre a finales del 2023.



Rodrigo Garay

**Managing and Country Director
de Gi Group Holding**

**Transformación Digital y Liderazgo
en el Mercado Laboral Chileno**

Rodrigo Garay, Managing and Country Director de Gi Group Holding en Chile, comparte su perspectiva sobre liderazgo empresarial, gestión del talento humano y transformación digital en el competitivo mercado laboral chileno. Destacando la importancia de la adaptabilidad y la innovación, Garay detalla cómo ha enfrentado desafíos y oportunidades para crear equipos excepcionales y promover el cambio positivo en la organización.

“En el caso de Gi Group Chile, parte de lo que hemos mantenido es la flexibilidad, con trabajo híbrido, pero además centrándonos en el equipo, utilizando como base la tecnología para el desarrollo del talento, con 3 líneas de acción: análisis y mejora de estructuras, desarrollo de una cultura con énfasis en el aprendizaje constante y la entrega de objetivos a nivel general.”

¿Cómo ha sido su experiencia liderando la gestión del talento humano y la transformación digital en Gi Group Holding en Chile?

Mi experiencia ha sido muy enriquecedora y desafiante. He tenido la oportunidad de trabajar con equipos multidisciplinarios, diversos y de muchas culturas diferentes, que me han aportado nuevas perspectivas y conocimientos.

Durante este tiempo he debido aprender a adaptarme a los cambios constantes del entorno, a innovar con soluciones creativas y a aprovechar las ventajas de la tecnología para optimizar los procesos y mejorar la experiencia de los clientes y los colaboradores.

Actualmente estamos implementando nuevas estrategias para atraer, desarrollar y retener el talento, alineado con la cultura y los objetivos del holding. Uno de nuestros nuevos pilares es fomentar una cultura de aprendizaje continuo, colaboración y feedback, para impulsar el crecimiento profesional y personal de los equipos, para ello estamos en proceso de contratación de nuevas herramientas que nos permitan administrar de mejor manera el desempeño de nuestros colaboradores y desarrollar planes de mejora personalizados.

Ya iniciamos procesos de transformación digital que van a permitir automatizar tareas, analizar los datos y generar valor agregado, con foco en la eficiencia, en esa línea hemos desarrollado un sistema que nos permite integrar los datos de diferentes fuentes, generar reportes automáticos y obtener insights accionables para mejorar la toma de decisiones.



He enfrentado los retos con una actitud positiva, proactiva y resiliente, buscando siempre la excelencia y la satisfacción de los clientes internos y externos.

¿Podría compartirnos algunas cifras que demuestran el impacto positivo de su gestión en la productividad de la empresa?

Actualmente nos encontramos en pleno proceso de transformación y cambios dentro de la empresa, por lo cual esperamos que los resultados de las nuevas implementaciones se vean reflejados en los informes de finales de 2023 y con un impacto mayor en 2024. Sin embargo, estamos muy contentos con los resultados que obtuvimos en el primer semestre del año. Asimismo, es claro que el objetivo de las nuevas implementaciones es la efectividad en la gestión diaria, con una mejora en los sistemas utilizados, nuevas integraciones y una constante capacitación y retroalimentación a nuestros colaboradores.

¿Cuánto ha invertido Gi Group Holding en temas de gestión de talento y transformación digital en Chile?

La adquisición de The Bridge en febrero 2023 por parte de Gi Group Holding, no solo fue su adquisición número 50 a nivel mundial, sino también su primera inversión en Chile. The Bridge, al ser una red global de talentos especializada en perfiles tecnológicos, creativos y digitales, aporta directamente al desarrollo en esa materia localmente y a nivel regional (Latam). Además, actualmente nos encontramos en una etapa de evaluación de nuevas inversiones que nos permitan seguir creciendo

y aportando en el mercado laboral de manera sostenible.

¿Cómo ha logrado crear equipos excepcionales en esta era de transformación digital?

Uno de los desafíos más importantes que he tenido es la conformación o reestructuración de los equipos, hoy las personas valoran más dimensiones dentro del trabajo que hace unos años, ya no es solo el salario; el trabajo remoto y el equilibrio entre vida personal y laboral son temas que las organizaciones deben tener en consideración. La implementación de una mayor flexibilidad contractual, de la mano de seguridad laboral y posibilidades de desarrollo son parte de las claves para poder evitar la alta rotación que hoy tienen algunas empresas. En el caso de Gi Group Chile, parte de lo que hemos mantenido es la flexibilidad, con trabajo híbrido, pero además centrándonos en el equipo, utilizando como base la tecnología para el desarrollo del talento, con 3 líneas de acción:

Análisis y mejora de estructuras, procesos y metodologías actuales, implementando cambios para el adecuado trabajo en equipo, facilitando la comunicación, la colaboración y la coordinación entre las personas tanto a nivel interno como externo.

Desarrollo de una cultura con énfasis en el aprendizaje constante y la mejora continua, impulsando las habilidades necesarias para el trabajo en equipo, tanto técnicas como blandas, que permitan a los miembros del equipo resolver problemas, tomar decisiones, innovar y adaptarse al cambio. Entrega de objetivos a nivel general, lo que ha supuesto un desarrollo orgánico del concepto de equipo, generando una identidad, visión y valores compartidos, “todos juntos por el propósito”.

Todos ellos de la mano de sistemas digitales que permitan el control, retroalimentación, reconocimiento y autonomía, que impulse al equipo a superarse y crecer constantemente.

¿Cuál ha sido su mayor desafío al liderar el cambio en Gi Group Holding en Chile?

Por lejos lograr el compromiso de las personas durante el proceso de cambio. Hemos tenido que trabajar en la generación de una cultura de aprendizaje, innovación y adaptación, en muchos casos cambiando paradigmas y concientizando a

las personas en lo valioso del cambio, en primer lugar, para ellos y su desarrollo y en segundo para la empresa.

¿Podría contarnos un poco sobre su historia y experiencia en el liderazgo de equipos?

Mi primera experiencia como líder de equipos fue hace 10 años, cuando tenía 27 años y trabajaba en el área comercial de una empresa del grupo Metrogas. ¡Fue un gran desafío para mí, porque a esa edad muchos me consideraban “joven” e inexperto para liderar un área! Sin embargo, eso no me detuvo, sino que me impulsó a demostrar mi capacidad y mi pasión por el liderazgo. Desde ese momento, opté por pensar que cada día es una oportunidad para aprender, crecer personal y profesionalmente.



A lo largo de mi carrera profesional he pasado por diversos niveles y áreas, desde coordinaciones, jefaturas, subgerencias, gerencias; en áreas comerciales, administración y finanzas. En todas esas experiencias he tenido la suerte de liderar equipos talentosos y comprometidos, con los que he compartido logros, aprendizajes, dificultades y soluciones.

Una de las experiencias más desafiantes y gratificantes que he tenido como CFO en The Bridge, fue implementar la estructura de data driven en equipos multiculturales distribuidos en diferentes países. Al principio, me encontré con mucha resistencia

al cambio por parte de los colaboradores, que tenían ser “controlados” por los datos.

Me apoyé en el trabajo de equipo y la comunicación constante con los líderes y los miembros de cada equipo. Les expliqué el propósito y los beneficios de la nueva estructura, les mostré ejemplos y casos de éxito, les di feedback y reconocimiento por sus avances. Así logré generar confianza y compromiso con el cambio. Al final del proceso, pude ver cómo los equipos se habían adaptado exitosamente y cómo habían mejorado su desempeño y su satisfacción.

Soy consciente de que no soy un líder perfecto, y que tengo aspectos que mejorar. Por ejemplo, al principio me costaba mucho delegar tareas y confiar en mi equipo, porque quería tener el control de todo. Sin embargo, me di cuenta de que eso era contraproducente, y que debía confiar en el talento y la capacidad de mis colaboradores. Por



eso, he trabajado en desarrollar mi confianza, mi comunicación y mi feedback con mi equipo.

Para mí, las personas son la base del éxito de las organizaciones y con esa premisa el desafío de “liderarlas” se vuelve más desafiante, pero también más motivador. Me llena de orgullo ver cómo mis equipos crecen y se desarrollan profesionalmente bajo mi liderazgo. Me emociona ver cómo se involucran y se comprometen con los objetivos de la organización. Me apasiona ver cómo se superan e innovan cada día. ¿Qué más puedo pedir como líder de equipos?

¿Qué fortalezas cree que tiene el mercado laboral chileno?

Las mayores fortalezas del mercado chileno son: la diversidad, la creatividad y la adaptabilidad de los profesionales chilenos, que han demostrado su capacidad para enfrentar los desafíos y oportunidades que se presentan en un entorno altamente cambiante y competitivo.

¿Cómo ha sido el proceso de arribo de Gi Group a Chile y cómo ha influido en el mercado laboral local?

El arribo comienza como un proceso inorgánico debido a la compra de The Bridge, y a partir de ahí ha sido un proceso paulatino y de conocimiento del mercado chileno.

Hoy la incursión de Gi Group en Chile permitirá a las empresas contar con un nuevo socio global y multibrand, que les ofrezca soluciones integrales y personalizadas de recursos humanos, con una amplia experiencia y presencia en distintos mercados y sectores.

¿Cuáles son los planes de inversión de Gi Group Holding para los próximos años en Chile?

Gi Group Holding a nivel global tiene un plan de inversión a dos años de 110 millones de dólares, y Chile se encuentra dentro de los países elegidos para activar parte de esa inversión.

¿Cuál es la meta de ingresos para Gi Group Holding para el año 2024?

6 billones de euros.

¿Qué porcentaje de los ingresos del Grupo proviene de operaciones internacionales?

*53% Italia.
47% Resto del mundo.*

¿Cuál es el crecimiento proyectado para el mercado local en lo que queda del año?

Un 34%

¿Cómo planea Gi Group Holding lograr un crecimiento orgánico y a través de inversiones focalizadas en Chile?

El plan general tiene 3 ejes principales:

El primero es consolidar la marca The Bridge como referente en el mercado chileno, aprovechando las sinergias con el holding Gi Group y sus distintos

servicios, tales como la gestión del talento, la formación, la consultoría y la externalización.

El segundo es diversificar nuestra oferta de servicios en el país, incorporando otras marcas del ecosistema global de Gi Group que respondan a las necesidades específicas de nuestros clientes, como por ejemplo capacitación y desarrollo de carrera, inserción laboral o reclutamiento especializado en otras áreas.

El tercero es acelerar el crecimiento mediante

inversiones estratégicas en empresas locales de temporalidad y de reclutamiento especializado, que nos permitan ampliar nuestra cartera de clientes y nuestra presencia territorial.

¿Qué importancia tiene para Gi Group Holding garantizar el bienestar y desarrollo de los trabajadores en Chile?

Gi Group Holding basa su filosofía en la generación de empleos sostenibles, garantizando el bienestar y el desarrollo de los trabajadores, en conjunto con el respeto a sus derechos y la protección social. Para ello queremos posicionarnos como articuladores entre el Estado, las empresas y los trabajadores, reconociendo el valor del trabajo como fuente de dignidad, desarrollo y cohesión social, promoviendo políticas públicas y privadas que favorezcan



la creación y el mantenimiento de empleos de calidad, con salarios justos, condiciones mínimas y oportunidades de aprendizaje y progreso.

¿Cómo ha sido la experiencia de adquirir The Bridge Social y cómo ha impactado en las operaciones de Gi Group Holding en Chile?

Ha sido una experiencia tremendamente positiva, ya que permitió tener un crecimiento que ha logrado impactar en todos los ámbitos. Tanto a nivel empresa como a las personas. Pasamos de ser una startup a pertenecer a uno de los ecosistemas de capital humano más grandes del mundo. Realizamos cambios a nivel organizacional, reestructuraciones a áreas y creando nuevas, con foco en mejorar los servicios para nuestros clientes y colaboradores. También hemos trabajado en la adaptación de las personas a las nuevas directrices, pero sin perder el espíritu de The Bridge.

No puedo dejar de mencionar que Rui Rocheta, nuestro Chief Regional Office SW Europe & LatAm se transformó en un gran apoyo y referente para los líderes de Chile, ya que cuenta con una vasta experiencia laboral dentro del holding, por lo cual nos ha podido transmitir sus conocimientos tanto profesionales como personales. Por último en esta nueva era que significa Gi Group Holding en Chile, estamos orgullosos y seguimos trabajando por ser un buen equipo y traer una nueva perspectiva al mercado laboral chileno.

