

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

CHILE



@RevistaFactordeExito  
Revista Factor de Exito  
www.revistafactordeexito.com

## Carolina García Berguecio

Ingeniera Civil Industrial y Referente en Sostenibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión

Construyendo un Chile más inclusivo desde la diversidad

El bienestar como base del liderazgo femenino

### ● Paola Quiroga Olivares

Fundadora de EWREKA y Presidenta de Ecocivilisation Wings Chile

Mi sueño es que ya no sea necesario hablar de equidad de género

### ● Idalides Lagos

Fundadora y Directora Ejecutiva de Magnetic Talent SPA

La visibilidad bien gestionada no es ego, es poner en servicio nuestros talentos

Premium Content

### ● El desafío de emprender en tecnología siendo mujer en Chile: avanzar hacia un ecosistema más inclusivo

Gente de Éxito

### ● María Elena Dressel

Fundadora y Directora de IICON Partners SpA

Liderar con autenticidad transforma empresas



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

# E.X.E.C.U.T.I.V.E

## ARTIFICIAL PARA LÍDERES



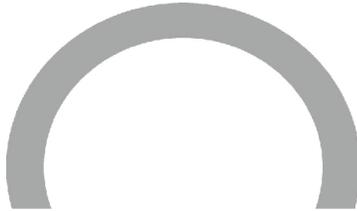
### DOMINA LAS NUEVAS TENDENCIAS

Participa en neustros entrenamientos de inteligencia artificial orientados para líderes que quieren destacar y dominar esta nueva tendencia. **Respaldado por la Universidad San Miguel.**



[www.marmunoz.biz](http://www.marmunoz.biz)

+1(786) 605 7875





## LA INVERSIÓN INMOBILIARIA MÁS SEGURA Y RENTABLE DE PUNTA CANA



Avda. 1º de Noviembre, 801. Edif. Punta Cana Aqua.  
Of 301, 23000 Punta Cana, República Dominicana



+1 863 431 8581 / +34 868 48 16 04



info@larimarcity.com



[www.larimarcity.com](http://www.larimarcity.com)

## El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

### Isabel Figueroa de Rolo

Fundadora y Directora Editorial de Factor de Éxito

**E**l empoderamiento femenino está redefiniendo los paradigmas tradicionales del liderazgo empresarial. En esta edición especial de Factor de Éxito, celebramos la creciente influencia de las mujeres que están transformando organizaciones, inspirando cambios y construyendo un futuro más equitativo en el mundo corporativo.

Los estudios demuestran el impacto positivo del liderazgo femenino: según el informe "Women Matter" de McKinsey, las empresas con tres o más mujeres en posiciones ejecutivas senior obtienen mejores resultados en todas las dimensiones del desempeño organizacional. Además, el Foro Económico Mundial señala que las empresas con liderazgo diverso son un 21% más propensas a experimentar una rentabilidad superior.

Sin embargo, el camino hacia el empoderamiento femenino pleno aún enfrenta desafíos significativos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que, globalmente, las mujeres ocupan solo el 28.3% de los roles gerenciales, una cifra que evidencia la necesidad de continuar impulsando políticas y prácticas que promuevan la equidad de género en todos los niveles organizacionales.

Esta edición presenta historias inspiradoras de mujeres que están rompiendo barreras en industrias tradicionalmente dominadas por hombres. Desde la tecnología hasta las finanzas, estas líderes están demostrando que el talento, la innovación y la capacidad de liderazgo no conocen género. Sus experiencias y estrategias sirven como guía para las nuevas generaciones de profesionales que buscan hacer su marca en el mundo empresarial.

El empoderamiento femenino no es solo una cuestión de equidad; es un imperativo empresarial. Las organizaciones que abrazan la diversidad y la inclusión están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro, innovar y crear valor sostenible para todos sus stakeholders.



# EXPO COMBIO 2025

## FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL  
Y DE NEGOCIOS

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

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

**24 y 25 de octubre 2025**

**Hotel Sanctuary Cap Cana**

### ¿Por qué participar?

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

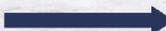


### Un encuentro diseñado para:

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

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

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

Acceda a la información aquí 



# [contenido]

portada



Construyendo un Chile más inclusivo desde la diversidad

pág. 14

**Carolina García Berguecio**  
Ingeniera Civil Industrial y Referente en Sostenibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión

INTERVIEW



El liderazgo femenino tiene la capacidad de integrar lo humano con lo estratégico

pág. 20

**Catalina Cajías**  
Directora del Women Economic Forum Ecuador

INTERVIEW



Mi sueño es que ya no sea necesario hablar de equidad de género

pág. 32

**Paola Quiroga Olivares**  
Fundadora de EWREKA y Presidenta de Ecocivilisation Wings Chile

INTERVIEW



La visibilidad bien gestionada no es ego, es poner en servicio nuestros talentos

pág. 38

**Idalides Lagos**  
Fundadora y Directora Ejecutiva de Magnetic Talent SPA

Gente de Éxito



Liderar con autenticidad transforma empresas

pág. 46

**María Elena Dressel**  
Fundadora y Directora de IICON Partners SpA

Premium Content



El desafío de emprender en tecnología siendo mujer en Chile: avanzar hacia un ecosistema más inclusivo

pág. 52

## ► Revista Factor de Éxito Chile Número 17, Año 4



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

**Dirección Administración y Finanzas:**  
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

**CEO-Directora Editorial:**  
Isabel Figueroa de Rolo

**Director de Arte:**  
Héctor Rolo Pinto

**Directora de Mercadeo:**  
Arianna Rolo

**Coordinadora de Comunicaciones:**  
Eidrix Polanco

**Redacción:**  
Isamar Febres

**Asesora comercial:**  
Rosely Matos

**Secretaria Administrativa:**  
Eimy Pimentel

**Digital Content Manager:**  
Gabriela Alfonso  
Tina Pérez  
Lina Bsarís

**Web Master :**  
Juan Rebolledo

**Digital Marketing Manager**  
Jacqueline Leon

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

**Portada:**  
Carolina García Berguecio  
Ingeniera Civil Industrial y Referente en Sostenibilidad,  
Diversidad, Equidad e Inclusión

**Articlistas de esta Edición:**  
Alvaro de Venegas  
Alex Visic  
Marcelo Muñoz  
Gustavo Adolfo Principe  
Jacques Giraud  
Gustavo dos Santos

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

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

APUNTA Y ACCEDE  
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



## Innovación femenina

**W**SP, firma global de consultoría e ingeniería, firmó un convenio con Women in Mining Chile (WIM) para fortalecer el liderazgo y la participación femenina en la industria minera. El acuerdo busca impulsar iniciativas de formación técnica, mentoría y networking para mujeres profesionales de WSP en Chile, país clave para la compañía por sus importantes proyectos mineros.

Este convenio refuerza el compromiso de WSP con la diversidad e inclusión, elementos que considera fundamentales para el futuro del sector. Según Carolina Páez, gerenta de Minería y Metales

de WSP para Chile y Argentina, los mejores proyectos se construyen integrando distintas experiencias y perspectivas.

WSP ha destacado en la industria gracias al trabajo de mujeres en roles como Ingeniero de Registro en proyectos de Candelaria y en la Gerencia de Proyectos para Codelco, Spence y Nueva Centinela. Actualmente, el 30% del equipo de WSP en Chile está compuesto por mujeres, superando el promedio nacional de participación femenina en la gran minería (21,8% en el primer semestre de 2024).



Maritza Henríquez, directora de WIM Chile, valoró la alianza, destacando su potencial para empoderar a más mujeres y abrir espacios de liderazgo. La colaboración contempla una agenda de actividades que fomentarán entornos más inclusivos e innovadores en la minería.

## Impulso femenino

**E**n Chile, el emprendimiento femenino ha crecido, alcanzando un 51% en etapas iniciales, pero sigue enfrentando barreras en su desarrollo, especialmente en el acceso a financiamiento. El 77% de las emprendedoras usa sus ahorros, y solo un 14% accede a cofinanciamiento.



Para abordar estos desafíos, Banco Bci lanzó el Plan Emprendimiento Femenino 2025, con una inversión de USD \$100 millones, destinando el 40% a negocios liderados por mujeres. La iniciativa busca facilitar el acceso a capital, acelerar el crecimiento empresarial y fortalecer redes de apoyo.

El plan incluye eventos y programas de aceleración en distintas regiones. Destaca Scale W, desarrollado con Mujeres Empresarias, para ayudar a emprendedoras a escalar sus negocios y expandirse a mercados internacionales. Paola Báez, de Bci Nace, reafirmó el compromiso con la equidad y el acompañamiento en todas las etapas del negocio. Nicole Forttes, de Mujeres



Empresarias, destacó el impacto del programa en el cambio de mentalidad y expansión de los emprendimientos.

El lanzamiento se realizó en el Mes de la Mujer, con la participación de líderes del ecosistema emprendedor. Con esta iniciativa, Bci busca reducir brechas y fomentar la innovación e inclusión en el emprendimiento femenino en Chile.

## Innovación verde

**L**AQU & Co. es una marca chilena de productos sustentables para mascotas pequeñas, como gatos, roedores, reptiles, aves y hurones. Fundada en 2020 por Gina Raineri y Margarita Ayala, madre e hija, la empresa aprovecha residuos de algas chilenas para crear arenas y sustratos sanitarios 100% naturales, compostables y libres de químicos. Su enfoque innovador promueve el upcycling, la economía circular y el bienestar



animal y ambiental. Gracias a su efectividad en absorción, control de olores y nula generación de polvo, los productos LAQU han transformado los hogares y la calidad de vida de sus usuarios.

Con tres variedades de arena sanitaria y dos tipos de sustrato, la marca busca replicar el entorno natural de las mascotas. Han ganado múltiples reconocimientos como el FEDEX 2021 y CORFO,



y cuentan con certificaciones USDA Organic y Marca Chile. Su comunidad de usuarios en redes sociales destaca su impacto positivo y comodidad.

Actualmente, LAQU & Co. está presente en tiendas físicas y plataformas como Laqu.cl, Jumbo, Lider y Mercado Libre. Ahora, la empresa proyecta su expansión internacional hacia Estados Unidos, Canadá y otros mercados globales, posicionándose como una solución única, ecológica y hecha en Chile para el cuidado higiénico de las mascotas.

## Diversidad directiva

**E**l programa internacional MIT Sloan Women on Boards Chile (MSWoB) busca aumentar la presencia femenina en los directorios empresariales, donde solo el 15,3 % de los cargos en Chile están ocupados por mujeres. Esta iniciativa pionera es fruto de una alianza entre MIT Sloan, la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (FEN Uchile) y Mujeres Empresarias. Su objetivo es formar, conectar y posicionar a mujeres de alto perfil para que accedan a espacios de liderazgo en Chile y América Latina.

El programa ofrecerá formación de alto nivel con clases impartidas por profesores del MIT y actividades en Santiago y Boston. Está diseñado para fortalecer habilidades en liderazgo,



sostenibilidad, ética y gobernanza, además de facilitar el acceso a redes estratégicas y visibilidad profesional. Las 50 participantes integrarán una comunidad internacional con beneficios académicos y profesionales, como la inclusión en la "Magic List", una base compartida con cazatalentos y directorios globales.

Con experiencias previas exitosas como en México, MSWoB representa una respuesta concreta para avanzar en equidad, diversidad y meritocracia en la alta dirección empresarial. La iniciativa es liderada por Alta Dirección de FEN Uchile y Mujeres Empresarias, consolidando una alianza estratégica por el liderazgo femenino.

## Liderazgo energético

**E**l World Energy Council Chile dio la bienvenida a las 67 profesionales seleccionadas para la séptima generación del programa Women in Energy (WIE), marcando un récord de participación y simbolizando una etapa de renovación en el contexto de los 10 años de la organización. Esta versión casi duplicó los cupos de años anteriores y se enfoca en fortalecer el liderazgo femenino en el sector energético, mediante formación, redes de contacto y colaboración.

El programa 2025 se inicia con una agenda cargada de actividades formativas y de networking, y se

presenta con nueva imagen de marca, reflejando crecimiento y proyección. Desde su creación en 2019, WIE ha formado a más de 250 mujeres, muchas de las cuales hoy lideran proyectos y equipos en el sector energético chileno y regional.

La directora ejecutiva de WEC Chile, María Trinidad Castro, destacó la diversidad regional y profesional de esta nueva cohorte, alineada con una transición energética justa e inclusiva. Por su parte, la directora del programa, Soledad Herrero, resaltó el rol de WIE como plataforma de



visibilización y desarrollo de talento femenino.

Este esfuerzo es posible gracias al respaldo de empresas como CGE, Engie, Deloitte, Saesa y otras, que apoyan el impulso del liderazgo colaborativo y transformador de mujeres en energía.

## Visión futura

**D**elphine Viguier-Hovasse asumirá el 1 de julio de 2025 un nuevo cargo en el Comité Ejecutivo de L'Oréal como Directora de Innovación y Prospectiva, reportando a Barbara Lavernos, Directora General Adjunta de Investigación, Innovación y Tecnología. Este nuevo rol refuerza el liderazgo de L'Oréal en el cambiante mundo de la belleza, integrando equipos de innovación y prospectiva estratégica con un enfoque global y a futuro.

Delphine, ingeniera de formación, ha trabajado en L'Oréal desde 1997, destacándose por su visión estratégica, liderazgo y enfoque en innovación. En 2019 se convirtió en la primera mujer en dirigir L'Oréal Paris a nivel mundial, liderando su crecimiento con lanzamientos exitosos como Elvive Glycolic Gloss y la máscara Panorama. También ha promovido



eventos icónicos como 'Le Défilé' en la Semana de la Moda de París y ha fortalecido el compromiso social de la marca con iniciativas como el programa Stand-Up contra el acoso callejero.

El CEO de L'Oréal, Nicolas Hieronimus, destacó su

nombramiento como clave para llevar la innovación del Grupo a nuevas alturas. Con más de 115 años de historia, L'Oréal continúa liderando el sector de la belleza con una visión ética, inclusiva y sostenible, apoyada por una sólida infraestructura global y más de 90,000 empleados.

## Transformación femenina

El próximo 26 de junio se realizará el primer Foro Latinoamericano de Mujeres Líderes en Energía, organizado por Walk The Talk (WTT) en el Hotel Best Western Marina Las Condes. Este evento busca destacar y amplificar las voces femeninas que están transformando el sector energético en la región, mediante un formato innovador que incluye charlas tipo TED, paneles dinámicos y espacios de conversación más conscientes y conectados.

La fundadora de WTT, Marta Alonso, destaca que el objetivo es visibilizar trayectorias inspiradoras y abrir debates claves para el futuro de la industria. Walk The Talk es una iniciativa de liderazgo femenino enfocada en el sector energético, apoyada por la red internacional WTT-33, que agrupa

ejecutivas de países como Chile, México, Colombia, España y China.

El foro contará con la participación de destacadas líderes del sector como Marta Cabeza (SEC), Ana Lía Rojas (ACERA), Rosa Riquelme (Agencia de Sostenibilidad Energética), entre otras. También tiene el respaldo de asociaciones clave

del rubro, como ACENOR, ACERA, ACESOL y GPM.

Este espacio pionero promueve un liderazgo más diverso e inclusivo y representa una oportunidad para que organizaciones del sector se sumen activamente a una transición energética con igualdad de género como pilar central.



## Educar con perspectiva

Nolfa Ibáñez, Premio Nacional de Ciencias de la Educación (2021); Julia Orostegui, subdirectora del SLEP Chinchorro; y Paula Sánchez, directora de una escuela en Coyhaique, aportaron sus reflexiones sobre el liderazgo femenino en la educación chilena, abordando tanto sus logros como los desafíos pendientes.

Aunque hoy las mujeres conforman casi el 75% del profesorado y son mayoría en educación parvularia, su participación en cargos directivos sigue siendo menor. Los hitos históricos como la Ley de Instrucción Primaria de 1860 y el decreto Amunátegui de 1877 sentaron las bases para su inclusión en la educación pública y superior, pero la representación equitativa en la toma de



decisiones es todavía un objetivo por alcanzar.

Ibáñez destacó la necesidad de visibilizar el liderazgo femenino, mientras que Orostegui enfatizó su impacto positivo en la cultura escolar y en la promoción de la equidad de género. Sánchez, por su parte, valoró la fortaleza de las mujeres docentes, pero señala

las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, junto con la falta de políticas de apoyo para su desarrollo profesional.

Las tres coincidieron en que, pese a los avances, persisten barreras estructurales que requieren atención para que el liderazgo femenino en educación pueda consolidarse plenamente y contribuir a un sistema más inclusivo y equitativo.

## Diversidad STEM

La brecha de género sigue siendo un desafío en la industria tecnológica chilena, donde menos del 30% de los puestos en STEM son ocupados por mujeres y solo el 5% de las startups tecnológicas en Latinoamérica han sido fundadas por ellas. La falta de acceso a liderazgo y financiamiento agrava la situación, ya que el 91% de quienes toman decisiones en inversión son hombres, limitando el crecimiento de emprendimientos femeninos.

Expertas como María Fernanda Caicedo y Carolina Pizarro destacan que la diversidad no solo

es un tema de equidad, sino una estrategia clave para fortalecer la industria y la competitividad del país. Empresas con equipos diversos son más innovadoras y rentables, lo que demuestra la urgencia de cerrar esta brecha.

Para lograrlo, es fundamental impulsar la formación en STEM desde edades tempranas, asegurar procesos de selección inclusivos y promover el acceso al financiamiento para emprendimientos femeninos. Además, las políticas públicas deben acelerar la transformación digital con enfoque de equidad de género.



ACTI, la principal comunidad de empresas tecnológicas en Chile, trabaja para elevar la industria local a estándares globales, promoviendo la digitalización y la inclusión en el sector TI.

## Liderazgo femenino

Carolina García, ingeniera civil industrial egresada de la Universidad de Chile, fue distinguida con el Premio al Liderazgo Femenino 2025 en la categoría “minería” por la Fundación Minera de Chile. Con más de 20 años de experiencia en el sector, García se ha enfocado en sostenibilidad, diversidad, equidad e inclusión durante la última década. Su trayectoria ha sido reconocida anteriormente como embajadora del Women Economic Forum 2024 y como referente en “Mujer e Ingeniería 2020” por el Colegio de Ingenieros de Chile.

Al recibir el reconocimiento, García expresó su orgullo y gratitud, destacando que cada profesional representa a la industria que desempeña. Su liderazgo ha contribuido significativamente a impulsar una minería más equitativa e inclusiva.



El galardón también fue otorgado a otras dos destacadas egresadas de la Universidad de Chile: Rosa Devés, rectora de la institución, en la categoría “académica”, y la bioquímica Komal Dadlani como “empresaria”.

El Premio al Liderazgo Femenino, otorgado por la Fundación Minera de Chile, tiene como propósito visibilizar el impacto de mujeres líderes en distintos sectores, promover la equidad de género y reconocer el talento femenino que transforma sus ámbitos profesionales con innovación y compromiso.

# LExADVISOR

By Liderazgo Exponencial®

IN

COMPANY

**DR. MARCELO  
MUÑOZ ROJAS**

# ACCOUNTABILITY 360°

**DE EXCUSAS A RESULTADOS  
EFECTIVOS**

**USM**  
Universidad  
de San Miguel

Respaldado por la  
universidad de San Miguel

Transforma desafíos en oportunidades con nuestro  
método exclusivo de Accountability 360°.



Whatsapp

**+1 (786) 605-7875**

**PARTICIPA**

[www.lexadvisors.org/evento/](http://www.lexadvisors.org/evento/)  
**MÁS INFORMACIÓN**

## Carolina García Berguecio

Ingeniera Civil Industrial y Referente en  
Sostenibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión

### Construyendo un Chile más inclusivo desde la diversidad

“Mi propósito es la diversidad e inclusión, sueño y trabajo  
por un Chile y un mundo más inclusivo”

**C**on más de dos décadas de experiencia en gestión estratégica y organizacional, Carolina García Berguecio se ha convertido en una voz líder en la transformación del panorama empresarial chileno. Su trayectoria, que abarca 25 años de dedicación profesional, incluyendo más de 20 años en el sector minero, la ha posicionado como una figura crucial en la promoción de la diversidad e inclusión en el ámbito corporativo.

Como Fundadora de Comunidad Inclusiva y ganadora del reconocimiento “Mujeres Líderes 2025”, Carolina ha demostrado un compromiso inquebrantable con la creación de espacios laborales más equitativos y diversos. Su trabajo como activista por la discapacidad y su expertise en Sostenibilidad y ESG han sido fundamentales para impulsar cambios significativos en la cultura empresarial chilena.

Su historia personal refleja una inquebrantable determinación y resiliencia. A través de su trayectoria, ha enfrentado y superado desafíos significativos, transformando cada obstáculo en una oportunidad para generar cambios positivos en la sociedad. Su experiencia como Coach y Past President de ICF Federación Internacional de Coaching, capítulo de Chile, le ha permitido no solo transformar su propia vida, sino también inspirar y empoderar a otros.

**Como ingeniera civil industrial con más de 25 años de experiencia, ¿qué la motivó a enfocarse específicamente en la diversidad, equidad e inclusión, y cómo ha evolucionado su visión desde que comenzó esta travesía?**

*Soy ingeniera civil industrial, y siempre he estado vinculada a los sectores masculinizados. Partí en consultoría de reingeniería de empresas y luego, por casualidad escuché que en el Consejo Minero de Chile estaban buscando una ingeniera para unirse a la asociación gremial que representa a la gran Minería en Chile. Me entrevisté con ellos y comencé mi carrera en la industria minera en el año 2000 aproximadamente. En el Consejo minero me tocó representar a la asociación en diferentes encuentros nacionales e internacionales y pude visitar varias faenas mineras en Chile y el extranjero. En ese momento me enamoré de la Minería y quise continuar en el rubro. Luego, me uní a una empresa Consultora internacional para abrir el mercado de la minería en la región de LATAM, donde me tocó abrir negocios en Perú, Argentina, Bolivia y Chile.*

*En el año 2006, yendo a visitar a un cliente en Antofagasta en Chile, tuve un accidente automovilístico. El taxi que me llevaba del aeropuerto al hotel, comenzó a andar muy rápido por la carretera, hasta que se encontró de frente con un camión. En ese momento, quedé con una lesión medular cervical, que implicaba perder mis cuatro extremidades, silla de ruedas para siempre y la necesidad de apoyo constante, ya que perdí toda mi independencia. Grandes duelos, difíciles de afrontar de una sola vez. Al poco tiempo, me despidieron de la empresa en que trabajaba ya que no servía para lo que me habían contratado. Me puse a buscar trabajo en diferentes empresas del rubro y de otros. Al cabo de un buen tiempo, me di cuenta que no estábamos preparados como sociedad para contratar a una persona con discapacidad, ya que nadie me contrató a pesar de ser ingeniera y con una buena carrera. Esto implicaba que el traje de ingeniera ya no me servía y debía reventarme. Esto hizo que buscara una oportunidad diferente y encontré el*

*Coaching como una manera de tener otras herramientas que me permitieran reinventarme. Me convertí en Coach por accidente, y encontré diferentes distinciones y me permitió conocerme a mí misma, reconocer y fortalecer mis emociones y amigarme con mi vulnerabilidad. Fue un gran regalo que me cambió la vida.*

*Al poco tiempo en Chile, se promulgó la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad, y empecé a involucrarme en el ecosistema de la inclusión. Me di cuenta que podía ser un referente y podía sacar mi voz en defensa de la discapacidad, mostrando los puntos de ceguera, las oportunidades y las necesidades para nosotros, las personas con discapacidad, que necesitamos que se nos abran las puertas y se nos reconozca el talento y se nos dé una oportunidad. Debido a la ley de inclusión laboral, nació mi Fundación comunidad inclusiva, donde buscamos mejores oportunidades para las personas con discapacidad, y también hacemos advocacy por la causa. Esto me ha convertido en una activista por la Discapacidad, lo que me tiene muy orgullosa y comprometida con ser la voz de los que no tienen voz. Para poder participar del ecosistema de la Discapacidad me he formado de diferentes maneras, como diplomados y certificaciones en diferentes universidades, Chilenas y extranjeras.*

*Desde que yo comencé en este viaje de diversidad e inclusión y defensa de la discapacidad hace casi 10 años, considero que ha cambiado bastante la visión respecto a la diversidad, y sobretodo la inclusión de personas con discapacidad. Hoy las personas con discapacidad, somos más aceptadas e incluidas socialmente y laboralmente lo que ha significado un gran cambio y avance en temas culturales de la sociedad. Para mí, el advocacy por la Discapacidad y el activismo, se han convertido en mi propósito, y estoy muy comprometida en abrir conversaciones y poner el tema en todos los espacios en que participe.*

**Siendo socia de WIM y reconocida entre las “100 Inspirational Women in Mining UK”, ¿cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en la industria minera actualmente?**

*En la industria minera de Chile, las mujeres enfrentan varios desafíos y oportunidades:*

#### **Desafíos:**

**Brecha de Género:** *La minería ha sido tradicionalmente un sector dominado por hombres, lo que resulta en una brecha de género significativa en términos de empleo y liderazgo. A pesar que las grandes empresas en la industria están trabajando la brecha de género y están incluyendo perspectiva de género en sus procesos, esto sigue sucediendo, sobre todo en la mediana y pequeña Minería.*

**Cultura Laboral:** *La cultura de trabajo en la minería puede ser poco inclusiva, con actitudes y comportamientos que a veces no favorecen la diversidad de género. Es por esto que se hace muy importante que las empresas tomen con seriedad el cambio cultural y se promueva el liderazgo inclusivo. Como toda gestión de cambio, esto lleva tiempo.*

**Condiciones de Trabajo:** *Las jornadas largas y las ubicaciones remotas de las minas pueden dificultar el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres que suelen tener mayores responsabilidades familiares. Es por esto que se hace muy*

necesaria la flexibilidad laboral y en algunos casos poder teletrabajar.

**Acceso a Oportunidades de Formación y Desarrollo:** Las mujeres a menudo tienen menos acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional que son cruciales para avanzar en sus carreras dentro de la industria.

**Oportunidades:**

**Políticas de Inclusión:** Muchas empresas mineras están implementando políticas activas para aumentar la participación femenina y promover la igualdad de género, lo que abre más puertas a las mujeres en el sector. Hoy todas las empresas de la gran Minería tienen sus KPI definidos y efectúan acciones para lograr incluir mujeres y aumentar la representación femenina.

**Innovación y Tecnología:** La creciente adopción de nuevas tecnologías en la minería está creando roles que no dependen de la fuerza física, lo que puede facilitar la inclusión de más mujeres en diversos puestos.