Al adentrarnos en la historia y visión de Rodrigo Garay, nos encontramos con un líder cuya pasión por el desarrollo de equipos y la implementación de estrategias innovadoras se refleja en cada punto de vista reflejado en sus respuestas. Su enfoque en la adaptabilidad, el aprendizaje constante y la promoción de una cultura de colaboración y crecimiento, sirven como faro para la evolución de Gi Group Holding en Chile.

En un mundo en constante transformación, Rodrigo Garay demuestra que el liderazgo inspirador y el compromiso con el bienestar de los trabajadores son los pilares que guían a la empresa hacia un futuro de éxito sostenible en el mercado laboral chileno y más allá.



Premium Content

LA GESTIÓN DEL TALENTO
EN LAS EMPRESAS

Javier Giménez Divieso

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

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

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

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

Pero, ¿cómo se consigue esto en una empresa?

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

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

Los resultados fueron los siguientes:

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

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

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

Para el trabajador:

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

Para la empresa:

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

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

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

En líneas generales, podríamos concluir que existen tres fases:

1) Fase de valoración

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

2) Fase de dirección

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

3) Fase de desarrollo

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

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

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

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

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

¿Viajamos juntos al éxito?

Javier Giménez Divieso

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Javier Giménez Divieso

Antonio Gutiérrez

Ingeniero Comercial y Contador Auditor

Los líderes deben aprovechar las tendencias tecnológicas manteniendo al talento humano como prioridad.

En cuanto al papel del liderazgo en este entorno digital, Gutiérrez enfatiza que se necesitan líderes conscientes que pongan a las personas en el centro y gestionen con una mayor presencia e inspiración, revistiendo lo tecnológico de humanidad.

En esta edición contamos con la participación de un experimentado profesional con una trayectoria de más de 30 años en el mundo financiero y empresarial, así como en la formación y desarrollo de habilidades de negocio y liderazgo.

Antonio Gutiérrez es Ingeniero Comercial y Contador Auditor, con una amplia experiencia ejecutiva en gestión de negocios y riesgos. Durante más de 20 años, se desempeñó como Gerente de Riesgos y Director de la “Escuela de Formación” en el Grupo Banco Santander Chile, donde desarrolló una especialización en evaluación y gestión de negocios y riesgos.

Además, cuenta con más de 20 años de experiencia como formador y facilitador en diversos niveles, tanto empresariales como universitarios y técnicos profesionales. Ha capacitado a jóvenes y adultos en temas relacionados con gestión, habilidades de negocio, desarrollo personal y liderazgo.

En los últimos 10 años, Gutiérrez ha centrado su labor en el entrenamiento en gestión consciente y en el despertar de liderazgos dormidos. Su enfoque se basa en el desarrollo de competencias y habilidades para la gestión de negocios y la activación personal, a partir de la generación y expansión de consciencia en las personas, equipos y organizaciones.

En esta oportunidad, exploraremos junto a este destacado profesional cómo la evolución digital está transformando la manera en que las compañías manejan el capital humano y cómo los líderes empresariales pueden capitalizar estas tendencias para fomentar el progreso y la creatividad en sus emprendimientos. Su amplia experiencia en dirección y potenciación de aptitudes será la clave en esta entrevista.

El también ingeniero, destaca la importancia de utilizar las herramientas tecnológicas con plena consciencia y alineadas con un propósito, para que

realmente sean beneficiosas y generen valor en el ámbito laboral.

Asimismo recomienda a las nuevas generaciones a conocer los propios dones y talentos, los intereses personales y las tendencias del mercado laboral, para elegir sus carreras en el área de la tecnología y hace hincapié en equilibrar la especialización con la propia humanidad y características personales.

La gestión consciente y el desarrollo personal son destacados como elementos clave para sobresalir en el ámbito laboral en una era de cambio impulsada por la tecnología.



¿Cuál es el papel del liderazgo en un entorno digital? ¿Qué características debe tener un líder para liderar con éxito en este contexto?

Desde mi punto de vista, el principal “problema o desafío” de las Empresas de hoy, no tiene que ver con la tecnología o la digitalización.

El principal problema es la falta de consciencia, lo que en términos simple implica que no tienen activado el “darse cuenta”, lo que lleva a que no se vea ni se procese la realidad para sustentar la toma de decisiones.

Lo señalado ha llevado a que estemos llenos de “Empresas Egoicas”, en que se opera desde el “Yo” y no desde el “Nosotros”. El foco está en los números y no en las personas, las que en la práctica se han convertido en algo absolutamente desechable.

En un escenario como el anterior y considerando un entorno digital como el que se está promoviendo a todo nivel, el papel de los liderazgos será clave.

Lo que se requiere para lidiar con lo digital y la Inteligencia artificial, son líderes de verdad y no líderes de papel. Y esos son líderes conscientes, que prioricen a las personas y que gestionen poniéndolas en el centro.

La tecnología superior a la que el mundo está accediendo, puede convertirse en un peligro y un auténtico boomerang para la sociedad y por cierto para las empresas, si es utilizada y gestionada sin una buena dosis de consciencia y humanidad.

En los entornos altamente digitalizados, es altamente necesario estar más cerca de las personas como un líder que transmite presencia e inspira con su actuar, revistiendo lo tecnológico de humanidad.

¿Qué consejos daría a los líderes empresariales que aprovecharán las tendencias tecnológicas para impulsar el crecimiento y la innovación de sus negocios?

El consejo que le daría a los líderes empresariales es que prioricen de verdad a las personas y las pongan en el centro de la gestión.

La tecnología y la digitalización sólo tendrá sentido y traerá beneficios, si está al servicio de las personas y no al revés.

La innovación la generan las personas y no las máquinas; por lo tanto lo primero es lo primero.

Un auténtico líder debería saber que se puede hacer un negocio con tecnología o con máquinas, pero no puede haber una Empresa sin personas.

Desde mi punto de vista, si ponemos a las personas primero y lo digital al servicio de ellas, todo se irá dando naturalmente y habrá por cierto una auténtica generación de valor.

En su opinión, ¿qué habilidades y competencias son más relevantes para los jóvenes que buscan ingresar al mundo laboral en esta era digital?

Desde mi punto de vista, las competencias más relevantes son:

Tener una consciencia activada y despierta: hoy más que nunca se requieren personas despiertas, que no funcionen en modo “piloto automático”. Esto implica que tengan la capacidad para ver la realidad; para “darse cuenta”; y para unificarse con la experiencia.

Hoy no se necesitan teóricos que entiendan, sino que personas que comprendan.

Tener una elevada capacidad para construir información a partir del análisis de datos: en la actualidad en un mundo cada vez más digitalizado, vivimos en medio de un mar de datos. Y donde abundan los datos, escasea la información.

Por lo tanto, una capacidad clave es la de procesar datos y construir información, para a partir de allí generar una adecuada toma de decisiones.

Tener “pensamiento crítico”: para que lo señalado en el punto anterior se pueda dar, es imprescindible complementarlo con el cultivo del pensamiento crítico.

Un profesional de la “era digital” debe cultivar la libertad de consciencia y debe antes que nada ser capaz de pensar por si mismo.

Hoy se requieren personas que piensen, que tengan ideas propias, y no que sigan o sean parte de algún rebaño.

¿Cuáles son las oportunidades que la tecnología ofrece a los jóvenes en términos de desarrollo profesional y crecimiento personal?

Me parece que las más importantes son:

- Acceso a un conocimiento ilimitado, el que por cierto debe saber canalizarse.
- Posibilidad de desarrollar habilidades técnicas.
- Proveer una fuente de ideas y alternativas para dar sustento a nuevos emprendimientos.
- Puede ser un buen mecanismo para promover la colaboración y el trabajo en equipo.
- Promueve y facilita la generación de redes y la globalización.
- Pueden potenciar su “marca personal” a partir de una mayor visibilidad e interacción a nivel global.
- Facilita la flexibilidad en el trabajo, lo que



puede favorecer la integración vida laboral v/s vida personal.

¿Cómo pueden los jóvenes aprovechar las herramientas tecnológicas disponibles para impulsar su propio desarrollo y carrera profesional?

Utilizándolas con plena consciencia, lo que implica alinearlas con un propósito, y usarlas en forma responsable y ética.

Es decir, se requiere accionar con foco, en forma estratégica y en alineación con competencias y habilidades complementarias.

Lo anterior permitirá la construcción de una presencia en línea que tenga credibilidad y que les de acceso a participar en proyectos, empresas o negocios, a través de la red virtual.

¿Cuáles son los aspectos clave que los jóvenes deben considerar al elegir una carrera o especialización en un mundo digitalizado?

Tener consciencia acerca de los dones y talentos propios v/s las habilidades y competencias requeridas.

Así como el Interés y pasión personal. Tener respuesta para la pregunta: ¿Qué es lo que me mueve y apasiona?, también conocer la tendencia del mercado laboral y áreas de mayor demanda de trabajo.

Posibilidades de crecimiento y desarrollo, acceso a flexibilidad y adaptabilidad; posibilidad de equilibrar mi especialización, con mi propia humanidad y características personales.

¿Cómo cree que la gestión consciente y el desarrollo personal pueden ayudar a los jóvenes

a sobresalir en el ámbito laboral en una era de cambio impulsada por la tecnología?

La tecnología usada en forma inconsciente y por “autómatas” en vez de personas despiertas y conscientes, sólo puede generar desequilibrio tanto a nivel personal como organizacional.

La gestión consciente llevada a este ámbito, no es otra cosa que tomar nota de los efectos que tengan las decisiones que se tomen en las personas y en nuestro entorno.

Este nuevo mundo tecnológico requiere ser gestionado por personas que vean, se den cuenta y deliberen; y no por robots con apariencia humana.

¿Cómo hacer que más niñas y mujeres se interesen en carreras STEAM?

Me parece que la clave es tomar consciencia acerca de la relevancia de crear entornos educativos inclusivos que incentiven y apoyen a las niñas a explorar y manifestar su interés en estas carreras asociadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas lo que implica generar a la par un ambiente amigable que permita canalizar recursos y oportunidades.

Lo anterior por cierto se relaciona con barrer con los disfuncionales paradigmas vigentes en cuanto a los estereotipos de género, y con divulgar e incentivar los proyectos Steam en el currículo y ámbito escolar.

En complemento de lo señalado, si se genera una mayor consciencia en cuanto a la importancia que tiene para la sociedad una auténtica equidad de género, la mayor participación de niñas y mujeres en las carreras STEAM debería darse naturalmente.



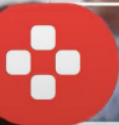
Sebastián Goldsack

Gerente de transformación digital de la
Clínica Sanatorio Alemán

Desafíos y logros en la transformación
digital y la gestión de talentos en el área
de la Salud

La forma en Goldsack ha abordado los desafíos específicos de la transformación digital en la industria de la salud, incluyendo la falta de estructuras establecidas y las complejidades normativas, resalta su enfoque estratégico y su capacidad para implementar cambios efectivos en organizaciones tradicionalmente resistentes a la transformación.

Líder



Sebastián Goldsack
Gerente de Transformación Digital

La historia de Sebastián Goldsack, Gerente de Transformación Digital de la Clínica Sanatorio Alemán, se relaciona con el tema central de esta edición. En un mundo que se está volviendo cada vez más digital, la gestión del talento humano es esencial para el éxito empresarial, es por ello que la transformación digital está cambiando la manera en que las empresas gestionan su talento, y Goldsack ejemplifica cómo los líderes pueden aprovechar estas tendencias para impulsar el crecimiento y la innovación en sus organizaciones.

Este profesional en su rol como gerente de Transformación Digital en la Clínica Sanatorio Alemán, ilustra cómo las empresas están adoptando la tecnología para mejorar la atención al paciente y lograr resultados operativos y financieros favorables.

Su experiencia como Ingeniero Civil Mecánico de la Universidad de Concepción, junto con sus diplomas en Transformación Digital y Administración de Empresas, lo han preparado para liderar en el ámbito de la transformación digital y la dirección general.

A lo largo de más de 15 años, Goldsack ha liderado equipos en diversos sectores, incluyendo proyectos relacionados con la minería, generación de energía, celulosas, refinería y, más recientemente, el sector de la salud. Esta amplitud de experiencia le ha proporcionado una perspectiva interdisciplinaria valiosa en su enfoque gerencial. Su especialización en servicios industriales, mantenimiento, mejora

continua y transformación digital está alineada con la evolución que el mundo empresarial está experimentando.

Sus logros notables en la ejecución exitosa de proyectos y la gestión de equipos basados en la eficiencia y la confianza subrayan su capacidad para liderar el cambio en un entorno cada vez más digital. En su puesto actual, Goldsack encabeza la formación y dirección de una gerencia de servicio y asesoría en Clínica Sanatorio Alemán, con el objetivo de mejorar la atención al paciente y alcanzar resultados favorables a través de la implementación de mejoras en los procesos y la incorporación de tecnología de vanguardia, cuando sea necesario.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando equipos en diferentes sectores, como la minería, generación de energía, celulosas, refinería y recientemente en el sector salud?

En los sectores anteriores donde nos desempeñamos existen estructuras para poder ejecutar proyectos de forma rápida y eficiente. Hay un instructivo de proyectos, carpetas de arranque, kickoff inicial, está toda la estructura, pero en salud esto no está disponible de la misma manera, lo que ha involucrado un esfuerzo para implementarla.

En general, para cualquier proyecto de implementación de cualquier rubro siempre es importante lo técnico, pero también lo que está detrás que se preocupa de la implementación, de



sostener los equipos de trabajo y estar atento a los cambios.

¿Cuáles son los principales desafíos que ha enfrentado al liderar la transformación digital en la industria de la salud?

De acuerdo con mi experiencia, en la industria de la salud en general es menos propensa a los cambios. Además, no existen los mismos proveedores en torno a las industrias de las cuales venía. Un punto crítico son las reglas de negocio de la salud, particularmente en torno a cobros y similares, que en Chile son más complejas que en otras latitudes.

El desafío principal considera incluir un cambio de paradigma del ámbito de la salud en torno al paciente.

¿Cómo ha logrado formar y liderar una gerencia transversal de servicio y consultoría en la institución?

La confianza que han entregado tanto en el directorio como en la gerencia general, y que principalmente se basa en 3 pilares básicos: primero, tener una línea de cambios de procesos, segundo, de cambios de tecnología y finalmente como se gestionará con las personas este cambio de tecnología.

Lo principal es tener un buen equipo con las competencias y motivación necesarias, transversal a los roles.

¿Qué estrategias ha implementado para mejorar la atención hacia los pacientes y obtener resultados operativos y financieros?

Hemos impulsado la línea de cambios de procesos, tecnología y de acompañar a las personas en estos cambios transformadores, guiándolos en pasar de un proceso A a un proceso B.

¿Cómo ha logrado incluir tecnología en la gestión del cambio y mejoras de procesos en Clínica Sanatorio Alemán?

Primero se creó un área de gestión del cambio dentro de la Gerencia de Transformación Digital, liderada por un psicólogo y que incluye además a comunicaciones y facilitadores.

Esto lo internalizamos para generar un cambio cultural y la forma de desarrollar el proyecto además de la respuesta a éste.

Adm | **iERP**
CLOUD

Construye la plataforma ideal para gestionar tu negocio con **+20 módulos disponibles.**

- Gestión de Proyectos
- Mantenimiento
- Presupuestos
- Inventarios
- Finanzas
- CRM

Escanea el código



Simple, Completo, Flexible.

www.admcloud.net | [@admcloudlatam](https://twitter.com/admcloudlatam)



¿Qué papel juega el talento humano en la transformación digital y cómo lo gestiona?

Es el pilar más importante dentro de nuestra gerencia y la gestión indica que cada persona tiene su rol definido y sus tareas bien definidas.

Además, se gestiona de manera bien horizontal donde cada persona tiene bien definidos sus roles y actividades. Ocupamos herramientas como reuniones semanales donde nos compartimos diferentes estatus todas las semanas conversamos sobre el uso de herramientas como Trello para monitorear el estado de avance de los proyectos.

¿Cómo ha logrado crear equipos de trabajo basados en la confianza, eficiencia y obtención de resultados?

Lo principal es la selección de talento, segundo, y vinculado al aspecto anterior, que las personas tengan autonomía y autogestión para alcanzar los logros. No existe el management sin logros claros.

Se identifica en cada proyecto qué indicador queremos obtener, contamos con KPI's claros de entrada y salida.

¿Cuál es su visión sobre el liderazgo con propósito en esta era de transformación digital?

La naturaleza humana invita a quedarse en su zona de confort. También el riesgo de la eficiencia que se puede producir o el desempleo, o el miedo a quedar abajo. Debemos desarrollar la idea de los cambios de paradigma en tecnología y cómo nos podemos sumar.

¿Qué consejos le daría a otros líderes para crear equipos de trabajo excepcionales en esta era de transformación digital?

El proceso crucial radica en la selección y la integración del talento en la estructura organizacional. Si bien el concepto de trabajo en equipo se ha vuelto común, la verdadera colaboración se materializa cuando cada componente se dedica al objetivo compartido estipulado por el proyecto. Es fundamental reconocer que cada parte desempeña un papel sumamente relevante en el panorama completo de la organización.

¿Qué proyectos futuros tiene en mente para continuar liderando el cambio en Clínica Sanatorio Alemán?

Estamos sentando los cimientos al incorporar tecnología de vanguardia, respaldada por un software de origen alemán. Sin embargo, esto no es el objetivo final, sino más bien el fundamento que nos permitirá crear facilitadores para seguir elevando la calidad de atención a nuestros pacientes y optimizar nuestra labor.

La expansión tecnológica busca proporcionar mayor comodidad a nuestros pacientes, agilizar el proceso diagnóstico y mejorar la eficiencia de costos, en última instancia, para ofrecer un servicio superior. Estamos en medio de una transformación estructural que marca un punto de partida en este camino.

Juana Pavez

**Ingeniero de Sistemas
Enterprise Coach, Agile Coach, Líder Scrum
Master, Scrum Master Senior**

Generando valor en el mundo empresarial

Lograr que las personas trabajen en ambientes colaborativos, sumado al empoderamiento y la autonomía que estas nuevas metodologías fomentan, logrando la adaptación a los entornos cambiantes, ya es una experiencia apasionante.



Juana Pavez, es una consultora exitosa con una amplia experiencia en compañías como IBM, NTT Data y Axity, a lo largo de su carrera, ha trabajado tanto del lado del cliente en instituciones financieras, tales como el Banco de Chile y Empresas CMPC, como en el ámbito docente en universidades venezolanas y chilenas. Juana destaca la riqueza de sus experiencias en diversos sectores industriales y cómo ha liderado equipos altamente efectivos.

Su pasión por los procesos de transformación digital y la implementación de metodologías ágiles es evidente, así como su compromiso con el crecimiento y desarrollo de las personas en su trabajo. Su sólida formación académica en ingeniería de sistemas y sus certificaciones en metodologías ágiles y liderazgo han sido fundamentales para su desarrollo profesional. Juana enfoca su crecimiento personal en el ámbito empresarial, revela valor a través de soluciones estratégicas e innovadoras que impactan positivamente a las organizaciones y la sociedad en general.

¿Qué le motivó a enfocarse en el área de Consultoría para compañías como IBM, NTT Data y Axity?

Mi mayor motivación para trabajar en estas empresas de Consultoría, fue ser parte de una industria especializada que ofrece servicios a diversas organizaciones en múltiples países y sectores, con capacidad para abordar proyectos grandes, desafiantes y complejos, brindando soluciones estratégicas a los clientes, además de ser organizaciones que tienen a los colaboradores en el centro, manteniendo el compromiso con su crecimiento y desarrollo. En todos los casos fueron oportunidades desafiantes, enfrentando diversos retos, aprendiendo de diversas industrias y culturas, con una demanda constante de resultados y contribuyendo siempre en las soluciones estratégicas a nivel local y global.

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando al lado del cliente en instituciones como el Banco de Chile y Empresas CMPC?

Gracias a mi amplia experiencia en el mundo de la consultoría, ahora, al estar del lado del cliente, disfruto de una bonita experiencia que viene a complementar mis conocimientos. En mi trayectoria como consultor, siempre he puesto al cliente en el centro, detectando sus necesidades y aportando valor con diferentes soluciones propuestas, ahora aplico esta misma filosofía al tratar con el cliente interno. Además, mi conocimiento profundo del funcionamiento de las consultoras y los servicios que ofrecen, me permite establecer relaciones colaborativas y beneficiosas con los proveedores, trabajando como partner estratégicos en asociaciones fructíferas para ambas partes.

¿Puedes contarnos sobre su experiencia docente en universidades venezolanas y chilenas?

Mi camino como docente comenzó en Venezuela, impartiendo clases para empresas. Luego, tuve la gratificante oportunidad de enseñar en la Universidad Bicentenario de Aragua y en el Politécnico Santiago Mariño. En Chile, también he tenido la experiencia de dictar clases en la Universidad Autónoma.

La docencia es una actividad sumamente enriquecedora para mí. Es un proceso que me llena de alegría y fascinación, ya que me permite compartir mis conocimientos con otras personas y contribuir con un granito de arena en su desarrollo y crecimiento profesional. Ver cómo los estudiantes adquieren nuevas habilidades y conocimientos es una de las satisfacciones más gratificantes que experimento.

¿Cómo ha sido incursionar en diversos sectores industriales como manufactura, transporte, retail, tecnología y servicios financieros?

En general ha sido verdaderamente gratificante, lleno de valiosos aprendizajes, desafíos emocionantes y oportunidades enriquecedoras trabajar con equipos multidisciplinarios, todo esto me ha permitido acumular una gran cantidad de conocimientos que, aplicados de manera versátil, han sido fundamentales para desarrollar soluciones efectivas que agregan valor en cada proyecto y empresa en la que he trabajado.

Así mismo, he tenido la oportunidad de comprender que la cultura en cada empresa puede variar

significativamente debido a sus distintos objetivos, operaciones, valores y enfoques. Este conocimiento me ha permitido adaptarme de manera eficiente a los distintos entornos en los que me desenvuelvo, comprendiendo y respetando las particularidades de cada industria, empresa, área, equipo y personas. Cada experiencia ha terminado siendo una oportunidad para crecer profesionalmente y fortalecer mis habilidades, lo que me permite hoy en día, afrontar retos con mayor confianza y determinación.

¿Qué le apasiona de los procesos de transformación digital y la implementación de metodologías ágiles?

Tanto los procesos de transformación digital como de implementación de metodologías ágiles resultan apasionantes porque conllevan cambios significativos en las formas

del ser y el hacer, lo cual de por sí, representan un gran desafío. Lograr que las personas trabajen en ambientes colaborativos, mejorando la comunicación de los equipos y el logro de objetivos comunes; sumado al empoderamiento y la autonomía que estas nuevas metodologías fomentan, permitiendo la adaptación a los entornos cambiantes, la disposición a aprender, a mejorar continuamente y a desarrollarse profesionalmente ya es una experiencia apasionante. En resumen, mi pasión y entusiasmo surgen de la posibilidad de ser parte de algo extraordinario que tiene un impacto significativo en el presente y futuro de las organizaciones y de las personas que la conforman.



¿Cómo ha liderado y desarrollado equipos altamente efectivos a lo largo de su carrera?

Desde mis inicios profesionales liderando equipos, me he dedicado en primer lugar a crear ambientes de trabajo gratos y mantener alta la motivación de las personas, lo que me ha permitido generar resultados sobresalientes. Con la experiencia de manejar diferentes equipos, en diferentes proyectos, diferentes industrias, diferentes culturas, he aprendido que hay varios factores que pueden influir en lograr equipos altamente efectivos, tales como: buena comunicación, seguridad, confianza, metas y objetivos claros, entre otros, sin embargo, lo más importante para mí ha sido la genuina preocupación por la persona, como ser humano, con empatía, paciencia y comprensión; estando siempre dispuesta a escuchar sus ideas y preocupaciones, alentándolos a expresarse libremente, haciéndolos sentir valorados y motivándolos a dar lo mejor de sí en cada tarea realizada.