**Redes de apoyo y mentoría:** Están surgiendo más redes y programas de mentoría específicos para mujeres en minería, proporcionando apoyo y fomentando el desarrollo profesional. En Women In Mining, hemos implementado programas de mentorías para mujeres Junior y otra para mujeres Senior donde los mentores son grandes ejecutivos de diferentes empresas mineras.

**Conciencia Social y Regulaciones:** Existe una creciente demanda social y regulatoria para que las empresas mineras sean más inclusivas y diversas, lo que puede acelerar el cambio cultural dentro del sector. Las empresas se lo han tomado en serio, ya que la diversidad es muy beneficiosa para la cultura organizacional, mayor productividad y menor tasas de accidente. Además, consideran que es algo justo de hacer, además de ser un Espejo de la sociedad.

Superar estos desafíos y aprovechar estas oportunidades es clave para fomentar una industria minera más equitativa e inclusiva en Chile.

**Como Fundadora de Comunidad Inclusiva y activista por la discapacidad, ¿qué estrategias ha encontrado más efectivas para promover cambios reales en las políticas corporativas y en la sociedad?**

Como Fundadora de Comunidad Inclusiva y activista por la discapacidad, he encontrado que las siguientes estrategias son efectivas para promover cambios reales en las políticas corporativas y en la sociedad:

**Educación y Concienciación:** Organizar talleres y campañas de sensibilización para educar a las empresas y al público sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad. Desde mi experiencia personal, he podido dar charlas en diferentes empresas, mostrando la realidad que vivimos las personas con discapacidad.

**Colaboración con Empresas:** Trabajar directamente con corporaciones para desarrollar políticas inclusivas, ofreciendo asesoramiento sobre mejores prácticas y ajustes razonables.

**Historias de Impacto:** Compartir historias de éxito de personas con discapacidad en el lugar de trabajo para

demostrar el valor que aportan y romper estereotipos. He tenido la oportunidad de mostrar mi misma historia, como punto de partida e inspiración para fomentar conversaciones de creación de conciencia y búsqueda de reales, oportunidades de inclusión..

**Redes y Alianzas:** Crear alianzas con otras organizaciones y grupos de defensa para fortalecer la voz colectiva y aumentar la presión sobre los responsables de la toma de decisiones.

**Participación en el Desarrollo de Políticas:** Involucrarse en la creación y revisión de políticas públicas y corporativas, asegurando que las voces de las personas con discapacidad sean escuchadas.

**Uso de Medios Digitales:** Utilizar plataformas digitales y redes sociales para amplificar el mensaje de inclusión y alcanzar una audiencia más amplia. He desarrollado una marca personal en LinkedIn y Instagram, con muchos seguidores, donde publico mucho contenido sobre diversidad, inclusión y discapacidad. Con esto pretendo alzar la voz y poner Luz donde hay desconocimiento.

**Monitoreo y Evaluación:** Implementar sistemas para monitorear el progreso de las iniciativas de inclusión y hacer ajustes según sea necesario para asegurar resultados tangibles.

Estas estrategias ayudan a construir un entorno más inclusivo y accesible tanto en el ámbito corporativo como en la sociedad en general.

**¿Cómo ha logrado integrar exitosamente los principios ESG con la gestión estratégica tradicional en las organizaciones con las que ha trabajado?**

Como experto en la industria minera, integrar los principios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) con la gestión estratégica tradicional implica varios pasos clave:

**Compromiso de Liderazgo:** Asegurar que la alta dirección esté comprometida con los principios ESG, estableciendo una visión clara y priorizándolos en la estrategia general de la empresa. Esto es clave para el éxito, y sin este apoyo y compromiso, yo no promuevo iniciativas ya que no tendrán éxito.

**Evaluación de Impacto:** Realizar evaluaciones detalladas para identificar los impactos ambientales y sociales de las operaciones mineras y establecer metas específicas para mitigarlos.

**Integración en la Planificación Estratégica:** Incorporar objetivos ESG en los planes estratégicos de la empresa, asegurando que estos objetivos sean parte integral de la toma de decisiones y no un añadido.

**Capacitación y Concienciación:** Educar a los empleados en todos los niveles sobre la importancia de los principios ESG y cómo estos se aplican en sus roles diarios.

**Colaboración con las Partes Interesadas:** Trabajar con comunidades locales, gobiernos y otras partes interesadas para desarrollar iniciativas que beneficien tanto a la empresa como al entorno social y ambiental.

**Transparencia y Reporte:** Implementar prácticas de reporte transparente para informar sobre el progreso en objetivos ESG, utilizando estándares reconocidos como los del Global Reporting Initiative (GRI).

**Monitoreo y Mejora Continua:** Establecer sistemas para monitorear el desempeño ESG y realizar mejoras continuas basadas en los resultados y el feedback recibido.

Estas acciones ayudan a integrar de manera efectiva los principios ESG en la gestión estratégica de las organizaciones mineras, promoviendo operaciones más sostenibles y responsables.

**Como past president de ICF Chile, ¿cómo considera que el coaching puede ser una herramienta transformadora para promover el liderazgo femenino en las organizaciones?**

Como Coach ejecutiva con más de 10 años, en este oficio, considero que el coaching puede ser una herramienta transformadora para promover el liderazgo femenino en las organizaciones de las siguientes maneras:

**Empoderamiento Personal:** El coaching ayuda a las mujeres líderes a desarrollar una mayor autoconfianza y autoeficacia, lo que les permite asumir roles de liderazgo con seguridad y autoridad. Se debe trabajar en las creencias limitantes que tiene cada mujer para ejercer su liderazgo y sobretodo para avanzar en la carrera. Una manera muy efectiva, es a través de la autoconciencia y conocimiento de uno mismo, y esto puede ser a través del Coaching.

**Desarrollo de Habilidades:** A través del coaching, las mujeres pueden fortalecer habilidades clave de liderazgo como la comunicación, la toma de decisiones y la gestión de equipos, adaptadas a sus fortalezas y estilos personales. Esto, luego de identificar en donde están estancadas en estos temas y trabajar las brechas para avanzar.

**Rompiendo Barreras:** El coaching ayuda a identificar y desafiar creencias limitantes y barreras internas o externas que pueden estar impidiendo el crecimiento profesional de las mujeres.

**Creación de Visión y Estrategia:** Las mujeres pueden trabajar con coaches para clarificar su visión de carrera y desarrollar estrategias efectivas para alcanzar sus objetivos de liderazgo.

**Apoyo Personalizado:** Ofrece un espacio seguro y confidencial para que las mujeres exploren desafíos específicos del entorno laboral, recibiendo apoyo y retroalimentación objetiva.

**Promoción de la Diversidad:** Al potenciar a las mujeres líderes, el coaching contribuye a crear una cultura organizacional más diversa e inclusiva, lo que beneficia a toda la empresa. Dentro del modelo de coaching y código de ética de la International coaching Federation ICF, está el promover espacios más diversos inclusivo, donde se debe desafiar a los líderes que no benefician la diversidad.

En resumen, el coaching ejecutivo proporciona las herramientas, el apoyo y la orientación necesarios para que las mujeres puedan superar obstáculos, maximizar su potencial y asumir roles de liderazgo con éxito.



**¿Cuáles son los indicadores clave que utiliza para medir el éxito de las iniciativas de diversidad e inclusión en las organizaciones?**

Los indicadores clave para medir el éxito de las iniciativas en las organizaciones incluyen:

**Composición Demográfica:** lo primero es hacer un diagnóstico. Evaluar la diversidad en términos de género, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad y otras dimensiones en todos los niveles de la organización, especialmente en roles de liderazgo.

**Tasa de Contratación y Promoción:** Analizar las tasas de contratación y promoción de grupos subrepresentados, asegurando que haya igualdad de oportunidades para avanzar dentro de la organización.

**Retención y Rotación:** Medir las tasas de retención y rotación de empleados de diversos grupos para identificar si existen disparidades y sus posibles causas.

**Participación y Pertenencia:** Evaluar el sentido de pertenencia y la participación de los empleados en la organización a través de encuestas de clima laboral y entrevistas cualitativas.

**Brecha Salarial:** Examinar las diferencias salariales entre diferentes grupos demográficos para asegurar la equidad salarial dentro de la organización.

**Acceso a Capacitación y Desarrollo:** Monitorear la participación de diversos grupos en programas de capacitación y desarrollo profesional.

**Cultura Organizacional:** Evaluar la cultura organizacional mediante encuestas y focus groups para entender cómo se percibe la inclusión y si los empleados se sienten valorados y respetados.

**Participación en Iniciativas de Diversidad:** Medir el nivel de participación en programas y eventos de diversidad e inclusión, lo que puede indicar el compromiso organizacional y el interés de los empleados.

**Reacciones de las Partes Interesadas:** Recoger feedback de clientes, proveedores y otras partes interesadas externas sobre la percepción de la organización en términos de diversidad e inclusión.

Estos indicadores proporcionan una visión integral del impacto de las iniciativas de diversidad e inclusión y ayudan a identificar áreas de mejora continua dentro de las organizaciones. Considero clave medir para saber si se va avanzando para luego poder corregir y avanzar correctamente..

**Basada en su experiencia como Embajadora del WomenEconomic Forum, ¿cómo visualiza la evolución del liderazgo femenino en los próximos años y qué cambios son necesarios para acelerar este progreso?**

Como Embajadora del WomenEconomic Forum, visualizo la evolución del liderazgo femenino en los próximos años con optimismo, pero también con conciencia de los desafíos que aún quedan por superar. Aquí están algunas perspectivas y cambios necesarios para acelerar este progreso:

**Mayor Representación:** Espero ver un aumento significativo en la representación de mujeres en roles de liderazgo en todos los sectores. Esto requerirá esfuerzos continuos para eliminar barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a estos puestos. Además, espero ver mayor representación de mujeres en paneles en congresos de industrias, históricamente consideradas masculinas. Para esto debemos promover iniciativas que siempre aseguren que las mujeres participemos en estos paneles y levantemos nuestra voz.

**Políticas de Inclusión Efectivas:** Las organizaciones necesitarán implementar políticas más efectivas para fomentar la igualdad de género, como programas de mentoría, redes de apoyo y prácticas de contratación inclusivas.

**Cambio Cultural:** Es crucial promover un cambio cultural que valore y apoye la diversidad de liderazgo. Esto incluye desafiar estereotipos de género y fomentar un entorno de trabajo inclusivo donde las voces femeninas sean escuchadas y valoradas.

**Educación y Capacitación:** Aumentar el acceso a la educación y la capacitación para desarrollar habilidades de liderazgo en mujeres desde etapas tempranas en sus carreras. Esto también incluye iniciativas para inspirar a las niñas y jóvenes a aspirar a roles de liderazgo.

**Equilibrio Trabajo-Vida:** Las políticas que apoyan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como el trabajo flexible y los permisos parentales equitativos, son esenciales para permitir que más mujeres asuman roles de liderazgo sin sacrificar otros aspectos de sus vidas.

**Redes de Apoyo y Mentoría:** Fomentar redes sólidas de apoyo y programas de mentoría para mujeres líderes, ayudándolas a navegar los desafíos profesionales y personales.

**Visibilidad y Reconocimiento:** Aumentar la visibilidad de mujeres líderes exitosas y reconocer sus contribuciones puede inspirar a otras mujeres y cambiar la percepción sobre el liderazgo femenino.

Acelerar el progreso en el liderazgo femenino requerirá un enfoque concertado y colaborativo entre individuos, organizaciones y gobiernos para crear un entorno donde las mujeres puedan prosperar como líderes.

**¿Cómo se entrelazan los conceptos de sostenibilidad y diversidad en la creación de organizaciones más resilientes y exitosas?**

Los conceptos de sostenibilidad y diversidad están estrechamente relacionados en la creación de organizaciones más resilientes y exitosas de las siguientes maneras:

**Perspectivas Ampliadas:** La diversidad en una organización aporta una variedad de perspectivas y experiencias que pueden conducir a una toma de decisiones más informada y creativa. Esto es crucial para la sostenibilidad, ya que permite abordar problemas complejos desde múltiples ángulos y encontrar soluciones innovadoras. Las empresas están entendiendo que es muy relevante, la diversidad de opiniones, y para eso se requiere escuchar todas las voces.

**Adaptabilidad y Resiliencia:** Las organizaciones diversas son más adaptables y resilientes, ya que están mejor equipadas para anticipar y responder a los cambios en el mercado y el entorno global. La diversidad en el pensamiento y el enfoque permite a las organizaciones pivotar y ajustar sus estrategias sostenibles de manera más efectiva.

**Atracción y Retención de Talento:** Las organizaciones que valoran la sostenibilidad y la diversidad tienden a atraer y retener mejor el talento, especialmente entre las generaciones más jóvenes que priorizan estos valores. Esto asegura una fuerza laboral comprometida y motivada, lo que contribuye a la longevidad y el éxito de la organización.

**Innovación Sostenible:** La diversidad impulsa la innovación al reunir diferentes ideas y enfoques. Cuando se combina con un compromiso con la sostenibilidad, esto puede conducir al desarrollo de productos y prácticas más sostenibles que beneficien tanto al negocio como al medio ambiente.

**Reputación y Relaciones:** Las organizaciones que integran la sostenibilidad y la diversidad dentro de su cultura corporativa a menudo disfrutan de una mejor reputación y relaciones más sólidas con sus clientes, proveedores y comunidades. Esto puede traducirse en una ventaja competitiva y una mayor lealtad de los clientes.