¿Cómo describiría usted su compromiso con el crecimiento y desarrollo de las personas en su trabajo?

El crecimiento y desarrollo de las personas es siempre mi foco, cualquiera que sea mi objetivo dentro de la organización, primero están las personas. Ese compromiso lo manifiesto a través de establecer redes y no jerarquías, fomentar ambientes colaborativos, de aprendizaje y mejora continua, definir metas de desarrollo individual, brindar feedback constructivo, delegar tareas, realizar reconocimientos, ser un mentor, promover oportunidades internas y ayudar a que las personas alcancen su máximo potencial, creando, además, un ambiente laboral positivo y productivo. Estoy convencida que, al fomentar el desarrollo profesional y personal del equipo, contribuyo al éxito y la satisfacción tanto de las personas como de la organización en su conjunto; esta filosofía es la base de mi liderazgo y guía cada una de mis acciones en mi entorno laboral.

¿Puede contarnos sobre su formación académica y cómo ha influido en su carrera profesional?

Como Ingeniero de Sistemas, cuento con una sólida preparación en tecnologías de información, lo que me equipa de habilidades técnicas y capacidad para resolver problemas. Mi experiencia me ha permitido diseñar, implementar y mantener sistemas informáticos en diversas áreas e industrias. Además,

poseo habilidades para gestionar proyectos con éxito, fomentar la creatividad, promover la innovación y trabajar de manera efectiva en equipo. Siempre me mantengo actualizada, aprendiendo constantemente para emplear mis conocimientos en beneficio de los equipos y alcanzar los objetivos de manera eficiente.

¿Qué certificaciones se han obtenido en metodologías ágiles y liderazgo que han sido más valiosas para ti?

Si bien es cierto que todas las certificaciones y entrenamientos que he realizado, han dejado algo valioso y que me ha sido útil en mi desarrollo profesional, permitiendo contar con más y mejores herramientas que me ayuden al logro de objetivos, las certificaciones que considero me han entregado mayor valor son: COACHING AGILE TRANSITIONS, porque aumentó mi adaptabilidad y flexibilidad para hacer frente a los diferentes desafíos que implican los procesos de transformación digital y/o ágiles. Además, me entregó herramientas para colocar la atención en cómo tratar con las personas, los procesos y la cultura de una organización.

AGILITY IN THE ENTERPRISE, me entregó una comprensión avanzada y un conjunto de habilidades para realizar cambios a nivel organizacional, ya no de solo áreas específicas, sino a nivel de flujos de valor de la empresa.

MANAGEMENT 3.0, porque me ha entregado herramientas necesarias para liderar equipos de manera efectiva en entornos empresariales complejos y cambiantes. Y lo más importante, son herramientas que fomentan el bienestar y la felicidad de los equipos, lo que conduce además a un mayor compromiso y éxito organizacional.

¿Cómo describirías su enfoque en el crecimiento personal y la generación de valor en el mundo empresarial?

Creo en la importancia de aprender de cada experiencia para mejorar constantemente mis habilidades y conocimientos. Mi objetivo es aplicar esta evolución personal en el entorno empresarial, aportando soluciones estratégicas e innovadoras que generen un impacto positivo en la organización y el negocio. Aspiro a contribuir significativamente al éxito y progreso sostenible de las empresas y la sociedad en general.



Benjamin Carrasco

Coordinador CDN SERCOTEC Aconcagua

El emprendedor latinoamericano es resiliente,
afrenta la adversidad y tiene un sentido
positivo inigualable

Los emprendedores aportan a las empresas invaluables beneficios
porque piensan de manera distinta, hacen las cosas diferentes,
ofrecen otras perspectivas.

Benjamin Carrasco es un destacado emprendedor comprometido en fomentar un mayor número de emprendedores exitosos en Chile y América Latina. Su enfoque se centra en democratizar el conocimiento y promover la transformación digital en cada emprendedor. Actualmente, ocupa el puesto de Coordinador CDN SERCOTEC Aconcagua.

Con una amplia experiencia en emprendimiento, innovación, retail y telecomunicaciones, ha dirigido proyectos como Transforma tu Pyme (ganador del 1° lugar a nivel LATAM en Transformación Digital 2021), HubRadio y Shock Empresarial. Posee una formación académica sólida, es Ingeniero Comercial y realizó diplomados en Economía Circular, Emprendimiento, Dirección Comercial y Venture Capital.

Además, cuenta con un MBA de la Universidad de Cadiz, España. Ha complementado su formación con cursos en Agilidad, Design Thinking, Mentoría Internacional y Transformación Digital (Scrum Master). Su compromiso con la transformación digital y la formación de equipos excepcionales se refleja en su trayectoria y logros.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando la transformación digital en el ámbito del emprendimiento en Chile y LATAM?

La verdad de las cosas es que ha sido un desafío permanente, ya sea como colaborador, mentor, asesor y emprendedor. Rescato que cada vez más las personas hacen más preguntas, tales como ¿en qué consiste esto? ¿cómo puedo descargarlo?, y sobretodo en el uso de tecnologías como apps, códigos QR entre otros han ayudado a mejorar la comunicación de todos.

¿Cuáles son las principales enseñanzas que ha obtenido al trabajar con emprendedores en el aspecto corporativo?

Los emprendedores a nivel pyme y startups en Latam son bastante similares. Son “busquillas”, desean buenas vinculaciones y sobretodo trabajo permanente en su emprendimiento. Quiero rescatar el ADN Emprendedor Latam, el cual es resiliente, que afronta la adversidad y tiene un sentido positivo inigualable ante el fracaso.

¿Cómo ha logrado fomentar el emprendimiento y la innovación en su rol como Coordinador CDN SERCOTEC Aconcagua?

Trabajamos en un lindo proyecto de Estado, con cientos de emprendedores en el valle de Aconcagua, muchos de ellos microempresarios, pymes y startups, es un desafío permanente a diario, donde deja variadas enseñanzas en lo que respecta la sustentabilidad, el uso adecuado de los recursos hídricos y también generar un impacto económico permanente y relevante en el valle. Agradezco a diario a SERCOTEC y Construyendo mis sueños, la confianza depositada en este servidor.

¿Qué sinergias se han generado al contratar emprendedores en el ámbito corporativo?

Creo firmemente que una empresa corporativa que piensa en global requiere personas buenas de todas las edades. creo que existe una gran oportunidad para los todas las generaciones y emprendedores. Cabe destacar que un emprendedor en ese sentido tiene ganas de salir adelante, tiene flexibilidad y sobre todo piensa fuera la caja.

Cuando tú piensas fuera de la caja o derechamente sientes que no hay caja, en el ámbito corporativo se verá una resistencia inevitable, es ahí donde el compromiso que tienen que tener los gerentes de línea, se enfoca en captar, retener y sobre todo fundamentar y fomentar a los emprendedores dentro

de la compañía, para poder maximizar el valor agregado de cara a los clientes.

¿Cuál ha sido su mayor logro en su carrera como líder en la transformación digital?

Wow son varios momentos destacados que he tenido la suerte de tener, creo que en particular haber ganado el 2021 transforma tu pyme con un presupuesto ajustado ayuda bastante y con un equipo que tenía muchas ganas desde de la red de transformación digital de Chile, con los integrantes de la mesa Pymes.



Una de las cosas que me ha tocado trabajar fuertemente en el tema de transformación digital, es entender que hay que fomentar desde las primeras líneas gerenciales y/o founders, la labor del líder sobre todo que tenga un rol de facilitador y de reflexión de cara a su equipo va a hacer entender de que evidentemente el negocio puede tener distintos cambios dependiendo de los resultados que estén teniendo en el mercado.

¿Cómo ha aplicado sus conocimientos en economía circular, emprendimiento y dirección comercial en su trabajo?

Los conocimientos, según nuestros educadores, deben usarse en beneficio común, incluyendo la aplicación de la economía circular, el manejo responsable de la huella de carbono y hídrica, el reciclaje y la prevención de desastres naturales.

Además, es crucial reconocer que un emprendedor debe generar ingresos, y aquel que no lo logra debe ser visto como un costoso pasatiempo. Un consejo para emprendedores es trabajar por objetivos, ya sea en plazos cortos o más largos, entendiendo que el proceso es marcado por logros específicos.

¿Cuál ha sido su mayor motivación para aportar con Pymes y startups en su rol como mentor? y ¿Qué consejos le daría a los emprendedores que buscan avanzar en la transformación digital de sus negocios?

Bueno la mayor motivación para aportar con las pymes startup, -en ese sentido como rol de mentor- es trabajar fuertemente en un desarrollo sostenible amigable con el medio ambiente, pero sobre todo que traiga mejoras económicas al entorno del emprendedor.

Por otro lado, siento que evidentemente la transformación digital ha traído algo que es impensado para una empresa corporativa, como la decisión de no contratar emprendedores, los cuales si o si te van ayudar. Porque piensan de manera distinta, hacen las cosas diferentes, ofrecen otras perspectivas.

Pensémoslo así, un emprendedor desde que se levante hace todo a un ritmo, cariz y ofrece oportunidades diferentes al colaborador tradicional. Y esas diferencias hay que aprovecharlas en sinergias para mi organización. Un corporativo que no contrate emprendedores en sus diferentes áreas (no solo área nuevos negocios-innovación) en era de transformación digital está condenado a caer.

¿Cómo ha utilizado herramientas como Agilidad, Design Thinking y Mentoría Internacional para apoyar a los emprendedores?

Las herramientas de agilidad son relevantes debido a la necesidad de trabajar en plazos más cortos. Ejemplificado por el cambio en la percepción de invertir en Netflix en comparación con hace dos años, donde la rapidez de los

procesos comerciales ha acortado los tiempos de reflexión. Esto resalta la importancia del design thinking, tecnologías y consejos de mentores para aumentar los ingresos y el impacto positivo en la comunidad

¿Podría contarnos más sobre su libro “NO VOY A QUEBRAR” y cómo ha ayudado a los emprendedores?

El libro está dirigido a emprendedores de pymes/startups en distintas etapas de desarrollo empresarial. Contiene numerosas experiencias de emprendedores que han enfrentado la quiebra o desafíos similares y han logrado recuperarse.

Se resalta que no hay una fórmula universal para superar la quiebra, ya que depende de las habilidades del emprendedor y cómo maneje el proceso. Las secciones sobre creación de redes y liderazgo, en colaboración con Marcelo Muñoz, aportan una perspectiva fresca para líderes y fundadores.

Cuál es su visión para el futuro del emprendimiento y la transformación digital en Chile y LATAM?

En el ámbito digital nacional y latinoamericano, veo oportunidades amplias debido a las ciudades grandes, el crecimiento poblacional y diversas geografías y recursos naturales. Esta combinación nos permite ofrecer soluciones adecuadas a las circunstancias de cada país. Existe un gran potencial tanto en el sector privado como en el público, especialmente en países como Uruguay, Colombia, México y Chile, que están adoptando políticas públicas para fomentar el emprendimiento y convertirse en ejemplos de un estado emprendedor.

Esto es crucial para adaptarse a la creciente sofisticación de la vida diaria y la evolución de las trayectorias profesionales de los colaboradores en las empresas.

¿Cómo ha logrado equilibrar su vida personal como padre de familia y su carrera profesional como Business Mentor?

Equilibrar mi papel como padre de familia y mi carrera profesional en el emprendimiento ha sido un desafío considerable. Inicialmente, seguí la metodología de Jack Ma, el “996”, trabajando largas jornadas desde las 9 de la mañana hasta las 9 de la noche, seis días a la semana. Sin embargo, he aprendido a crear momentos de calidad con mi familia durante la semana y especialmente en los fines de semana.

Actualmente, dedico los fines de semana exclusivamente a estar con mi familia, disfrutando de actividades como fogatas con malvaviscos, películas o paseos al parque. Reconozco que la familia es un poderoso motor para un emprendedor, y es crucial cuidarla y fortalecerla constantemente, integrándola en mi plan de vida.

¿Cuál es su visión estratégica de negocio y cómo la aplica en su trabajo como mentor?