**Cumplimiento Normativo y Mitigación de Riesgos:** Adoptar políticas de sostenibilidad y diversidad ayuda a las organizaciones a cumplir con las normativas y expectativas sociales en constante evolución, reduciendo así el riesgo de sanciones y daños reputacionales.

En resumen, la integración de sostenibilidad y diversidad no solo fortalece la capacidad de una organización para prosperar en el presente, sino que también asegura su capacidad para enfrentar y superar los desafíos del futuro, construyendo así una base sólida para el éxito a largo plazo.

**Como ganadora de múltiples reconocimientos, incluyendo “Mujeres Líderes 2025”, ¿qué consejo daría a las mujeres que están comenzando su carrera profesional en industrias tradicionalmente dominadas por hombres?**

Para las mujeres que están comenzando su carrera profesional en industrias tradicionalmente dominadas por hombres, mis consejos serían los siguientes:

**Confianza en ti misma:** Cree en tus habilidades y conocimientos. La autoconfianza es fundamental para superar desafíos y abrirte camino en cualquier entorno laboral.

**Búsqueda de mentores:** Encuentra mentores, tanto hombres como mujeres, que puedan ofrecerte orientación, apoyo y consejos basados en su experiencia. Un buen mentor puede ayudarte a navegar por la cultura de la industria y a desarrollar tu carrera.

**Construcción de redes:** Establece y mantén una red sólida de contactos profesionales. Participa en grupos y asociaciones de la industria para ampliar tus conexiones y aprender de otros.

**Educación continua:** Mantente actualizada con las tendencias y desarrollos en tu industria. La educación continua te ayudará a mantenerte competitiva y a demostrar tu compromiso con el crecimiento profesional.

**Definición de metas claras:** Establece objetivos claros y alcanzables para tu carrera. Tener una visión definida te ayudará a mantenerte enfocada y a medir tu progreso.

**Visibilidad y auto-promoción:** No tengas miedo de destacar tus logros y de comunicar tu valor a tus superiores y colegas. La auto-promoción efectiva es clave para avanzar en tu carrera.

**Resiliencia y perseverancia:** Prepárate para enfrentar desafíos y posibles obstáculos. La resiliencia te permitirá superar las dificultades y seguir adelante.

**Defensa de la inclusión:** Si es posible, utiliza tu posición para abogar por la diversidad y la inclusión dentro de tu organización. Esto no solo beneficia a tus colegas, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más equitativo y enriquecedor.

**Equilibrio personal y profesional:** Asegúrate de cuidar tu bienestar personal. Un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es esencial para un éxito sostenible.

**¿Cuál es el legado que espera dejar a través de su trabajo en diversidad e inclusión, y qué cambios fundamentales considera necesarios para lograr un Chile verdaderamente inclusivo?**

Como referente y activista en diversidad e inclusión, y sobre todo en temas de discapacidad:

#### **Legado esperado:**

“Espero dejar un legado donde la diversidad y la inclusión no solo sean valores fundamentales, sino una práctica diaria en todas las esferas de la sociedad chilena. Aspiro a que mi trabajo contribuya a un entorno donde las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para participar plenamente en todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación, el empleo y la vida comunitaria. Quiero ser recordada por haber contribuido a derribar barreras y cambiar percepciones, promoviendo un

reconocimiento genuino de la valía y el potencial de cada individuo.”

#### **Cambios Fundamentales para un Chile Inclusivo:**

**Educación inclusiva:** Implementar un sistema educativo verdaderamente inclusivo que atienda las necesidades de todos los estudiantes, promoviendo la aceptación y el respeto desde una edad temprana. Es fundamental trabajar en educación inclusiva desde las bases para que puedan acceder a centro de formación técnica para ser incluidos laboralmente. Hoy en Chile hay una gran brecha en educación de las personas con discapacidad.

**Acceso al empleo:** Seguir fomentando políticas que faciliten la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral, asegurando ajustes razonables y oportunidades de desarrollo profesional equitativas. Además de fomentar políticas, es necesario fiscalizar para saber cómo están avanzando las empresas.

**Infraestructura accesible:** Desarrollar ciudades y espacios públicos que sean accesibles para todos, incluyendo transporte, edificios e instalaciones, para garantizar la movilidad y la participación plena. No sólo en las comunas con más recursos, esto debe ser transversal en todas las comunas con alta, congestión urbana y en regiones.

**Cambio Cultural:** Promover un cambio cultural que valore la diversidad y desafíe los estigmas asociados con la discapacidad. Esto incluye campañas de sensibilización y educación pública.

**Políticas Públicas Sólidas:** Asegurar que las políticas y leyes reflejen un compromiso con la inclusión, protegiendo los derechos de las personas con discapacidad y promoviendo su participación activa en la sociedad.

**Participación de personas con discapacidad:** Involucrar a las personas con discapacidad en el diseño y la implementación de políticas y programas que les afecten, asegurando que sus voces sean escuchadas y valoradas.

Con estos cambios, podemos avanzar hacia un Chile donde la inclusión sea una realidad tangible y donde todas las personas puedan vivir con dignidad y oportunidades equitativas.

#### Un Legado de Transformación y Esperanza

La visión de Carolina García Berguecio para un Chile más inclusivo trasciende el ámbito empresarial. Su trabajo incansable por derribar barreras y cambiar percepciones ha sentado las bases para una transformación social más amplia. Como ella misma enfatiza, el camino hacia la verdadera inclusión requiere un compromiso colectivo que abarca desde la Educación hasta las Políticas Públicas.

Su liderazgo ejemplifica cómo las mujeres están redefiniendo los paradigmas empresariales tradicionales, demostrando que la Diversidad y la Inclusión no son solo imperativos morales, sino también catalizadores fundamentales para la innovación y el éxito sostenible. El legado que Carolina está construyendo, fundamentado en su propia experiencia de vida y su inquebrantable determinación, servirá como inspiración para las futuras generaciones de líderes comprometidos con un mundo más equitativo y justo.

# Catalina Cajías

Directora del Women Economic Forum Ecuador

**El liderazgo femenino tiene la capacidad de integrar lo humano con lo estratégico**

Cuando una mujer lidera con empatía y visión compartida, inspira a toda una sociedad a evolucionar

**E**n el dinámico escenario del liderazgo femenino en América Latina, Catalina Cajías se destaca como una figura clave que impulsa la transformación con propósito. Como Directora del Women Economic Forum (WEF) en Ecuador, su labor ha sido fundamental para visibilizar y fortalecer el papel de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

Cajías ha enfrentado y superado barreras estructurales que limitan la participación femenina en espacios de decisión. A través de la educación continua, la formación de alianzas estratégicas y la creación de espacios colaborativos, ha promovido un liderazgo inclusivo y sostenible. Su enfoque se centra en construir caminos que no solo beneficien a las líderes actuales, sino que también sirvan de guía para las futuras generaciones.

Desde su rol en el WEF, ha implementado iniciativas efectivas como la mentoría intergeneracional, programas de becas y formación continua, y la creación de redes de liderazgo y visibilización. Estas acciones han tenido un impacto significativo en Ecuador, donde las mujeres representan solo el 42% de la Población Económicamente Activa y enfrentan desafíos como el desempleo y la falta de acceso a empleos adecuados.

Cajías también ha sido reconocida internacionalmente por su compromiso con la equidad de género y el empoderamiento femenino. Su participación en eventos globales, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la sede de las Naciones Unidas, ha llevado la voz del liderazgo femenino ecuatoriano a escenarios internacionales.

En un entorno corporativo cada vez más digital, Cajías aboga por una transformación tecnológica que mantenga el enfoque humano y con propósito. A través de capacitaciones en habilidades digitales y la promoción de la innovación con conciencia, busca derribar desigualdades y fomentar un liderazgo que integre la tecnología con la empatía.

Los valores personales de Cajías, como la resiliencia, la humildad, la autenticidad y el compromiso, han sido fundamentales en su camino como líder y agente de cambio. Estos principios la han guiado para liderar desde el corazón, con un enfoque en la colaboración y el impacto positivo en la sociedad.

Es un ejemplo de cómo el liderazgo femenino puede transformar culturas empresariales hacia modelos más inclusivos y sostenibles. Su trabajo en el Women

Economic Forum Ecuador continúa inspirando a mujeres en todo el mundo a liderar con propósito y dejar una huella significativa en sus comunidades.

**Usted ha construido una destacada trayectoria en sectores tradicionalmente liderados por hombres. ¿Qué barreras ha enfrentado como mujer y cómo logró superarlas?**

*A lo largo de mi trayectoria, he comprendido que muchas de las barreras que enfrentamos las mujeres no siempre son visibles; las más persistentes son aquellas que se han normalizado. La escasa representación femenina en espacios de decisión, las limitaciones para acceder a redes de influencia y la constante exigencia de rendimiento superior para obtener el mismo reconocimiento no son vivencias aisladas, sino reflejo de estructuras que aún se encuentran en proceso de transformación.*

*Las cifras globales lo evidencian: más de 2.400 millones de mujeres en 86 países aún enfrentan restricciones para participar plenamente en la economía. En 178 países persisten barreras legales, lo que representa las tres cuartas partes de los derechos de los hombres. Solo el 11 % de los jefes de Estado en el mundo son mujeres, y apenas el 19 % de los cargos de presidenta ejecutiva están en manos femeninas. Estos datos nos invitan a acelerar los cambios hacia una mayor equidad y representación.*

*He afrontado estas dinámicas con tres pilares fundamentales: educación continua como base para ampliar horizontes; alianzas estratégicas que crean oportunidades compartidas; y espacios colaborativos, donde el crecimiento de una mujer impulsa a muchas más.*

*Me motiva abrir puertas donde antes solo había muros, tender puentes donde no existían caminos y visualizar oportunidades aún no exploradas. La participación activa de la mujer es esencial en todos los ámbitos: desde el hogar hasta los negocios y los espacios públicos.*

*El empoderamiento femenino está profundamente vinculado a la autonomía económica. Hoy, más que nunca, creo en un liderazgo que colabora, que integra y que inspira a toda una sociedad a evolucionar.*

**Desde su rol en el Women Economic Forum, ¿qué iniciativas considera más efectivas para promover una mayor equidad de género en puestos de liderazgo?**



*Una de las iniciativas más efectivas ha sido la mentoría intergeneracional. Conectar a mujeres jóvenes con líderes experimentadas crea vínculos de confianza, redes de apoyo y oportunidades reales.*

*También apostamos por programas de becas y formación continua, redes de liderazgo y visibilización, y espacios de diálogo multisectorial para impulsar políticas públicas que promuevan la equidad.*

*En Ecuador, solo el 42 % de las mujeres forman parte de la Población Económicamente Activa, y solo el 32 % accede a un empleo adecuado. El 21,1 % de mujeres desempleadas emprenden por necesidad, frente al 3,6 % de los hombres. No es falta de ambición: es falta de condiciones.*

*Por ello, nuestras acciones buscan transformar entornos, romper estereotipos y fomentar un pacto colectivo con todos los sectores de la sociedad.*

**¿Qué competencias distintivas del liderazgo femenino considera fundamentales para transformar la cultura empresarial hacia un modelo más inclusivo y sostenible?**

*Empatía, colaboración y compromiso con lo colectivo son pilares esenciales. No se trata solo de dirigir, sino de generar sentido: escuchar con apertura, tomar decisiones con propósito y crear espacios donde todas las voces importan.*

*El liderazgo femenino logra integrar lo humano con lo estratégico, generando modelos de trabajo adaptativos, diversos y sostenibles.*

*Mi liderazgo se basa en creer en la visión, fomentar la colaboración, adaptarse, cuidar el equilibrio personal y compartir el éxito con otras. Cuando se lidera desde estos valores, se trasciende más allá de los indicadores financieros: se deja huella.*

**A lo largo de su carrera ha trabajado en múltiples países y contextos. ¿Cómo ha percibido la evolución del liderazgo femenino en América Latina frente a otras regiones?**

*América Latina es una región de contrastes. Aunque se han logrado avances, aún persisten desigualdades estructurales, como techos de cristal, brechas económicas y patrones culturales limitantes.*

*Ecuador ha progresado significativamente: pasó del puesto 50 al 16 en el índice global de brecha de género y redujo la brecha salarial del 20 % al 15 %, gracias a políticas como la Ley Violeta.*

*WEF Ecuador refleja ese avance: 27 países representados, más de 388 conferencistas y un impacto de más de 4 millones de dólares en alianzas e innovación. No se trata solo de sumar mujeres, sino de construir modelos diversos, sostenibles y colaborativos.*

### **¿Qué papel juegan las redes de apoyo, mentoría y colaboración entre mujeres en el desarrollo del talento femenino dentro del mundo empresarial?**

*Las redes de apoyo son espacios donde el liderazgo femenino cobra vida. Son entornos seguros donde se escucha, se aprende y se transforma.*

*La mentoría es esencial: no solo transfiere conocimiento, sino que siembra confianza, cultiva resiliencia y genera posibilidades. En el Women Economic Forum, hemos comprobado cómo las conexiones entre mujeres amplifican el cambio.*

*En nuestra última edición tuvimos 9 horas de conferencias, 32 talleres y 35 reconocimientos. Más que cifras, son evidencias de que estas redes funcionan. Cuando las mujeres crecen juntas, el progreso deja de ser excepción y se convierte en norma.*

*En un entorno corporativo cada vez más digital, ¿cómo las mujeres pueden liderar procesos de transformación tecnológica sin perder el enfoque humano y con propósito?*

*Las mujeres pueden liderar la transformación digital manteniendo el propósito humano en el centro. Desde WEF Ecuador promovemos capacitaciones digitales con una visión empática y estratégica.*

*Solo el 1,2 % de los negocios en Ecuador son tecnológicos. Es un llamado a la acción. Con alianzas internacionales, hemos logrado que 10 mujeres accedan a certificaciones en innovación en Estados Unidos.*

*Innovar con conciencia implica preguntarse “¿para quién?”. Cada herramienta tecnológica debe estar al servicio de la equidad y el bienestar. Si no estamos en la mesa, el futuro no será justo ni sostenible.*

### **¿Qué consejo les daría a las nuevas generaciones de mujeres que buscan ocupar posiciones de poder y liderazgo en sectores altamente competitivos?**



*Mi consejo es que su liderazgo nazca de un propósito firme. Que no solo aspiren al poder, sino que lo usen para transformar. Su visión y su voz deben convertirse en fuerzas que redefinan caminos.*

*La pasión, la resiliencia y la colaboración serán sus grandes aliadas. Que cada éxito se traduzca en empoderamiento para otras. Hoy existen redes donde podemos crecer juntas. Honremos a quienes nos precedieron y construyamos un liderazgo colectivo y duradero.*

*Recuerden: el verdadero liderazgo no se mide por el cargo, sino por el legado. Innovemos con sentido, sembrando equidad y sostenibilidad.*

### **Más allá de los logros profesionales, ¿qué valores personales considera que han sido clave en su camino como líder y agente de cambio?**

*La resiliencia, la humildad, la autenticidad y el compromiso han sido mis pilares. La resiliencia me enseñó a adaptarme y mantenerme enfocada. La humildad, a reconocer qué puedo transformar y qué está fuera de mi control.*

*La autenticidad me permite liderar desde mi esencia y conectar genuinamente. Y el compromiso me ha sostenido a largo plazo, guiando cada paso con propósito.*

*Además, la fe y la gratitud son parte esencial de mi raíz. Toda la gloria y la gracia le pertenecen a mi Señor. Liderar desde el corazón es, para mí, la mayor forma de dejar huella.*

# Kateryna Olek

Diseñadora de moda y fundadora de Dressing the Dreams

**"El lugar no define el alcance de un sueño, sino la fuerza con la que lo construimos"**

Su academia y plataforma internacional visibilizan y transforman el liderazgo femenino desde la industria de la moda

Desde la pasarela hasta la educación, la trayectoria de Kateryna Olek es un testimonio vivo de cómo la pasión, la determinación y el propósito pueden trascender geografías y revolucionar industrias. Diseñadora de moda ucraniana radicada en México, Kateryna ha canalizado su creatividad y visión en dos iniciativas de alto impacto: la academia "Dressing the Dreams" y el evento "Fashion Leader México". Ambas plataformas no solo han consolidado su liderazgo, sino que también han contribuido a redefinir los estándares de inclusión y visibilidad en el competitivo mundo de la moda.

Con más de 800 alumnos de diversas nacionalidades, su academia ha derribado fronteras, formando nuevos talentos desde una metodología que mezcla la técnica con el autoconocimiento, y el diseño con el sueño de emprender. Olek no solo enseña a confeccionar prendas, sino a construir futuros sostenibles con una visión clara de propósito y autenticidad.

Al mismo tiempo, su evento "Fashion Leader México" se ha convertido en un semillero de oportunidades para creativos emergentes y consolidados. Kateryna comprende desde su propia experiencia lo que significa carecer de espacios de proyección. Por eso, ha creado un escenario donde se celebra la diversidad y se enaltece el talento que por mucho tiempo ha permanecido invisible.

Su liderazgo, profundamente humano, está arraigado en valores como la constancia, la humildad, la disciplina y la empatía. En un entorno competitivo como el de la moda, Kateryna apuesta por liderar con alma, por construir redes de apoyo que impulsen a otras mujeres a confiar en su poder y a transformar el miedo en acción.

Las redes sociales han sido un aliado estratégico para amplificar este mensaje. A través de ellas, Kateryna ha conectado con miles de personas alrededor del mundo que hoy forman parte de una comunidad vibrante, solidaria y creativa que ve en la moda un canal de expresión, de cambio y de empoderamiento.

Su impacto también se ha sentido en las pasarelas internacionales. Al llevar las creaciones de sus alumnos a escenarios de Argentina, Italia, Francia o Colombia, Kateryna ha demostrado que el talento no entiende de fronteras, ni de etiquetas. Cree firmemente en una industria que abrace la diversidad, que celebre la representación femenina

y que transforme la moda en un espacio más justo y accesible para todos.

Desde Ucrania hasta México, su historia es una inspiración para quienes sueñan en grande. Para ella, el verdadero liderazgo femenino consiste en liderar desde la autenticidad, empoderar desde el ejemplo y transformar desde el amor por lo que se hace.

**Usted ha logrado consolidar una carrera internacional en la moda desde México, creando una academia y un evento de gran impacto. ¿Qué la motivó a emprender este camino en un país distinto al de origen?**

*Lo que me motivó fue el profundo deseo de crear algo significativo a través de lo que amo. Siempre he creído que cuando trabajamos desde el corazón, con pasión, disciplina y propósito, los frutos llegan, sin importar el lugar en el que nos encontremos. Mi sueño empezó en Ucrania, con la visión de convertir mi ciudad natal en una capital de la moda. Y aunque la vida me trajo a México, comprendí que uno puede sembrar belleza, transformación e impacto donde sea que esté. Hoy, estoy convencida de que el lugar no define el alcance de un sueño, sino la fuerza con la que lo construimos.*

**Con más de 800 alumnos alrededor del mundo, ¿cuál considera que ha sido el mayor aporte de Dressing the Dreams a la formación de nuevos talentos en la moda?**

*Dressing the Dreams no se trata solo de formar nuevos talentos, sino de despertar lo que ya está dentro de cada persona: su potencial, su poder creativo, su propósito. Hay miles de personas en el mundo con un talento extraordinario, pero muchas veces ese talento permanece dormido, oculto por el miedo o la falta de visibilidad. Nuestra misión es darles un espacio para brillar, para creer en sí mismas, y para que se atrevan a construir la vida y la carrera que sueñan. Porque cada persona merece ser vista, reconocida y celebrada.*

**Desde su perspectiva como diseñadora y educadora, ¿cuál es el rol del liderazgo femenino en la transformación de la industria de la moda a nivel global?**

*El liderazgo femenino tiene un poder inmenso. Las mujeres no solo damos vida en el sentido físico, también somos creadoras de realidades, de espacios, de cambios profundos. En mi comunidad, más del 95 % son mujeres diseñadoras que están transformando su entorno desde la creatividad, la sensibilidad y el compromiso.*

*Creo profundamente que cuando una mujer se permite liderar desde su autenticidad, sin limitarse ni minimizarse, no solo transforma su vida, sino la de muchas más. Y eso es lo que necesita hoy la industria de la moda: liderazgo con alma, con propósito y con impacto real.*

**Fashion Leader México ha llegado a convertirse en una referencia para diseñadores emergentes. ¿Qué importancia tiene para usted brindar espacios de visibilidad y proyección a nuevos talentos?**

*Cuando comencé mi camino como diseñadora, era muy difícil encontrar espacios profesionales que realmente abrieran las puertas para alguien que no es visible y que no tiene conexiones. Y conozco perfectamente cómo se siente ese dolor de ser rechazada o desvalorizada. Hoy, Fashion Leader es una plataforma que eleva no solo a diseñadores emergentes, sino también a quienes llevan años en la industria sin el reconocimiento que merecen. Creo que visibilizar a los creativos es abrirles puertas a nuevas oportunidades, a colaboraciones, a inversores, y también a un nuevo nivel de autoestima profesional.*

*Cuando damos luz a un talento, inspiramos a muchos más. Y eso es lo que me mueve.*

**En un entorno tan competitivo como el de la moda, ¿qué valores y habilidades considera fundamentales para lograr un liderazgo sostenible y con propósito?**

*En esta industria, quien destaca no es solo quien tiene talento, sino quien se mantiene firme en su propósito. Para mí, los pilares de un liderazgo con propósito son la constancia, la disciplina, la humildad, el enfoque y la capacidad de soñar en grande. Pero, sobre todo, la conexión con un “para qué” más grande que uno mismo. Cuando entendemos que nuestra creación es un servicio, que lo que hacemos puede tocar vidas, entonces el trabajo se convierte en misión. Y desde ahí, todo cambia.*

**Usted ha llevado las creaciones de sus alumnos a pasarelas internacionales. ¿Qué aprendizajes le ha dejado esa experiencia en términos de inclusión, diversidad y representación femenina?**

*Me ha enseñado que el talento no tiene fronteras ni etiquetas. No se trata de género, nacionalidad o edad. Todos tenemos dentro de nosotros el poder de*

*crear algo extraordinario. Lo que necesitamos son plataformas que abran las puertas, que celebren la diversidad como una riqueza, y que apuesten por la representación real. Cada pasarela en la que hemos estado es un recordatorio de que todos, sin excepción, merecemos ser vistos y escuchados.*

**¿Cómo ha utilizado las redes sociales como herramienta para amplificar su voz, inspirar a otros y construir una comunidad global en torno al diseño de moda?**

*Las redes sociales son hoy una herramienta poderosa para amplificar nuestra voz y nuestro mensaje. A través de ellas, no solo he podido compartir mi trabajo, sino también construir una comunidad global de soñadores, creadores y líderes que creen en la moda como un camino para transformar vidas. Es un espacio donde inspiras, conectas y creces junto con los demás. Y si se usa con conciencia, se convierte en un vehículo de empoderamiento y cambio.*

**¿Qué mensaje le daría a aquellas mujeres que sueñan con construir una carrera en el mundo de la moda, pero que aún dudan de su potencial o temen emprender?**

*Mi mensaje es claro: tus sueños no están ahí por casualidad. Si los tienes, es porque ya tienes dentro de ti todo lo que necesitas para hacerlos realidad. Solo falta dar el primer paso. Convierte ese sueño en una meta, ponle fecha, planifica y actúa. Nada sucede por arte de magia, pero cuando te comprometes contigo misma, cuando crees en tu valor y te rodeas de personas que también creen en ti, el camino se abre. No esperes la validación de los demás, empieza por darte permiso tú. Porque tú sí puedes. Siempre has podido.*



El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial



# CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

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

**Luisa Guzmán**  
CEO

## CONSULTREE

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

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

**Nuestros servicios son:**

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

## ¿POR QUÉ CONSULTREE?

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

**DTI** DIGITAL  
TRANSFORMATION  
INDEX

**APT**  
METHOD™  
ALIGN PEOPLE'S TALENT

 [www.consultree.com](http://www.consultree.com)

 +1 305-850-5820

 [consulting@consultree.com](mailto:consulting@consultree.com)

 [www.linkedin.com/in/luisarafaellaguzman/](http://www.linkedin.com/in/luisarafaellaguzman/)

FACTOR DE ÉXITO



CHILE

27

# Mujeres en tecnología: el motor invisible que Chile no puede seguir ignorando

Impulsar la participación de mujeres en tecnología es clave para una transformación digital inclusiva y sostenible. Diversidad, innovación y liderazgo femenino se proyectan como ejes para el futuro del sector.

**C**hile se encuentra inmerso en un proceso acelerado de transformación digital. Las empresas buscan automatizar, innovar, crecer. Sin embargo, una pregunta persiste en el aire como una falla en el código: ¿por qué seguimos avanzando sin incluir a la mitad del talento disponible?

Aunque la industria tecnológica crece año a año, el panorama de género no cambia al mismo ritmo. Menos del 30% de los empleos en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en el país están ocupados por mujeres, y las cifras en liderazgo y emprendimiento tecnológico son aún más bajas. Solo el 5% de las startups de la región han sido fundadas por mujeres.

“La tecnología es el motor del desarrollo económico. Pero si ese motor excluye a las mujeres, nunca va a alcanzar su verdadero potencial”, afirma con contundencia María Fernanda Caicedo, presidenta de la Mesa de Equidad de Género de ACTI.

Y es que la brecha no solo se mide en cifras de empleo. También está presente en los espacios de decisión, donde las reglas del juego aún están lejos de ser equitativas. Hoy, el 91% de quienes deciden en qué proyectos tecnológicos invertir son hombres. Una realidad que limita el acceso de las emprendedoras al capital y, por tanto, frena el despegue de ideas innovadoras lideradas por mujeres.

“El talento existe, pero los

obstáculos también”, dice Carolina Pizarro, presidenta de la Red de Mujeres en Datos y Ciberseguridad. “No se trata de llenar cuotas, sino de entender que la diversidad impulsa resultados concretos: más innovación, mejor desempeño, más impacto.”

Las estadísticas son claras: las empresas con equipos diversos son más rentables, creativas y sostenibles. Pero más allá de los números, la diversidad también cambia las conversaciones, los productos y las soluciones que llegan a la sociedad.

Por eso, desde ACTI se está impulsando una hoja de ruta clara para cerrar esta brecha. Todo comienza desde la educación: fomentar la curiosidad tecnológica en niñas desde temprana edad, incluir modelos femeninos de referencia en ciencia y tecnología, y derribar estereotipos de género que aún persisten en muchas aulas.

Pero no basta con formar. También es urgente transformar los espacios de trabajo. Revisar los procesos de reclutamiento, promoción y liderazgo con lentes de equidad; fomentar entornos inclusivos donde las mujeres no solo lleguen, sino se sientan parte.