La edición estrategia que tenemos que revisar en ese sentido del negocio es que tenemos que trabajar en el empoderamiento en tres facetas.

Primero, empoderar a los colaboradores para que tengan la libertad de experimentar y superar fracasos, reinventándose en caso de ser necesario.

Segundo, adaptarnos a los estilos de negociación, tanto internos como externos, aprovechando las redes sociales para establecer conexiones instantáneas y directas con diversas personas y lugares a través de contenido visual.

Tercero, fomentar un sentido de pertenencia donde los empleados sientan que están en el lugar adecuado, a corto y mediano plazo, generando soluciones positivas no solo para el crecimiento financiero, sino también para el bienestar de los clientes. En esta era tecnológica, es esencial contar con individuos íntegros que puedan guiar nuestro futuro.

¿Cómo ha logrado desarrollar equipos y procesos en las organizaciones con las que ha trabajado?

Hay un aspecto muy necesario de trabajar, el cual es el ruido que hay alrededor, que nos hace perder el foco o “recalcular” el rumbo de las organizaciones. Para nosotros, los líderes, es fundamental hacer este ajuste hacia el crecimiento.

Por ello entrego los siguientes tres tips: practicar la escucha activa para establecer conexiones igualitarias con los colaboradores, permitiendo discutir temas necesarios en el momento.

Respetar los procesos internos para identificar los más cruciales y priorizarlos en función del negocio y generar espacios de sinergia en el equipo, identificando oportunidades y alineándolas con la estrategia organizacional.

En la actualidad, los “héroes” colaboradores o líderes son menos beneficiosos para el desarrollo de la organización. Un buen enfoque es fomentar un ambiente fraternal entre los miembros, escuchar sus voces y asegurarse de que se sientan valorados y parte integral del proyecto.

¿Qué competencias personales considera más importantes para lograr una exitosa transformación digital en las Pymes y startups?

Las competencias clave para una exitosa transformación digital en Pymes y startups son:

Flexibilidad: Adaptarse a los cambios económicos y organizativos.

Resiliencia: Mantenerse firme en momentos adversos.

Gestión de hitos: Establecer objetivos claros y entender por qué se logran o no.

Planificación estratégica: Seguir un proceso desde el inicio hasta el final, inspirado en la disciplina militar para asegurar éxitos sin contratiempos.

Mentoría de negocio: Contar con varios mentores para guiar en las decisiones y desafíos diarios.

¿Cómo ha logrado mejorar el valor que reciben las organizaciones en sus operaciones tanto con clientes internos como externos?

El valor se percibe cuando el teléfono suena, la marca se hace visible y los clientes internos y colaboradores lo reconocen y recomiendan. Acompañar el negocio es esencial, estar presente en momentos difíciles genera confianza y puntos de inflexión. Durante la pandemia, el contacto con los clientes, preocupándose por sus necesidades, ha demostrado el valor real de la oferta. La era actual destaca la importancia de la postventa en igual medida que la venta.

¿Podría compartirnos alguna experiencia en la que haya realizado una presentación de alto impacto?

He tenido experiencias significativas en presentaciones de alto impacto, especialmente trabajando con pymes y startups. Destaco el éxito de llevar a estas empresas a las finales de premios como Avonni y obtener reconocimientos a nivel latinoamericano y mundial, como en el caso de premios Babson. También me enorgullece el acompañar a pymes en su crecimiento, desde el estatus de micro hasta convertirse en grandes empresas, lo cual he presenciado en todo el país y en distintas empresas latinoamericanas.

Considero que mi contribución radica en asesorar y guiar a los gerentes y fundadores hacia decisiones empresariales acertadas, y siento que es un aporte crucial en mi rol.



Rodrigo Holmberg

**Organizational Project
Management Lead at Deloitte**

**El Líder Integral en Tiempos de
Transformación Digital**

Rodrigo, un líder con más de 15 años de experiencia en la gestión de proyectos complejos, ha encontrado su pasión en liderar proyectos tecnológicos y equipos de alto rendimiento. Su formación en Ingeniería Civil Informática y su especialización en el sector bancario le proporcionaron un conocimiento sólido en tecnología y gestión de proyectos. A lo largo de su carrera, ha liderado transformaciones hacia la agilidad en grandes clientes, enfrentando retos como la resistencia al cambio y la comprensión de la agilidad. Rodrigo comparte su visión sobre la importancia de la adaptabilidad y la creación de equipos excepcionales, donde destaca la comunicación abierta y la valorización de los logros. Su liderazgo se basa en un equilibrio entre la gestión técnica y la empatía hacia su equipo, priorizando el aprendizaje continuo para enfrentar los desafíos cambiantes de la tecnología en la gestión de proyectos.

¿Qué aspectos de su formación en Ingeniería Civil Informática y su especialización en el sector bancario considera que han sido fundamentales para su éxito como líder en proyectos tecnológicos y equipos de trabajo?

Creo que el haber estudiado Ingeniería Civil Informática me ha sido fundamental para desempeñarme en el área de tecnología, dado que me entregó el conocimiento base tanto de Tecnología y Sistemas de Información, como de Gestión y Liderazgo de Proyectos Tecnológicos; lo cual me ha permitido comunicarme en el mismo lenguaje que mis equipos técnicos y entender las limitaciones y posibilidades que surgen a lo largo de un proyecto, así como entender las necesidades y problemáticas de las organizaciones para traducirlas a soluciones satisfactorias hacia ellos.

Durante mi carrera me he desempeñado en variadas industrias, siendo una de ellas la banca, la cual es una industria muy desafiante, siendo altamente innovadora y competitiva, y a la vez fuertemente regulada.

Como líder de proyectos y equipos tecnológicos en el sector bancario me he tenido que preparar y adaptar para relacionarme y liderar equipos de alto desempeño, los que se encuentran constantemente bajo presión, con altas exigencias de rendimiento, por lo que deben desarrollar una fuerte ética de trabajo y orientación al cumplimiento de objetivo.

Los conocimientos y experiencias que he adquirido en la industria bancaria los he aplicado en otras industrias y contextos, proporcionándome una base sólida para

incrementar mi éxito en el liderazgo de equipos de proyectos tecnológicos.

Ha tenido la oportunidad de liderar proyectos y equipos en diferentes industrias, ¿cómo ha logrado adaptarse y aplicar su experiencia de manera efectiva en entornos empresariales tan diversos?

La adaptabilidad ha sido crucial para liderar proyectos y equipos en diferentes industrias, cada sector e incluso cada cliente tiene sus propios desafíos y oportunidades, y lo que puede funcionar en uno puede no funcionar en otro. Para adaptarme con éxito, primero busco entender sus principales problemáticas y el contexto de negocio en el cual están envueltos, asimismo la cultura organizacional es clave para liderar proyectos y equipos.

Una organización con una cultura algo más tradicional, estructurada por funciones, es muy distinta a una organización “proyectizada” o estructurada para el desarrollo de productos digitales siendo “productivizada”.

Una vez que entiendo lo anterior, aplico mis conocimientos y experiencias previas para idear estrategias y modelos operativos de gestión de proyectos para idear soluciones que estén personalizadas a la realidad de cada entorno empresarial, y cliente.

No obstante, y en base a mi experiencia, he descubierto ciertos factores que son comunes a las distintos entornos y clientes, siendo el más importante las personas:

construir relaciones sólidas, fomentar la comunicación abierta y promover un entorno de respeto y colaboración, y de seguridad psicológica que permita el equivocarse con el objetivo de mejorar permanentemente, pero a la vez entregando desafíos alcanzables que permitan al equipo la superación constante, es clave para el éxito de los proyectos; el liderazgo de los equipos de proyecto los construyo considerando como pilares estos aspectos.

A lo largo de su trayectoria, ha ocupado roles tanto técnicos como de gestión. ¿Cómo ha influido esta experiencia en su enfoque de liderazgo y toma de decisiones en la actualidad?

La experiencia que adquirí al inicio de mi carrera asumiendo roles técnicos, me ha proporcionado una perspectiva holística que beneficia enormemente mi enfoque de liderazgo y toma de decisiones, dado que



entiendo los detalles de la implementación de proyectos, lo cual me permite comprender mejor los retos y necesidades de mi equipo, y así tomar decisiones informadas. En mi experiencia como líder, he aprendido a ver el panorama general y a entender cómo cada proyecto y decisión se alinea con la estrategia y los objetivos más amplios de la organización.

Su posición en Deloitte lo ha llevado a liderar equipos de gran tamaño y alto rendimiento. ¿Qué estrategias considera esenciales para fomentar una cultura de excelencia y alto desempeño en un equipo de trabajo?

En mis doce años de experiencia en Deloitte, he tenido la oportunidad de liderar proyectos de todo tipo de complejidades, así como equipos de menor y gran tamaño altamente capacitados. Fomentar una cultura de excelencia y alto rendimiento requiere varias estrategias. La primera es la transparencia, creo firmemente en compartir los objetivos, expectativas y resultados de manera abierta y clara, con el objetivo de que exista el mayor alineamiento posible en miras al logro de las metas del proyecto. En segundo lugar, es importante empoderar a los miembros del equipo dándoles la autoridad y autonomía para tomar decisiones en su ámbito, así como resolver problemas que les surjan. Y por último, pero no menos importante, es crucial reconocer y celebrar los logros, lo que incluye no sólo los grandes éxitos, sino también las pequeñas victorias que ocurren a diario.

En el mundo actual de la transformación digital, la adopción de metodologías ágiles es esencial. ¿Cuál ha sido su experiencia al liderar la transformación hacia la agilidad en grandes clientes y qué obstáculos ha enfrentado en el proceso?

Liderar una transformación hacia la agilidad en cualquier tipo de organización o área siempre será un desafío y una oportunidad emocionante, que implica muchos y variados retos. En mi experiencia, uno de los mayores obstáculos siempre será la resistencia al cambio; a menudo las personas se sienten cómodas con las formas existentes de hacer las cosas, las que siempre han realizado, por lo que se encuentran en su zona de confort, y ven cualquier cambio como una amenaza. Otro obstáculo común es la falta de comprensión de lo que realmente significa ser ágil, lo que provoca incertidumbre sobre el éxito no sólo del Journey hacia la agilidad, sino del impacto negativo que podría traer a la organización. Para superar estos desafíos, es esencial ser paciente y proporcionar formación y apoyo continuo, mostrar a los equipos y a la alta dirección los beneficios prácticos de la agilidad, como la mejora de la productividad, la satisfacción del cliente, la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, y como consecuencia el lograr con mayor probabilidad el logro de objetivos organizacionales.

Como experto en gestión de proyectos, ¿cuál cree que es el papel del liderazgo en la creación de equipos de trabajo excepcionales en esta era de cambio tecnológico constante?

En base a mi experiencia, el liderazgo tiene un papel fundamental y de impacto directo en la creación de equipos excepcionales o de alto rendimiento. No se debe

confundir el ser jefe, quien dirige en base a su autoridad, con el ser un líder, quien guía a través de la inspiración y colaboración. En un entorno de cambio tecnológico constante, el líder debe ser capaz de fomentar una cultura de aprendizaje continuo, así como de innovación y adaptabilidad, siendo un facilitador que ayuda a su equipo a superar obstáculos, un entrenador que fomenta el desarrollo personal y profesional de sus miembros, y un modelo a seguir que inspira a través de su comportamiento y actitud. El líder debe querer ser un líder y estar consciente del esfuerzo y compromiso que este rol trae consigo, y muchas veces dejar de lado el ego para que otros liderazgos situacionales ocurran.

La gestión de talento es un factor clave en el éxito empresarial. ¿Cuáles son las habilidades y competencias que considera más importantes al construir y desarrollar equipos de alto rendimiento?

Existen varias habilidades y competencias que considero vitales para construir y desarrollar equipos de alto rendimiento, para las cuales se debe crear un entorno donde estas habilidades puedan ser desarrolladas y potenciadas. Me gusta agrupar estas habilidades en dos grandes grupos: habilidades técnicas y habilidades no técnicas. Las habilidades técnicas dependen del rol específico, pero en general valoro la capacidad de aprender rápidamente, la curiosidad y la creatividad en este sentido, lo cual le permitirá a los equipos la resolución de problemas técnicos de manera acelerada. Entre las habilidades no técnicas, entre otras destaco la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, la capacidad de adaptarse al cambio, la resolución de problemas, y la colaboración; lo que le permite a los equipos interactuar y comunicarse de manera efectiva.

Ha mencionado que su verdadera vocación es liderar proyectos tecnológicos y equipos de trabajo. ¿Qué consejo le daría a aquellos líderes emergentes que buscan encontrar su propósito y pasión en el mundo empresarial?

Mi consejo es que no tengan miedo de explorar y experimentar, dado que es a través de la exploración y el aprendizaje que podemos descubrir lo que realmente nos motiva y cómo podemos aportar valor. También es importante recordar que el liderazgo no es sólo acerca de uno mismo, sino también acerca de las personas que lideramos. Por lo tanto, debemos buscar formas de utilizar nuestras habilidades y pasiones para inspirar y apoyar a nuestro equipo. Asimismo, aún cuando parezca egoísta, deben priorizar su desarrollo por sobre todas las cosas, incluso por sobre sus equipos, con el objetivo de mejorar constantemente como líderes y así sus equipos se vean beneficiados. Básicamente es apuntar a la mejora continua en el desarrollo de cada uno.

El liderazgo efectivo también implica comprender y conectar con las personas a nivel humano. ¿Cómo mantiene un equilibrio entre la gestión técnica y la empatía hacia los miembros de su equipo?

Creo que un líder debe equilibrar y asegurar ambos aspectos en los equipos, la gestión técnica y la empatía. En el lado técnico, me aseguro de que estamos cumpliendo con los objetivos y entregando el mayor valor posible con

resultados de calidad; sin embargo, no debemos olvidar que los proyectos son llevados a cabo por personas, no por máquinas (al menos hasta ahora, pero veamos cómo evoluciona la IA); por lo tanto, es crucial entender las necesidades, emociones y perspectivas de cada miembro del equipo, incluyendo las mías dado que también soy parte del equipo. Creo que si cada miembro del equipo se siente valorado y escuchado, proporcionando apoyo y orientación cuando se necesite, el equipo logrará los niveles de desempeño esperados.

Como líder en el ámbito de la transformación digital, ¿cómo ha logrado mantenerse actualizado y continuar aprendiendo para enfrentar los desafíos cambiantes que implica la tecnología en la gestión de proyectos?

Mantenerse al día no sólo con las tendencias y desarrollos en tecnología, sino también con las metodologías y el liderazgo en la gestión de proyectos complejos es un desafío constante; para hacerlo, dedico bastante tiempo a actualizar mis conocimientos mediante la asistencia a cursos, conferencias y seminarios, así como el uso de plataformas de e-learning para mantenerme actualizado. Creo que siempre hay algo nuevo que aprender, no importa cuánta experiencia tengamos. También fomento una cultura de aprendizaje dentro de mis equipos, porque todos tenemos algo que aprender y enseñar.

La historia de Rodrigo nos enseña que el liderazgo efectivo es una combinación de habilidades técnicas y empatía humana. Su pasión por liderar proyectos tecnológicos y equipos de alto rendimiento, así como su capacidad para adaptarse a entornos diversos, son inspiradores. La resiliencia en la transformación ágil y su enfoque en la excelencia y la celebración de logros destacan en su camino. Su consejo a líderes emergentes sobre encontrar propósito y priorizar el desarrollo personal y profesional resalta la importancia de crecer juntos. En esta era de constante cambio tecnológico, Rodrigo nos recuerda que el líder que valora tanto el lado técnico como el humano, y se mantiene siempre aprendiendo, es el líder que conduce hacia el éxito en la gestión de proyectos.



William Aguilar

**Embajador Económico y Director Relaciones Exteriores
de la Cámara de Comercio y Empresarios de Mercosur y
América Regional Colombia**

**La transformación digital es un proceso
gradual que requiere tiempo y esfuerzo**

El líder destacado en el ámbito económico y empresarial, se presenta como un individuo con una amplia experiencia en finanzas, dirección de proyectos y relaciones internacionales.

William Aguilar a lo largo de los años ha forjado una carrera impresionante en consultoría financiera y dirección de proyectos, acumulando 16 años de experiencia profesional en diversos roles de liderazgo. Su especialización como agente bróker en banca privada y su experiencia como CEO de las empresas chilenas Suisse Group Consulting LTD y White Trust Fintech S.A. demuestran su capacidad para dirigir y transformar organizaciones en la industria financiera.

Su formación académica es igualmente impresionante, habiendo obtenido una licenciatura en relaciones internacionales del campus de la Universidad Estatal de Kiev en Ucrania. Además, cuenta con certificaciones en pedagogía del idioma ruso y especializaciones en consultoría financiera, administración de empresas y un máster en economía de la University of Oxford.

En su papel actual como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores de la Cámara de Comercio y Empresarios de Mercosur y América Regional Colombia, Aguilar despliega sus habilidades y experiencia para promover las relaciones comerciales internacionales y el desarrollo empresarial en un contexto global.

Su amplio conocimiento en finanzas, dirección de proyectos y relaciones internacionales lo posiciona como un ejemplo inspirador de liderazgo en esta era de transformación digital. El nominado a Best Executive Coach en los Coach Awards 2023, tiene la capacidad para liderar con propósito y su experiencia en la creación de equipos excepcionales resuenan con el mensaje central de esta edición, brindando mensajes inspiradores sobre cómo liderar con propósito y formar equipos excepcionales en la era de la transformación digital.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando la transformación digital en la Cámara de Comercio y Empresarios del Mercosur y las Américas Regional Colombia?

El proceso de integrar la tecnología digital en el caso de la Cámara de Comercio y Empresarios del Mercosur y Américas Regional Colombia, inicialmente nuestras iniciativas y proyectos están enfocados en la creación de una plataforma en línea donde los empresarios y emprendedores pueden registrar sus negocios, acceder a información y recursos de interés, y realizar trámites y pagos de manera electrónica.



Así como también la digitalización de documentos y procesos con el desarrollo de aplicaciones móviles que proporcionan flexibilidad y conveniencia a los usuarios, ya que no necesitan estar en un lugar físico para acceder a los servicios, con la implementación de herramientas de análisis de datos para recopilar, procesar y analizar información relevante para la toma de decisiones estratégicas, con el fin de identificar tendencias, detectar oportunidades de negocio y optimizar los procesos internos de la

organización por ello es importante destacar que la transformación digital es un proceso continuo y en constante evolución.

¿Cuáles son los principales desafíos que ha enfrentado en la gestión del talento humano en esta era de transformación digital?

Creería que la falta de automatización y la digitalización de los procesos, debe contar con personal capacitado en competencias digitales. Ya que es crucial para la gestión del cambio y adopción de nuevas tecnologías mediante un cambio cultural.

En general, la gestión del talento humano en la era de la transformación digital requiere una adaptación constante a medida que las tecnologías avanzan, la gestión del cambio se vuelve crucial y la adquisición y retención de talento digital se convierte en un desafío clave.

¿Qué herramientas tecnológicas han sido clave para lograr la integración vertical y horizontal en la cadena de servicios estandarizados?

En nuestro caso como cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas regional Colombia, diría que para centralizar es fundamental el seguimiento por medio de las Plataformas digitales de colaboración para una comunicación donde faciliten el intercambio de información para la automatización de tareas repetitivas y la robotización de procesos.

En resumen, la integración vertical y horizontal en la cadena de servicios estandarizados se ha logrado gracias a la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan la gestión, coordinación y automatización de los procesos, así como el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas.

¿Cómo ha logrado unificar la misión de todas las partes involucradas en el proceso de transformación digital?

Implica establecer una visión común y alinear los objetivos de cada una de ellas. Para lograr esto, se pueden seguir algunos pasos: comunicación constante, definir una visión compartida,

identificar objetivos comunes, establecer roles y responsabilidades claras, crear un ambiente de trabajo colaborativo, medir y evaluar el progreso.

¿Cuál ha sido su papel como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores en la creación de operadores en todos los sectores de la economía?

Como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores se me delegó promover los intereses en el extranjero, es por ello que hoy nos acompaña un acuerdo con empresarios de la República Popular de China, investigadores y desarrolladores en Argentina vinculados a la academia y a su vez con empresarios en México donde fomentamos la tecnología ofreciendo movilidad ecoturística en Tulum y playa del Carmen.

De esta forma, fomentar relaciones comerciales y económicas entre empresas de diferentes sectores, con la promoción de inversiones, a través de la negociación y firma de acuerdos comerciales y la colaboración con otros empresarios de países asociados trabajando en estrecha colaboración con los actores del sector empresarial, Esto puede implicar la promoción de exportaciones, la facilitación de asociaciones entre empresas locales e internacionales, y el fomento de la innovación y el desarrollo en varios sectores.

Cabe destacar que actualmente estoy por firmar un acuerdo de asociación Suiza, Panamá, Canadá y Dubái, donde buscamos el intercambio comercial de

productos y servicios.

¿Qué papel juega el blockchain y la inteligencia artificial en el primer banco digital del Mercosur como país asociado?

Desde la cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas Regional, Colombia como país asociado busca brindar seguridad, transparencia y eficiencia en las operaciones financieras con el blockchain, como tecnología de contabilidad distribuida, permite el registro seguro y transparente de todas las transacciones financieras realizadas en el banco digital.



Esto significa que cada transacción queda registrada de forma inmutable en un registro descentralizado, lo que previene la posibilidad de fraude o alteración de datos. Además, facilita la realización de transacciones directas y seguras entre los usuarios del banco, eliminando intermediarios y reduciendo los costos asociados de esta forma la inteligencia artificial, puede utilizarse en el banco digital para mejorar la experiencia del cliente y optimizar los procesos internos. Mediante el análisis de datos, opciones de inversión o préstamos. También se puede utilizar para automatizar operaciones financieras, como la verificación de identidad o el análisis de riesgo crediticio.

¿Cómo ha logrado vincular la economía digital en todos los mercados y fomentar el crecimiento económico y el desarrollo del Mercosur y América Regional Colombia?

Desde la cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas Regional Colombia se ha logrado diversas acciones y políticas implementadas tanto a nivel nacional como regional. Algunas de las estrategias como la Promoción de la conectividad, Fomento del emprendimiento tecnológico para crear programas y medidas específicas para los emprendedores y startups que se enfocan en la economía digital. Esto incluye la facilitación de acceso a financiamiento, la creación de centros tecnológicos y la promoción de la innovación.

Para la transferencia de conocimientos y prácticas en la Cooperación regional buscando establecer acuerdos y alianzas entre los países asociados para promover la colaboración. Esto incluye la armonización de regulaciones y normativas, la facilitación del comercio en línea transfronterizo y la promoción de la interoperabilidad tecnológica. Estas acciones han contribuido a impulsar el crecimiento económico y el desarrollo de la economía digital facilitando la integración de los mercados, la generación de empleo, la innovación tecnológica y el acceso a servicios digitales por parte de la población.

¿Podría compartirnos su historia y experiencia en liderar el cambio y crear equipos excepcionales en esta era de transformación digital?

Puedo mencionarte algunas pautas para liderar el cambio en tiempos de transformación digital se requiere adaptabilidad, visión estratégica y habilidades de liderazgo sólidas. Aquí hay algunos puntos clave a considerar; como líder es esencial fomentar una cultura de colaboración y aprender a trabajar en equipo para impulsar la innovación el aprendizaje continuo.

Estar dispuesto a explorar nuevas tecnologías, el liderazgo inclusivo es esencial para construir y mantener equipos excepcionales. crea un sentido de pertenencia y compromiso para adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos que se presenten.

Estar dispuesto a tomar riesgos calculados, aprender de los fracasos y ajustar las estrategias según sea necesario es crucial para liderar el cambio con éxito.

¿Cuál es su visión para el futuro del Mercosur y América Regional Colombia en términos de innovación, empleo y economía digital?

Nuestra visión para Colombia, es promover la innovación, el empleo y la economía digital como pilares fundamentales del desarrollo económico y social de la región. En términos de innovación, es fundamental fomentar el espíritu emprendedor y la creatividad, así como fortalecer la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías.