Y luego está el tema del dinero. Crear fondos específicos para emprendimientos liderados por mujeres y sensibilizar a inversionistas sobre los sesgos de género son pasos clave si se quiere nivelar la cancha.

“La diversidad no es un favor ni una concesión: es una urgencia si queremos construir una industria tecnológica potente y representativa”, insiste Caicedo. “Chile no puede competir globalmente dejando afuera al 50% de su talento.”

Desde ACTI, el llamado es claro: avanzar hacia una transformación digital que sea también una transformación social. Porque no hay innovación real sin inclusión.

“Las políticas públicas deben actuar como verdaderos catalizadores del cambio”, señala Luz María García, gerente general de ACTI. “No solo necesitamos avanzar en lo digital, sino también en lo humano. Ahí está la verdadera transformación.”

Hoy, más que nunca, el país necesita sumar todas las voces. Porque la tecnología no tiene género. Pero el acceso a ella, sí. Y eso, urge cambiarlo.



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

CHILE 

@revistafactordeéxito  
Revista Factor de Éxito  
www.revistafactordeéxito.com



**Carolina García Berguecio**  
Ingeniera Civil Industrial y Referente en Sostenibilidad,  
Diversidad, Equidad e Inclusión

Construyendo un Chile  
más inclusivo desde la diversidad

El bienestar como base del liderazgo femenino

● **Paola Quiroga Olivares**  
Fundadora de EWREKA y Presidenta  
de Ecoovision Wings Chile  
Mi sueño es que ya no  
sea necesario hablar de  
equidad de género

● **Idalides Lagos**  
Fundadora y Directora Ejecutiva  
de Magnetic Talent SPA  
La visibilidad bien gestionada  
no es ego, es poner en servicio  
nuestros talentos

● **El desafío de emprender  
en tecnología siendo  
mujer en Chile: avanzar  
hacia un ecosistema más  
inclusivo**

● **María Elena Dressel**  
Fundadora y Directora de ICON  
Partners SPA  
Liderar con autenticidad  
transforma empresas



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE



# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



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

# Paola Quiroga Olivares

Fundadora de EWREKA y Presidenta de Ecocivilisation Wings Chile

## Mi sueño es que ya no sea necesario hablar de equidad de género

Una líder que promueve el desarrollo sostenible con visión global y compromiso con la equidad

**E**n el dinámico escenario empresarial actual, el liderazgo femenino no solo se posiciona como una fuerza transformadora, sino también como un motor clave para la innovación y la sostenibilidad. Paola Quiroga Olivares es un ejemplo vívido de esta nueva generación de mujeres líderes que están redefiniendo las reglas del juego, desde su rol como fundadora de EWREKA y presidenta de Ecocivilisation Wings Chile.

Con una sólida formación en ciencias ambientales, ingeniería ambiental y emprendimiento social, Quiroga ha sabido combinar sus conocimientos técnicos con una visión estratégica orientada al impacto social, económico y ambiental. Su empresa, EWREKA, ha sido reconocida entre las 100 mejores con potencial de escalabilidad global gracias a su modelo colaborativo que conecta a empresas sustentables bajo principios de economía circular y comercio justo.

Además de su faceta emprendedora, destaca su labor como mentora internacional STEM, un rol que ha aprovechado para inspirar a niñas y jóvenes a desarrollar proyectos con propósito, como el videojuego “Mundo Eco”, finalista entre más de 6.000 propuestas globales. Su visión va más allá de los negocios: apunta a una educación socioambiental que empodere y transforme comunidades.

Quiroga también lidera iniciativas de alcance global desde Ecocivilisation Wings, promoviendo una cultura ecológica y colaborativa. Su desempeño ha llevado a Chile a posicionarse entre los países con mayor crecimiento en redes de networking dentro del movimiento internacional Ecocivilisation. Este liderazgo la llevó recientemente a representar a su país en la VI Conferencia por el Equilibrio del Mundo, evento co-patrocinado por la UNESCO, donde presentó proyectos comunitarios de alto impacto vinculados al acceso al agua, la restauración ecológica y la prevención de incendios.

Comprometida con la equidad de género, Paola ha creado alianzas estratégicas con otras mujeres líderes, promoviendo un crecimiento empresarial que no sacrifica los valores esenciales de justicia, respeto por el medio ambiente y desarrollo humano. Su visión del liderazgo es amplia, inclusiva y profundamente humana.

Su legado apunta a un mundo donde el liderazgo femenino no sea una excepción destacable, sino una norma aceptada y respetada. Como ella misma expresa, su sueño es que algún día no sea necesario hablar de equidad de género, porque vivir en equilibrio y respeto será ya una realidad común.

**EWREKA ha sido reconocida como una de las 100 mejores empresas con potencial de escalabilidad global. ¿Cuáles han sido los principales factores que han impulsado su éxito y qué aprendizajes ha obtenido en el camino?**

*Considero que ha sido fundamental el modelo de negocio de Ewreka, que fomenta el trabajo colaborativo*

*real entre empresas sustentables que, en un sentido tradicional, serían consideradas competencia. Esto genera sinergias que contribuyen a alcanzar lo antes posible las metas de los ODS establecidas por Chile para 2030. Además, se sustenta en la generación de triple impacto, comercio justo, economía circular y la protección de especies de flora y fauna en peligro de extinción.*

**Usted ha desarrollado un enfoque innovador de marketing sostenible con impacto social y ambiental. ¿Cómo logra alinear la rentabilidad de su empresa con su compromiso con la equidad de género y la economía circular?**

*Dado el enfoque de Ewreka, invito en mayor medida a empresas sustentables lideradas por mujeres a convertirse en partners. Establecemos precios justos que beneficien a ambas partes, para así llegar a empresas comprometidas con un crecimiento económico que favorezca el desarrollo social y ambiental del entorno.*

*Por ello, los clientes a los que Ewreka busca apoyar comprenden que los precios serán distintos a los de importación desde China y valoran que así sea, ya que, en su mayoría, están alineados con los ODS y entienden la importancia del comercio justo, el apoyo a las pymes y la reducción de la huella de carbono mediante la elección de productos locales. Esto es coherente con su política de sostenibilidad.*

**Como mentora internacional STEM, ha trabajado con niñas y jóvenes en proyectos innovadores como el videojuego “Mundo Eco”, que fue reconocido a nivel global. ¿Cómo ve el futuro de la educación en sostenibilidad y tecnología para las nuevas generaciones?**

*Veo un presente y un futuro más conscientes, en los que la educación socioambiental, potenciada con áreas STEM, genera un desarrollo muy positivo que motiva a las nuevas generaciones de profesionales.*

*Este escenario ayudará a cerrar brechas económicas, sociales y ambientales. La tecnología permite mejorar procesos y optimizar el uso de recursos, como el agua en procesos productivos, disminuyendo así el impacto sobre las comunidades cercanas al utilizar napas subterráneas.*

**En su rol como Presidenta de Ecocivilisation Wings en Chile, ha promovido un modelo de desarrollo sostenible a nivel global. ¿Qué logros destacaría de esta iniciativa y qué desafíos enfrenta para seguir creciendo?**

*Gracias a la amabilidad, profesionalismo e interés de los miembros que conforman Ecocivilisation Wings Chile, hemos logrado llegar con speakers e información*

de alto nivel en temas ambientales y sociales a más de 1.000 personas, mediante la participación voluntaria de nuestros miembros en eventos gratuitos como WEF Online 2024, WOI Online 2024, Water and Soil Conference - Ecocivilisation International 2024, y Youth Speak Forum 2024 (en Viña, Santiago y Concepción). Este mes, además, estamos colaborando en actividades innovadoras en la Semana de la Sostenibilidad de la Universidad Andrés Bello.

*En cada ocasión, mi labor ha sido contactar, coordinar y conectar a personas clave para llevar adelante las iniciativas.*

**Su trabajo ha sido reconocido internacionalmente, al punto de ser invitada a representar a Chile en la VI Conferencia por el Equilibrio del Mundo, co-patrocinada por la UNESCO. ¿Cómo fue esta experiencia y qué impacto tuvo su participación?**

*Fue un honor haber sido invitada y patrocinada por la Coalición Internacional de la Humanidad, Ecocivilisation y Bone Foundation, en calidad de expositora. El objetivo fue presentar algunos casos de éxito comunitarios que se están desarrollando en Chile en temáticas relacionadas con el agua y el suelo, y contribuir así a la visibilización de estos proyectos que generan un impacto positivo en el planeta.*

*Fue la primera vez que asistí a una conferencia científica de gran magnitud en otro país, y fue maravilloso poder hacerlo para compartir casos reales de colaboración. Sirvió como una plataforma para dar a conocer diversos proyectos socioambientales chilenos a nivel internacional. Los cuatro proyectos destacados en mi ponencia fueron: Symbiótica Chile, Buena Cabra, Diego Haeussler Pérez y Desafío Levantemos Chile.*

**A través de su liderazgo en Ecocivilisation, ha apoyado proyectos como la restauración ecológica y el acceso al agua potable en zonas rurales. ¿Qué se necesita para que estas iniciativas tengan un impacto aún mayor en América Latina?**

*Es importante aclarar que, por el momento y debido a temas de financiamiento, aún no hemos desarrollado proyectos como Ecocivilisation Wings Chile. Actualmente, estamos en proceso de formalizar nuestra personalidad jurídica. Sin embargo, como movimiento voluntario, nos hemos enfocado en colaborar, facilitar y compartir espacios de visibilización para apoyar a instituciones y proyectos que generan impacto positivo, tanto en Chile como en el extranjero, mediante eventos presenciales y online.*

*Para que estas iniciativas tengan un mayor impacto en América Latina, es esencial contar con financiamiento público y el respaldo de empresas interesadas en fomentar la educación socioambiental, la generación de proyectos de impacto positivo y la colaboración mediante alianzas estratégicas.*

**Usted ha participado en programas como WISE Latin América y en el Desafío Emprendedor del Banco de Chile. ¿Qué tan importantes son estos espacios para el crecimiento de startups con propósito y qué consejo daría a emprendedores que buscan escalar sus negocios?**

*Son espacios fundamentales para quienes desean emprender, ya que nadie nace sabiendo cómo gestionar una empresa y la inexperiencia puede resultar muy costosa para quienes solo tienen la intención y la pasión por innovar, crear y ofrecer nuevos productos o servicios al mercado.*

*Como consejo, animo a buscar constantemente instancias de aprendizaje, networking y colaboración, tanto en Chile como a nivel internacional. Muchos de los problemas a resolver son comunes en distintos lugares del mundo y, en lugar de competir y generar la desaparición de otras pymes, podemos llegar más lejos si colaboramos.*

**Su trayectoria muestra un compromiso con la innovación, el impacto social y la sostenibilidad. ¿Cuál es su mayor sueño a futuro y qué legado le gustaría dejar a las próximas generaciones de mujeres líderes?**

*Mi mayor sueño es que todo el trabajo realizado en conjunto con otras personas e instituciones comprometidas con generar impacto positivo en el mundo, resulte provechoso, fructífero y esperanzador tanto para nuestras futuras familias como para toda forma de vida en el planeta. La naturaleza, las personas, la fauna y la vida en general son tan perfectamente maravillosas, que solo debemos aprender a ser más conscientes de ello y del impacto que generamos a diario para poder protegerlas.*

*Mi gran anhelo es que, en un futuro cercano, ya no sea necesario hablar de potenciar a mujeres líderes o de equidad de género, porque viviremos en una sociedad donde el respeto, la validación y el cuidado de cada persona sean una realidad cotidiana. Ese sería un hermoso legado.*

El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPUBLICA DOMINICANA

ISSN 2520-0100



## horatio

La combinación de tecnología avanzada y talento humano permite ofrecer soluciones eficientes

José Herrera  
CEO & Co-Founder, Horatio

@RevistaFactorDeExito f Revista Factor de Exito X @RevistaFDE WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM

## Transformación laboral: **Personas al centro**

**Isis Abreu**  
Vicepresidenta de Transformación Organizacional en el Centro Corporativo GRUCC, Grupo Caracol  
**La transformación requiere líderes con visión de futuro**

**Arlette Almánzar Burgos**  
Horticultora (CEA)  
Academia Sinoes en Experiencias CX  
**"Solo empleados felices pueden hacer clientes felices"**

Intervención Internacional  
**Daniela Luque**  
Especialista en Marketing Digital  
**El liderazgo que nace desde la voz individual**

Centro de Exito  
**Jonathan Nouel**  
Líder en Gestión de Recursos Humanos  
**El éxito empresarial está en escuchar, conectar y liderar con empatía genuina**



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

**FDE**  
FACTOR DE ÉXITO

# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS  
NUESTRAS  
EDICIONES AQUI



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

# Idalides Lagos

Fundadora y Directora Ejecutiva de Magnetic Talent SPA

**La visibilidad bien gestionada  
no es ego, es poner en  
servicio nuestros talentos**

Construir desde la autenticidad y liderar con propósito,  
la clave de su visión transformadora

**I**dalides Lagos, psicóloga de formación y estratega de talento por vocación, encarna el nuevo paradigma del liderazgo femenino que esta edición de Factor de Éxito busca resaltar. Su trayectoria académica —con estudios en la Universidad del Desarrollo, la Pontificia Comillas de Madrid y certificaciones de prestigio en innovación, transformación digital y marca personal— le ha permitido consolidar una visión holística sobre el desarrollo del talento humano en el contexto empresarial contemporáneo.