En cuanto al empleo, la economía digital ofrece grandes oportunidades de generación de trabajos de calidad. Es importante impulsar la capacitación y formación en habilidades digitales, asegurando que los ciudadanos estén preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades que la era digital presenta.

Además, es necesario promover políticas que fomenten la inclusión y la igualdad, creemos que, a través de una colaboración estrecha entre los países miembros, podemos potenciar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en nuestra región.

¿Qué consejos le daría a otros líderes empresariales que buscan liderar la transformación digital en sus organizaciones?

Mostrar un compromiso claro y visible hacia la transformación digital. Esto incluye asignar recursos adecuados, establecer metas claras y comunicar la importancia de la transformación digital a todos los niveles de la organización. También que promuevan una cultura de innovación: fomenten un ambiente de trabajo que valore la experimentación y el aprendizaje. Anime a su equipo a proponer nuevas ideas y soluciones digitales. También es importante estar abierto a la posibilidad de fracasar y aprender de los errores.

Se debe considerar que la transformación digital es un proceso gradual y requiere tiempo y esfuerzo. No se pueden esperar resultados inmediatos, pero con el compromiso adecuado y la estrategia correcta, puede liderar con éxito la transformación digital en su organización.

Aldo Civico

Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

En el burnout hay un quiebre
de la salud personal

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Havening, una revolucionaria técnica psicosensores

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

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

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

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

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

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

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

¿Es el Havening para todo el mundo?

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

Marcelo Muñoz Rojas

Marmunoz@liderexponencial.org

Creador del Método Liderazgo Exponencial



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

Premium Content

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

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

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

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

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

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



6 Acciones Claves para Desarrollarlo en las Organizaciones

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

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

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

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

colaborativos y facilitando la comunicación abierta y transparente.

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

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

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

Rodrigo Giacaman Delporte

**Cofundador y CEO Startups
Latam Clínica Sanatorio Alemán**

Tres claves para trabajar en una startup:
constancia, paciencia y manejo de
emociones

En un mundo en que estamos sobrecargados de
contenidos, lo más importante es poder resumir y
entregar el contenido que tú consideras de valor para
cada persona.

Rodrigo Giacaman Delporte es el CEO y Cofundador de Startups Latam. Este chileno de 29 años, padre, amante de los deportes y con espíritu emprendedor desde muy joven, cuando cursaba estudios en la escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez solo pensaba en nuevas ideas y conceptos para hacer nuevos negocios.

En su primer trabajo en Option, logró entrar al mundo de la tecnología y programación, donde aprendió conceptos e historias claves para darse cuenta de que al ecosistema startups de Latinoamérica le faltaba comunicar todo lo que estaba pasando para poder madurar.

Cuéntanos sobre tu trayectoria profesional, desde tus inicios. ¿Cómo te surge fundar Startups Latam? ¿Qué experiencias y aprendizajes te inspiraron para crear esta comunidad que hoy en día es tan exitosa, la cual has logrado tejer?

Luego de trabajar en la consultora de transformación digital Option, el equipo interno y yo decidimos armar este proyecto que también incluye a la periodista especializada en startups, Sofía Neumann como cofundadora. Así, junto a la experiencia de Sofía y mi fascinación por el mundo de los medios, marketing y comunicaciones, lanzamos Startups Latam, que busca comunicar y conectar el ecosistema startup de Latinoamérica en una sola plataforma.

¿Cómo han sido tus dinámicas y estrategias para liderar tu equipo de Startups Latam? ¿Cómo logras fomentar una cultura de innovación dentro de tus colaboradores y aliados estratégicos para asegurarte de que todos los miembros del equipo participen activamente en los procesos de emprender?

Desde nuestros inicios hemos sido un equipo pequeño, que ha identificado los perfiles necesarios para crecer orgánicamente, esto para mí ha sido la clave de poder generar flujos y productos constantemente, ya que cada uno del equipo es "líder" de su área, trabaja por los objetivos de la empresa, pero de manera independiente.

La idea es que cada vez que alguien encuentre un punto a mejorar o una oportunidad, lo presente al equipo, analice costos y flujos, y defina cómo se medirá. Así logramos compromiso y que las mismas personas tomen los proyectos de manera más cercana.

Con los partners trabajamos de manera similar, definimos los objetivos que cada uno tiene y empezamos a armar el flujo de manera que ambos podamos cumplir con las expectativas. Lo que hemos aprendido, principalmente con las alianzas estratégicas, es que alguna de las partes se ve más beneficiada, ya sea por su experiencia, importancia, tamaño de la empresa etc. Es por esto por lo que nosotros intentamos rearmar las propuestas en conjunto, mostrando que los beneficios pueden ser muchísimos más si probamos cosas nuevas, claramente a veces no funcionan, pero muchas veces sí logramos cosas positivas.



¿Qué atributos buscas al sumar a alguien a tu equipo y cómo garantizas la sinergia entre la inteligencia artificial y las habilidades humanas para obtener un desempeño óptimo?

En mi día a día, yo confío muchísimo en las personas, entiendo que no siempre las cosas salen como uno espera, pero es esa reacción la que me interesa, la tecnología ayuda, pero aún no razona como un ser humano, por lo que, para mí, las tres claves para trabajar en una startup, y no digo solo Startups Latam, sino en todas las startups son: constancia, paciencia y manejo de emociones.

Estás tres habilidades son claves, ya que pasan tantas cosas al mismo tiempo, que lo importante es mantener la calma y ver cómo solucionarlo. Por otro lado, pero no menos importante, es lograr una buena dinámica de equipo, no sirve de nada tener al mejor de los mejores, si no se logra tener una buena relación con todos los demás.

Startup Latam se ha convertido en uno de los Hub más importante de la región en su sector. ¿Cómo van alimentando a diario ese propósito de conectar constantemente a todos los que participan del mundo startups e innovación tradicional, para generar oportunidades de negocio y crecimiento, posicionando así a Latinoamérica como la próxima capital mundial del emprendimiento?

Startups Latam ha ido creciendo principalmente porque intentamos hablar con todas las voces del ecosistema, de esa manera vamos viendo qué es lo que falta y cómo lo podemos atacar. Básicamente son las claves de cualquier negocio: escuchar a los clientes y usuarios, levantar los dolores y entregar soluciones. Lo que más solemos escuchamos, son las dificultades de escalar en otros países de la región, es por eso por lo que ese es uno de nuestros mayores propósitos: ser el canal de conexión entre países, para saltar las distintas barreras. Pero como no somos expertos, lo que buscamos es poder relatar la mayor cantidad de historias, de esa manera son los mismos protagonistas los que enseñan a los que vienen. Creo que ahí es donde más hemos generado tracción, no contamos “contenido brandeado” ni historias fantásticas de super emprendedores, si no que el día a día de cada fundador, startups, país y la región.

La inteligencia artificial es una herramienta poderosa que puede impactar positivamente tanto en los negocios como en la vida de las personas. ¿Qué proyectos has liderado donde la inteligencia artificial haya generado un cambio significativo en su entorno?

Actualmente estoy liderando el uso de IA en Startups Latam, pero también he visto varios proyectos de empresas multinacionales en los que esta tecnología está cambiando la forma de hacer las cosas. Hoy todos vemos y usamos ChatGPT, pero industrias como la minería están trabajando en modelos internos para mejorar los procesos hace muchísimo tiempo, el retail y la manera que te ofrece productos, es IA, como las RRSS te entregan contenido que se asemeja a lo que te gusta.

La IA y Machine Learning están haciendo muchísimo en nuestras vidas y han generado cambios significativos, lo que hoy está pasando es que estamos accediendo como personas naturales a estas tecnologías, por lo que se hace mucho más palpable.

Como líder de Startup Latam. ¿Cómo te aseguras de que los objetivos estratégicos estén alineados con el propósito de la empresa y de tus equipos? ¿Qué prácticas utilizas para inspirar a tus colaboradores a perseguir una visión compartida?

Como dije anteriormente, cada una de las personas del equipo son líderes de sus proyectos y antes de comenzar algo, vemos en equipo si eso sigue el propósito y objetivos de la startup. Luego se definen las

métricas claves, también alineadas con lo que se busca y de esa manera cada uno se mantiene motivado y alineado con la empresa.

Cuéntanos de los Startups Latam Weeks ¿Por cuáles ciudades han logrado impactar el ecosistema con estos eventos? ¿Cómo fue la reciente experiencia en Colombia? ¿Cómo están las expectativas para los próximos encuentros?

Hemos viajado a Miami, Lima, Ciudad de México, Bogotá y Santiago, esperamos seguir viajando por



distintas ciudades ya que la recepción ha sido cada vez es mejor. Recientemente en Bogotá logramos convocar a más de 1.000 personas en tres días, founders de más de 7 países, los que disfrutaron de ocho bloques de conversatorios realmente increíbles. Nuestro objetivo es internacionalizar y darles más relevancia a los eventos de baja escala en cada país, no es necesario armar un evento de 20.000 personas para conectar y generar oportunidades de negocio, de hecho,

entre menos gente, pero más específica posiblemente se logró un mejor acercamiento.

La evolución constante y el aprendizaje son elementos clave en el mundo empresarial y del emprendimiento. ¿Qué métodos empleas para mantenerte actualizado sobre las últimas tendencias en tecnología y negocios? ¿Cómo fomentas una cultura de aprendizaje continuo dentro de las organizaciones que impactas con tus proyectos?

En un mundo que estamos sobrecargados de contenidos, lo más importante es poder resumir y entregar contenido que tu consideras de valor para cada persona. El conversar 1 a 1 y el timing es clave para que la otra persona reciba el mensaje, es por esto por lo que es importante compartir constantemente, ya que puede ser que uno o dos consejos no sean escuchados, pero si los siguientes.

En Startup Latam estamos compartiendo información constantemente, la comentamos de forma resumida, y de esa forma va entrando de a poco al día a día, sabemos que es difícil que en una semana cada uno se lea un libro, pero sí se puede ir comentando hasta que alguno se motive aprender más sobre un tema



TRANSPORTE VIP

*DISFRUTA DE VIAJAR
CON ELEGANCIA Y
SEGURIDAD*

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



¡Reserva tu viaje hoy!

Más información en transsafe.net

TransSafe 
VIP TRANSPORTATION & SECURITY

FACTOR DE ÉXITO

emprende

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

3 razones

para elegir esta plataforma

1 Audiencia clave



2 Impacto en varios formatos



3 Inversión accesible



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

CONOCE MÁS AQUÍ >>>



FACTOR DE ÉXITO *emprende*

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

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

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

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

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

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2520 - 0100

50
EDICIONES

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



LARIMAR
CITY & RESORT

el proyecto más innovador
de Punta Cana

Juan Andrés Romero
CEO en Larimar City & Resort

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

□ **Francisco Garza**

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

Promovemos que la innovación
sea parte de nuestra cultura

□ **Bela G. Szabó**

CEO Zona Franca
Industrial Las Américas

El sector de zonas francas
está en su mejor momento

□ **Odile Miniño B.**

Vicepresidenta ejecutiva
de la Asociación de Navieros
de la República Dominicana

Somos el hub del Caribe

□ **Gente de Éxito
Yermys Peña**

CEO Partner Construger SRL

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

□ **Especial**

Edición 50
de Factor de Éxito en RD

Un vistazo al pasado
para impulsarnos
hacia el futuro



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

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



DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ >>>





III Conversatorio

Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

Revista Factor de Éxito, por tercer año consecutivo, realizó su evento Recursos Energéticos y Mineros, reuniendo a destacados invitados nacionales e internacionales en torno a la implementación de una perspectiva sostenible en el sector.



Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito

Expertos y líderes empresariales en energía y minería se dieron cita en el III Conversatorio Recursos Energéticos y Mineros de Revista Factor de Éxito para explorar las oportunidades de integración y gestión responsable, abordando temas de sostenibilidad, fuentes renovables de energía, colaboración internacional, empresas distribuidoras, inversiones y recursos mineros.

El evento contó con la participación de personalidades como el ministro de Energía y Minas de la República Dominicana, Antonio Almonte; Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y Federico Fernández Dupouy, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar, entre otras destacadas personalidades, “una muestra de cuánto se han consolidado estos espacios de disertación y encuentro, que organizamos con la fiel convicción de aportar a la construcción de una mejor sociedad”, expresó Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito, en sus palabras de bienvenida.

La apertura del conversatorio estuvo a cargo del ministro Antonio Almonte, quien refirió: “Como gobierno, estamos implementando cambios en la inversión del sector. Nuestro objetivo es abordar los problemas de distribución en la República Dominicana y llevar a cabo investigaciones que fortalezcan nuestro país”.

“Más energía, menos emisiones, más sostenibilidad. Con esto, nos convertimos en una empresa líder en el país”, señaló Jorge Galiber, CEO de TotalEnergies, durante su participación en el primer panel. Lo acompañaron Edward Veras, director ejecutivo de la Comisión Nacional de Energía; Alfonso Rodríguez, viceministro de Ahorro y Eficiencia Energética; Manuel Cabral, vicepresidente ejecutivo de la ADIE, y Yomayra Martínó, fundadora y consultora líder de GreEnergy Dominicana, como moderadora.

El presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar y profesor del IESA, Federico Fernández Dupouy, tuvo una dinámica participación, en donde manifestó que “en el planeta, una tercera parte de la electricidad, viene de energías renovables”.

El segundo panel: “Desafíos que enfrenta el sector de generación eléctrica en base a fuentes de energía renovable”, moderado por Paola Pimentel, gerente de Desarrollo de Negocios de AES Dominicana, reunió a Marvin Fernández, presidente de ASOFER; Rafael Orlando Gómez, viceministro de Energía; Emilio Contreras, consultor de Proyectos Financiados por Organismos Multilaterales; y Andrés Astacio, superintendente de Energía, quien afirmó que “la sociedad humana siempre tendrá necesidades infinitas. En consecuencia, el límite de la energía renovable será la tecnología”.

“No hay transmisión sin transición”, enfatizó Rafael Velazco, presidente de RAVEZA, durante su participación en tarima.



Antonio Almonte, ministro de Energía y Minas



Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; **Isabel Figueroa de Rolo**, CEO y directora Editorial de Factor de Éxito; **Claudio Huepe**, ex ministro de Energía de Chile; **Isabel Cristina Rolo**, directora ejecutiva de Factor de Éxito; **Héctor Rolo**, director internacional de Ventas de Factor de Éxito



Federico Fernández, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar



Omar Zacarías, investment Management Officer at IDB Invest



Douglas Hasbun, miembro del Comité de Energía AMCHAMDR

La gestión sostenible de la minería en República Dominicana, fue el tema del panel tres, el cual estuvo moderado por Miguel Díaz, viceministro de Minas, y reunió a Elizabeth Mena, vicepresidenta de Cormidom; Rolando Muñoz, director general de Minería; Julissa Báez, directora ejecutiva de ADOCEM, y Edwin de Jesús Deveaux Figari, vicepresidente de Falconbridge Dominicana, quien señaló que para la empresa que representa “lo más importante es el legado”.

Edison Santos, fundador & CEO de Emprendimiento Sostenible, fue el encargado de moderar el panel cuatro, cuyo tema fue: “Desafíos y oportunidades para la sostenibilidad y eficiencia energética en el sector eléctrico” y contó con la intervención de Rafael Velazco, presidente de Raveza; Douglas Hasbun, miembro del comité de Energía de AMCHAMDR; Leonel Castellanos, pasado presidente de la Asociación de Empresas e Industrias de Herrera, y Omar Zacarías, oficial de gestión de inversiones de IDB Invest, quien resaltó: “Desde el Grupo BID buscamos apoyar proyectos en este proceso de inversiones sostenibles enfocados en la transformación energética”.

En Conversación con Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y académico encargado de energía en “Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales”, apuntó que “la transición energética conlleva costos significativos, por lo tanto, es necesario realizar el esfuerzo para minimizarlos al máximo”.

En un nuevo espacio, denominado Innovation Talk, que tiene el objetivo de exponer iniciativas transformadoras,

la periodista Elena Crespo presentó el proyecto empresarial del ingeniero Fidiás de La Fuente sobre la producción de autos eléctricos en República Dominicana, que busca desarrollar la industria automotriz local a la vez que impacta positivamente en el crecimiento del país y la región.

Definitivamente, fue un encuentro que derivó en interesantes conclusiones y sinergias muy positivas para el país. Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito, cerró la jornada afirmando que “pequeñas acciones pueden tener un gran impacto” y que el medio de comunicación está cada día más comprometido con la promoción de espacios que fomenten el diálogo y la disertación constructiva en la República Dominicana.



Isabel Mariella Figueroa de Rolo
CEO y directora Editorial Factor de Éxito



EL IMPACTO DE ESG: INTEGRANDO LA SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS

Leslie Davidovich

Chief Commercial Officer de Awards of Happiness

contra la corrupción, así como un enfoque en la ética y la integridad en todas las decisiones empresariales.

Atención porque ya existen empresas que no aceptan proveedores con emisiones de CO2 por encima de lo aprobado por Naciones Unidas.

¿Cuáles son los beneficios de la Integración de ESG en las Empresas?

La integración efectiva de ESG en la estrategia empresarial puede generar una serie de beneficios:

1. Generación de valor a largo plazo: Las empresas que se centran en ESG son más propensas a generar valor a largo plazo para sus accionistas, ya que están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos futuros y capturar nuevas oportunidades relacionadas con la sostenibilidad.

2. Fortalecimiento de la reputación y la marca: Las empresas que se comprometen con prácticas sostenibles construyen una sólida reputación y una marca confiable. Esto no solo atrae a clientes y consumidores conscientes, sino que también les permite atraer y retener talento de calidad.

3. Gestión de riesgos: La integración de ESG en las operaciones empresariales ayuda a identificar y gestionar los riesgos relacionados con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Esto incluye riesgos como las regulaciones ambientales más estrictas, la pérdida de licencias o permisos, las demandas legales y la volatilidad del mercado.

4. Acceso a financiamiento sostenible: Cada vez más inversionistas y entidades financieras están considerando factores ESG al tomar decisiones de inversión. Las empresas que demuestran un sólido desempeño en ESG pueden acceder a fuentes de financiamiento sostenible y obtener condiciones más favorables.

5. Contribución a la sostenibilidad global: La adopción de prácticas empresariales sostenibles contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y ayuda a abordar los desafíos globales como el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Conclusiones:

El enfoque en ESG se ha convertido en un factor crucial para el éxito empresarial a largo plazo. Las empresas que adoptan prácticas sostenibles no solo generan beneficios económicos, sino que también contribuyen positivamente al medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Al integrar ESG en su estrategia corporativa, las empresas pueden aprovechar una serie de beneficios, fortalecer su reputación y construir un futuro más sostenible para todos.

Por último, desde Awards of Happiness queremos que sean los colaboradores de las organizaciones los que premien y al mismo tiempo, exijan a sus empresas hacia dónde quieren ir ya que el propósito de aquellas será el mismo que el de las personas que las forman.

Desde Awards of Happiness queremos que los colaboradores le digan a la empresa si están de acuerdo con las iniciativas de ESG que se están llevando a cabo.

En los últimos años, el concepto de ESG (Environmental, Social, and Governance, por sus siglas en inglés) ha ganado prominencia en el mundo empresarial. Las empresas ya no solo se enfocan en generar beneficios económicos, sino que también se han vuelto conscientes de su impacto en el medio ambiente, en la sociedad y en la gobernanza interna.

Cada vez existen más modelos de consultoras o empresas certificadoras que con sus propias metodologías guían a las empresas a cumplir estándares de ESG.

ESG es un enfoque holístico que evalúa el desempeño de las empresas en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza. Como párrafos introductorios podemos resaltar las siguientes definiciones para los tres pilares.

1. Medio Ambiente (Environmental):

El pilar ambiental se centra en cómo las empresas gestionan sus impactos en el medio ambiente. Esto incluye la reducción de la huella de carbono, la conservación de los recursos naturales, la gestión responsable de los residuos y el fomento de prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.

2. Social:

El pilar social examina el impacto de una empresa en la sociedad en la que opera. Las empresas socialmente responsables promueven la diversidad y la inclusión, protegen los derechos humanos, apoyan la comunidad local, garantizan condiciones laborales justas y seguras, y se comprometen con la ética empresarial en todas sus operaciones.

3. Gobernanza (Governance):

El pilar de gobernanza se refiere a cómo una empresa es administrada y supervisada. Se trata de tener estructuras de gobierno corporativo sólidas, una gestión transparente y responsable, políticas



Rodrigo Planas

Director, consultor y auditor independiente | Empresario

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

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

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

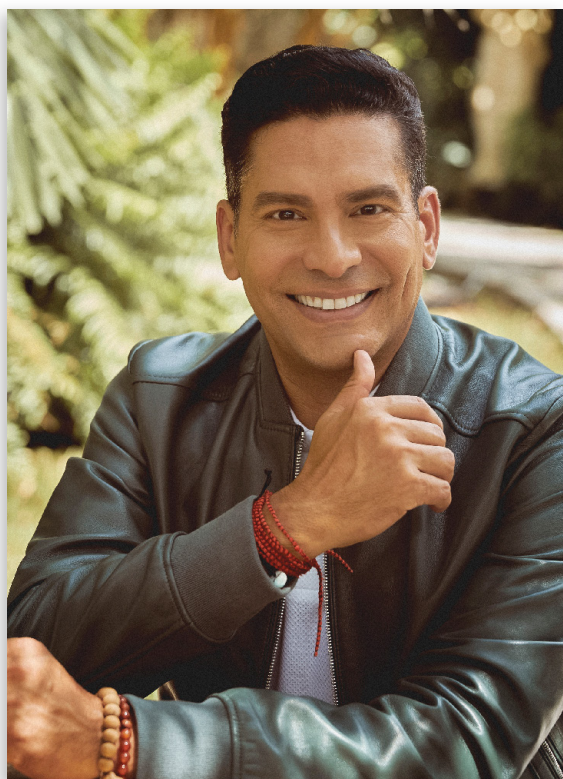
- Análisis de redes sociales: La IA puede monitorear las actividades y las interacciones de los empleados, los clientes y los proveedores en las redes sociales, buscando señales de comportamiento sospechoso,

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

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

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

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



UN NEGOCIO RENTABLE: EL SUEÑO DE TODO EMPRENDEDOR

Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Adriana Gallardo

Empresaria y conferencista

📷 @adrianagallardo1

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

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

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

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

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

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

Para implementar este modelo, se pueden seguir tres puntos:

- Promover la formación continua y actualización de habilidades.

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

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

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

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

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



“LAS COSAS NO CAMBIAN; CAMBIAMOS NOSOTROS”

Fernando Véliz Montero

Doctor y Magister en Comunicación, Coach Ontológico



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

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

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

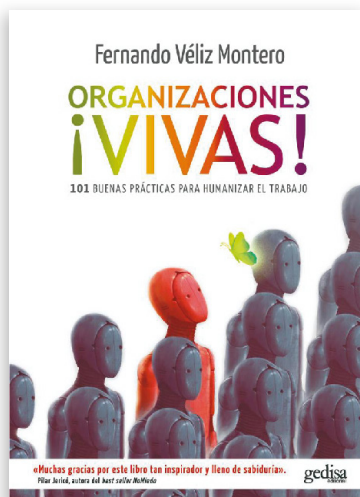
en el ámbito que se requiera, tiene que surgir de un elemento común: que el propósito del cambio, verdaderamente -NOS- importe.

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

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

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

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





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

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

The logo for e.tech, featuring a stylized 'e' with a dot and the word 'tech' in a sans-serif font.

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

#ETECHEVENT

La educación más allá de la tecnología.

A person is shown in silhouette, interacting with a large digital screen. The screen displays a Microsoft Edge browser window with the Math Solver extension. The person's hand is touching the screen, and their reflection is visible on the surface. The background is dark, and the overall scene is dimly lit, focusing on the interaction with the technology.

26, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE

Centro de Convenciones Puebla, México

www.etechevolvingeducation.com



GALERÍA PLAZA
MONTERREY



HAZ DE MONTERREY TU DESTINO FAVORITO

Disfruta el hotel con la mejor
tecnología y espacios vanguardistas.

Reserva tu evento:

55.5339.1062

gruposyconvenciones@brisas.com.mx



GRUPO BRISAS