Con más de 13 años de experiencia en recursos humanos y gestión del talento, Lagos ha dejado su impronta en sectores diversos como la minería, tecnología, industria y justicia. Pero fue desde su salto al emprendimiento, con la creación de Magnetic Talent SPA, donde comenzó a moldear un enfoque disruptivo que une estrategia, autoconocimiento y tecnología. En su metodología “Fórmula IMÁN”, se refleja esa convicción de que la visibilidad y la autenticidad no solo pueden coexistir, sino que son la base de un liderazgo con legado.

Primera mujer chilena en integrar el directorio del Personal Branding World, Lagos ha hecho de la marca personal una herramienta de transformación organizacional, impulsando a mujeres líderes a ocupar con confianza los espacios que les corresponden. Desde el desarrollo de embajadoras de marca hasta programas de mentoría que inician con la pregunta “¿Quién eres cuando no estás haciendo?”, su propuesta está impregnada de una mirada profunda y coherente sobre el liderazgo.

Consciente del poder de la tecnología, Lagos integra herramientas digitales e inteligencia artificial para potenciar el posicionamiento de mujeres ejecutivas, pero siempre subrayando que la identidad es el punto de partida. No se trata de “hacer ruido”, sino de amplificar una voz con propósito. En cada paso, su misión ha sido clara: humanizar las culturas organizacionales, visibilizar el talento femenino y construir entornos donde la autenticidad y la estrategia coexistan.

En esta edición, su historia no solo representa la evolución del liderazgo empresarial, sino también el triunfo del talento femenino que transforma sin etiquetas.

**Usted ha desarrollado una metodología propia para fortalecer el posicionamiento profesional de líderes y organizaciones. ¿Qué elementos del liderazgo femenino inspiraron la creación de su Fórmula IMÁN?**

*La Fórmula IMÁN nació de mi propio proceso de incertidumbre y reinención profesional tras renunciar a 12 años de trabajo en el mundo corporativo.*

*Observé cómo las mujeres líderes no solo transforman resultados, sino también relaciones, culturas y propósitos. Me inspiré en su capacidad de liderar desde la empatía, la autenticidad y la intuición estratégica. El liderazgo femenino tiene una fuerza magnética única: no impone, atrae; no divide, vincula. IMÁN es una metodología donde cada letra tiene su significado, activa esa esencia y la potencia con estrategia, visibilidad consciente y propósito. Es una invitación a alinear identidad, mensaje y acción para construir una marca que no solo posiciona, sino que deja legado.*

*Identidad Magnética: generar una propuesta de valor irresistible comienza con el autoconocimiento. Reflexiona: ¿cuáles son tus valores, habilidades y talentos? Alinear tu mensaje con tu esencia proyecta una marca auténtica y magnética.*

*Marketing propio + Inteligencia Artificial: tu propuesta de valor necesita visibilidad. La IA optimiza tu identidad digital, conectando de forma genuina con tu audiencia y maximizando el impacto de tu marca.*

*Acción imparable: lleva tus ideas a la acción, mide y ajusta constantemente. Esto te permitirá avanzar con determinación hacia el éxito.*

*Networking estratégico: fortalece tu marca con una red alineada a tus metas. Esto potencia tu posicionamiento de marca y asegura un crecimiento continuo.*

**¿Cómo cree que la marca ejecutiva y el employer branding pueden convertirse en herramientas transformadoras para impulsar la equidad de género dentro de las empresas?**

*Cuando una mujer es consciente del poder de su marca ejecutiva, deja de pedir permiso para ocupar espacio y empieza a generar impacto desde su autenticidad. Y cuando una empresa gestiona su marca empleadora desde una narrativa inclusiva, deja de “diversificar” por cumplir y comienza a integrar genuinamente las voces femeninas en su estrategia de crecimiento.*

*Ambas herramientas —marca ejecutiva y employer branding— son puentes que conectan talento con oportunidad, identidad con reputación y diversidad con sostenibilidad. Impulsan la equidad no solo como política, sino como una cultura que se vive día a día.*

**Desde su experiencia formando embajadoras de marca, ¿qué rol desempeñan las mujeres en la construcción de culturas organizacionales más humanas, colaborativas y sostenibles?**

*Las mujeres, cuando se lideran desde su esencia, se convierten en catalizadoras de conexión emocional, pensamiento sistémico y sentido colectivo. En mis programas, he visto cómo las embajadoras de marca no solo comunican valores: los encarnan. Son portadoras de coherencia, diálogo y propósito.*

*Su liderazgo impulsa entornos donde la colaboración reemplaza a la competencia, donde el bienestar es tan relevante como el rendimiento. Formar embajadoras de marca es abrir espacio a liderazgos auténticos que transforman.*

**¿Cuál ha sido el mayor reto que ha enfrentado al emprender en un campo que mezcla estrategia, psicología organizacional y tecnología, y cómo lo superó?**

*El mayor reto ha sido demostrar que la marca personal no es solo imagen, es inteligencia emocional en acción. En un entorno donde aún prima lo técnico y lo medible, integrar lo humano y lo intangible parecía una apuesta arriesgada. Lo superé demostrando resultados: líderes que recuperan claridad, empresas que mejoran su reputación interna, talentos que se vuelven embajadores estratégicos.*

*La clave fue construir una metodología rigurosa, con lenguaje profesional y evidencia, sin perder la profundidad transformadora del trabajo con identidad y propósito.*

**¿Qué diferencias ha notado en el impacto de mujeres líderes que han trabajado su visibilidad profesional frente a aquellas que aún no lo hacen?**

*La diferencia es radical: las mujeres que trabajan su visibilidad desde un lugar consciente y estratégico logran ocupar espacios de influencia sin sacrificar su esencia. No solo son vistas, son escuchadas y buscadas. Tienen claridad de mensaje, coherencia entre lo que son y lo que proyectan, y se transforman en referentes.*

*En cambio, quienes no lo hacen, muchas veces se mantienen en la sombra de su propio talento, limitando su impacto y relegando su voz en espacios donde su mirada es urgente. La visibilidad bien gestionada no es ego, es poner en servicio nuestros talentos.*

**Usted promueve el liderazgo con autenticidad y propósito. ¿Cómo ha integrado estos valores en sus programas para potenciar el talento femenino?**

*He integrado estos valores desde el diseño mismo de la metodología. Cada programa parte de una pregunta esencial: ¿Quién eres cuando no estás “haciendo”? Desde ahí, trabajamos la autenticidad como ancla y el propósito como brújula. Utilizamos herramientas de autoconocimiento, storytelling estratégico, análisis de reputación y proyección de identidad en plataformas digitales, todo acompañado de mentoría individual.*

*El resultado no es solo una marca más visible, sino una mujer más segura y empoderada, consciente de su valor, alineada con su verdad y conectada con un legado que la trasciende.*

**¿Qué papel juegan las herramientas digitales y la inteligencia artificial en el desarrollo de liderazgos más inclusivos y con mayor proyección estratégica?**

*Las herramientas digitales y la IA han democratizado el acceso a la visibilidad, el aprendizaje y la proyección profesional. Hoy, cualquier mujer puede amplificar su mensaje, construir comunidad y posicionarse con autoridad si tiene una estrategia clara.*

*En mi trabajo, uso la inteligencia artificial como aliada para personalizar procesos, identificar oportunidades, medir reputación digital y potenciar narrativas auténticas. Pero siempre con una premisa clara: la tecnología amplifica lo que ya está adentro. Por eso, primero identidad, estudio del ser... luego posicionamiento digital.*

**Como mentora y docente, ¿qué lecciones cree que son clave transmitir a las nuevas generaciones de mujeres que aspiran a liderar desde su esencia?**

*Primero, que no necesitan convertirse en una versión “corporativa” de sí mismas para ser tomadas en serio. Su autenticidad no es un riesgo, es su mayor activo. Segundo, que la estrategia no está reñida con la sensibilidad.*

*Pueden ser estratégicas y emocionales, firmes y empáticas, visibles y profundas. Y tercero, que la verdadera influencia no viene de hablar más fuerte, sino de hablar desde un lugar más verdadero. Cuando una mujer lidera desde su esencia, inspira sin imponer. Y eso es liderazgo del futuro.*

**¿Qué resultados concretos ha observado en empresas u organizaciones que han adoptado una estrategia de marca empleadora con enfoque en diversidad e inclusión?**

*Los resultados son contundentes: mayor atracción y fidelización de talento diverso, mejora en la reputación interna, equipos más comprometidos y líderes más cercanos. Pero el impacto más profundo ha sido cultural: ambientes donde las personas se sienten vistas, escuchadas y valoradas por lo que son.*

*Las empresas que adoptan un employer branding auténtico con enfoque en diversidad no solo ganan en posicionamiento, ganan en humanidad. Y eso, en tiempos donde la confianza es el activo más valioso, es simplemente transformador.*



# Daniela Macas

Consultora - Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

**La formación continua es esencial para liderar con eficacia en sectores altamente técnico**

Promueve innovación, sostenibilidad y diversidad en sectores estratégicos como energía y telecomunicaciones

Con una sólida formación en ingeniería electrónica y una maestría en gestión y políticas públicas, Daniela Macas ha dedicado más de 17 años a los sectores más críticos para el desarrollo sostenible: energía, hidrocarburos y telecomunicaciones. Desde espacios públicos y privados, su trayectoria ha estado marcada por el compromiso con la innovación tecnológica, la eficiencia energética y el liderazgo con propósito.

Actualmente consultora de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), Macas ha desempeñado un papel clave en el diseño e implementación de proyectos de transformación digital y sostenibilidad. Su experiencia abarca desde la coordinación operativa en entidades estatales, como ARCONEL y CENACE, hasta la ejecución de proyectos en empresas privadas del sector energético y de telecomunicaciones. A lo largo de su carrera, ha liderado equipos multidisciplinarios, fortalecido alianzas internacionales y promovido políticas energéticas con enfoque social y ambiental.

En consonancia con esta edición, Macas encarna el liderazgo femenino que desafía estructuras tradicionales en industrias históricamente masculinizadas. Para ella, la inclusión de mujeres en puestos estratégicos no solo enriquece la toma de decisiones, sino que impulsa una visión más integral, ética y sostenible. Desde su mirada, las mujeres líderes tienden a incorporar con naturalidad enfoques colaborativos, sensibilidad social y apertura a la innovación.

Además, su compromiso con la formación técnica y continua es una de sus principales banderas. Con certificaciones en hidrógeno verde, transición energética y metodologías ágiles, ha sabido adaptarse a un entorno técnico en constante cambio. Considera que la actualización permanente y la comprensión de los desafíos tecnológicos y normativos son fundamentales para ejercer un liderazgo eficaz y resiliente.

A nivel personal, Macas ha construido su camino guiada por valores como la integridad, la empatía y la resiliencia. Estos principios no solo han sido claves para abrirse paso en entornos de baja representación femenina, sino también para servir de inspiración a otras mujeres interesadas en el mundo STEM.

Su visión sobre el futuro energético de la región es clara: una transición equilibrada que combine el impulso de las energías renovables, el uso inteligente del gas natural como fuente de transición, y la implementación de tecnologías de almacenamiento como el hidrógeno verde. Macas no solo habla de sostenibilidad desde lo técnico, sino también desde lo humano, defendiendo la equidad y el desarrollo inclusivo como pilares fundamentales del progreso regional.

**Usted ha trabajado durante más de 17 años en sectores estratégicos como energía, hidrocarburos y telecomunicaciones. ¿Cuáles considera que han sido los mayores retos y logros en este recorrido profesional?**

*Dentro de los retos, destaco:*

- **Adaptación a cambios regulatorios y tecnológicos:** *En sectores como energía y telecomunicaciones, las normativas cambian rápidamente; por ello, las empresas deben adaptarse a nuevas políticas, estándares medioambientales y avances tecnológicos. En algunos casos, esto ha implicado la necesidad de reestructurar procesos o incluso rediseñar productos y servicios para cumplir con las normativas vigentes.*

- **Desafíos en sostenibilidad y eficiencia energética:** *En la industria energética, uno de los mayores retos ha sido abordar la transición hacia fuentes de energía más sostenibles, lo cual implica un enfoque más robusto en la eficiencia operativa, la reducción de emisiones de carbono y la implementación de tecnologías limpias, sin dejar de lado la rentabilidad.*

- **Cambio constante en las demandas del mercado:** *Las expectativas de los consumidores cambian continuamente y la competencia es feroz. Mantenerse a la vanguardia en innovación, analizar tendencias y ofrecer servicios de valor agregado ha sido un reto constante.*

- **Desafíos geopolíticos y económicos:** *En sectores estratégicos como el energético, los factores políticos y económicos tienen un rol crucial; la volatilidad de los precios del petróleo, las tensiones geopolíticas y los cambios en la política energética global plantean desafíos constantes en la gestión y planificación a largo plazo.*

- **Estereotipos de género:** *Persiste la idea de que ciertos trabajos técnicos o de campo “no son para mujeres”, lo que impide el desarrollo profesional desde la parte operativa para acceder a cargos directivos o de toma de decisiones. Las mujeres ocupan menos del 25 % de los puestos en el sector energético, debido a que varias empresas carecen de políticas activas para fomentar la diversidad de género, la conciliación familiar o programas de mentoría.*

*En cuanto a los logros, destaco:*

- **Implementación de proyectos de transformación digital:** *Lideré proyectos clave que permitieron mejorar significativamente la eficiencia operativa, la calidad del servicio y la experiencia del cliente.*

• **Optimización en el sector energético:** He trabajado en proyectos que contribuyeron a la eficiencia de las operaciones, reducción de costos y optimización de recursos, mediante el uso de tecnologías de punta y la mejora de procesos internos.

• **Fortalecimiento de alianzas estratégicas:** A lo largo de mi carrera, he desarrollado alianzas con actores clave en la industria, lo que ha permitido mejorar la competitividad y ampliar las capacidades organizacionales, tanto a nivel local como internacional.

• **Desarrollo de equipos de alto rendimiento:** Un logro fundamental ha sido la creación y liderazgo de equipos multidisciplinarios, capaces de abordar retos complejos y ejecutar proyectos de alto impacto, con un enfoque en resultados y desarrollo profesional de cada miembro.

Me llena de orgullo ser una mujer del área STEM, haber avanzado desde la parte operativa de mi carrera y, a través de ello, impulsar a mi hija y a las nuevas generaciones a no desanimarse en la búsqueda de su lugar en el apasionante mundo de la energía.

**Desde su perspectiva técnica y de gestión pública, ¿qué papel juega el liderazgo femenino en la transformación de sectores tradicionalmente dominados por hombres como el energético o el de telecomunicaciones?**

El liderazgo femenino desempeña un papel fundamental en la transformación de sectores tradicionalmente dominados por hombres, como los de energía y telecomunicaciones. Desde una perspectiva técnica y de gestión pública, la inclusión de mujeres en roles de liderazgo aporta una visión diversa e inclusiva, impulsando una transformación necesaria en la forma en que las organizaciones abordan los retos del futuro.

Este tipo de liderazgo favorece una toma de decisiones más equilibrada, incorporando diferentes perspectivas que generan soluciones creativas y eficientes. Las líderes suelen fomentar ambientes de trabajo colaborativos y equitativos, valorando el talento sin distinción de género, lo que mejora la retención del personal y contribuye a entornos laborales más saludables y respetuosos.

Además, las mujeres líderes tienden a ser sensibles a cuestiones sociales y medioambientales, aspecto crucial en sectores como el energético, donde la sostenibilidad y el impacto ambiental son temas clave. Desde la gestión pública, su liderazgo aporta

una visión integral que no se centra únicamente en la rentabilidad económica, sino también en el bienestar social y la protección del medio ambiente.

Por último, la apertura al cambio y la adopción de nuevas tecnologías caracterizan a muchas de estas líderes, permitiendo a las organizaciones estar mejor preparadas para enfrentar los retos del futuro. En resumen, el liderazgo femenino no solo impulsa el cambio cultural en estas industrias, sino que también potencia la innovación, la sostenibilidad y la adaptabilidad a nuevos desafíos.

**Ha liderado proyectos tanto en el sector público como en el privado. ¿Qué competencias considera esenciales para ejercer un liderazgo eficaz y adaptativo en entornos de alta exigencia técnica?**

Entre las competencias esenciales destaca la capacidad de aprendizaje continuo; un líder debe estar en permanente actualización y fomentar una cultura de aprendizaje en su equipo.

Es crucial traducir el lenguaje técnico a uno accesible para diferentes audiencias —directivos, stakeholders, ciudadanos, etc.— para gestionar expectativas e influir en la toma de decisiones.

En ambos sectores, pero especialmente en el público, los cambios en prioridades, normativas o liderazgo político pueden ser abruptos, por lo que un líder adaptable debe saber navegar la incertidumbre y mantener al equipo enfocado.

En el sector privado se prioriza la eficiencia y el retorno de inversión, mientras que en el público el enfoque suele ser más social o normativo. Un líder que entienda estos matices puede construir alianzas clave y negociar con diferentes intereses. Además, la toma de decisiones debe basarse en datos, interpretando información compleja, delegando a expertos y balanceando riesgos técnicos, financieros y humanos.

Asimismo, las habilidades interpersonales y la empatía son fundamentales, ya que se lidera a personas. Un buen líder debe saber escuchar, motivar, gestionar conflictos y construir equipos diversos con alto rendimiento. Por último, es indispensable contar con una visión estratégica combinada con una ejecución disciplinada para alinear los objetivos técnicos con los institucionales y garantizar una implementación rigurosa y medible.

**En esta edición destacamos cómo las mujeres impulsan culturas más sostenibles. ¿Cómo ha integrado usted la sostenibilidad en sus proyectos y decisiones estratégicas?**

La sostenibilidad es un componente fundamental en la planificación estratégica y en la toma de decisiones de cualquier proyecto. He integrado este enfoque

de forma transversal en mi labor, tanto en el sector público como en el privado.

*Mi filosofía es asegurar que los proyectos no solo tengan un impacto positivo en el presente, sino que también contribuyan al bienestar a largo plazo de las comunidades y del medio ambiente, por ejemplo, mediante un enfoque basado en la triple línea de valor, que considera aspectos económicos, sociales y ambientales.*

Esto implica tomar decisiones que promuevan la equidad, el bienestar social y la reducción del impacto ambiental, sin descuidar la viabilidad económica. Asimismo, el uso eficiente de recursos como la energía, el agua y las materias primas permite reducir costos a largo plazo y minimizar la huella ecológica.

Cabe destacar que, al ser las mujeres más sensibles a cuestiones sociales y medioambientales, este enfoque adquiere una relevancia especial en la toma de decisiones estratégicas. Además, he trabajado estrechamente con comunidades, organizaciones no gubernamentales y otros actores clave para fomentar soluciones innovadoras en términos ambientales y sociales.

**Desde su experiencia como consultora en gas natural de bajas emisiones y energías renovables, ¿cuáles son las tendencias más relevantes que marcarán el futuro energético de la región?**

En mi experiencia, la región se encuentra en un momento crucial para avanzar significativamente hacia la transformación energética. La energía solar y eólica continúan siendo los pilares fundamentales de la transición energética. La reducción de los costos de instalación y la mejora en la eficiencia de estas tecnologías han hecho que sean cada vez más competitivas frente a los combustibles fósiles y al gas natural, entre otros.

Aunque la intermitencia de las energías renovables es una barrera, los sistemas de almacenamiento de energía, como las baterías de ion de litio y las baterías de flujo, están ganando terreno. Asimismo, están surgiendo soluciones de almacenamiento a gran escala, como el hidrógeno verde, que puede actuar tanto como medio de almacenamiento como fuente de energía para sectores difíciles de descarbonizar, como la industria pesada y el transporte de larga distancia.

El gas natural de bajas emisiones sigue desempeñando un papel clave como energía de transición, especialmente en modalidades como el Gas Natural Licuado (GNL) y el biogás, que, además,

es una fuente renovable producida de manera local y sostenible. Asimismo, el gas natural puede servir como respaldo en sistemas energéticos que dependen de fuentes renovables intermitentes, ofreciendo flexibilidad y estabilidad al sistema mientras se avanza hacia un mix energético más limpio.

**Usted ha mencionado su interés por contribuir al desarrollo de su país. ¿Qué acciones o proyectos considera clave para lograr una verdadera transformación desde los sectores estratégicos?**

Mi interés por contribuir al desarrollo de Ecuador surge de la convicción de que el país tiene un potencial enorme para avanzar en su transformación, especialmente aprovechando las oportunidades en los sectores estratégicos fundamentales para su futuro económico y social.

Ecuador cuenta con una riqueza natural impresionante, una ubicación geoestratégica favorable y un creciente interés en avanzar hacia modelos más sostenibles y resilientes.

Entre las acciones y proyectos que considero clave se encuentran:

**Impulsar la transición hacia energías renovables:** Acelerar la construcción de parques solares y eólicos en las regiones con mayor potencial e incorporar energía hidroeléctrica sostenible, minimizando los impactos ambientales y sociales.

**Crear políticas públicas favorables:** Establecer subsidios fiscales o incentivos a la inversión privada que promuevan la inversión en energías renovables.

**Capacitar a la fuerza laboral:** Formar en la instalación, operación y mantenimiento de tecnologías de energía renovable, generando empleo local y desarrollo de habilidades técnicas especializadas.



# María Elena Dressel

Fundadora y Directora de IICON Partners SpA

## Liderar con autenticidad transforma empresas

Desde la comunicación y la innovación, impulsa el cambio hacia un liderazgo femenino más inclusivo

**M**aría Elena Dressel es sinónimo de liderazgo con propósito. Comunicadora social y estratega de alto nivel, ha dedicado más de dos décadas a construir puentes entre la innovación, la reputación corporativa y la transformación digital. Como fundadora de ICON Partners SpA, ha consolidado una plataforma que combina asesoría estratégica con una mirada profundamente humana, especialmente orientada a fortalecer la voz femenina en el ámbito empresarial.

Su trayectoria se caracteriza por su versatilidad. Ha sido rostro de importantes medios de comunicación en Chile y referente en la conducción de espacios enfocados en negocios, emprendimiento e innovación. Al mismo tiempo, ha asesorado a organizaciones de múltiples sectores —desde la banca hasta la energía— en cómo comunicar con autenticidad y propósito, en un entorno digital que demanda transparencia y conexión real.

Dressel cree firmemente que el liderazgo femenino está marcando una nueva era en el mundo empresarial: una era basada en la colaboración, la empatía, la inclusión y la resiliencia. Reconoce los desafíos aún presentes —como la baja representación de mujeres en el ecosistema emprendedor— pero también celebra la sororidad como motor de cambio, siendo una promotora activa de redes de apoyo, mentoría y visibilidad para otras mujeres líderes.

Desde ICON Partners, impulsa estrategias que no solo posicionan marcas personales, sino que construyen comunidades. Dressel apuesta por una comunicación con perspectiva de género que amplifique voces, derribe estereotipos y construya referentes creíbles. Para ella, la autenticidad no es solo una cualidad, sino la base para edificar liderazgos sostenibles y transformar culturas organizacionales.

Su presencia en medios, su trabajo con grandes marcas y su activismo silencioso a través de la acción, convierten a Dressel en un ejemplo claro de cómo el liderazgo femenino no solo abre caminos, sino que redefine el rumbo del éxito empresarial.

**Usted ha forjado una destacada trayectoria en medios y comunicación estratégica. ¿Qué cree que distingue al liderazgo femenino en el mundo empresarial actual?**

*El liderazgo femenino en el mundo empresarial ha generado cambios paulatinos pero profundos en diversos ámbitos de la sociedad y la economía. Las líderes actuales exhiben un enfoque centrado en la colaboración, utilizando la empatía y la comunicación como herramientas efectivas al momento de asumir riesgos.*

*En el mundo, incluida Latinoamérica, las mujeres encarnan un estilo de liderazgo más inclusivo y*

*participativo, que forma parte de su propuesta de valor. Asimismo, destacan por su capacidad de construir relaciones sólidas y sostenibles en el tiempo. Todas estas características y habilidades aportan perspectivas más diversas que enriquecen la toma de decisiones.*

**A través de ICON Partners, ha acompañado a empresas y líderes en sus estrategias de reputación. ¿Cómo impacta una comunicación auténtica en el posicionamiento de mujeres líderes?**

*Generar estrategias de comunicación efectivas es una condición prácticamente obligatoria y esencial en este mundo hiperconectado y saturado de información. Con frecuencia, los mensajes inducen a la confusión y al error. Muchas personas aspiran a ser líderes solo por alcanzar popularidad y reconocimiento; en ese proceso, el propósito se diluye y los mensajes pierden sentido para el receptor.*

*En ICON Partners trabajamos con un equipo multidisciplinario, empleando metodologías basadas tanto en la academia como en la innovación. De esta forma, no solo generamos estrategias de comunicación cercanas y comprensibles, sino que también guiamos a las mujeres líderes en un camino de autoconocimiento que les permite reconocer sus habilidades y desarrollar nuevas perspectivas. La autenticidad es fundamental en esta construcción, ya que solo a través de ella se genera confianza, credibilidad y una conexión genuina con las audiencias. Así se construye una marca personal sólida y duradera.*

**¿Qué importancia tienen hoy los medios y la visibilidad pública en el impulso del liderazgo femenino en espacios corporativos?**

*Los medios de comunicación y el entorno digital son una vitrina para visibilizar los avances de las mujeres en los distintos ámbitos laborales y empresariales. Pero además, representan una herramienta clave para poner en valor liderazgos destacados y contribuir a la superación de estereotipos y prejuicios. La visibilidad pública, los espacios para reflexionar, las columnas de opinión, la representatividad, la empatía e incluso la rebeldía frente a las desigualdades estructurales deben formar parte de las conversaciones y publicaciones habituales. Solo así se amplifican más voces femeninas, normalizando el liderazgo y generando cada vez más modelos a seguir. Es fundamental influir en la percepción pública a través de la credibilidad y la comunicación transparente y auténtica, que abran puertas y generen mayores oportunidades para toda la sociedad.*

**Usted ha trabajado en sectores diversos, desde la innovación hasta la banca. ¿Qué desafíos ha enfrentado como mujer liderando estos espacios y cómo los ha convertido en oportunidades?**

*Como mujer líder con una fuerte incidencia reputacional en mi quehacer, he enfrentado distintos tipos de discriminación y sesgos de género. Atribuyo muchas de estas situaciones al desconocimiento, la falta de representación y a una cultura que aún persiste en las sociedades latinoamericanas. No obstante, he recorrido mi camino profesional junto a valiosos hombres y mujeres, donde el propósito y la construcción de proyectos trascendentes han sido la base de un trabajo exitoso. Creo firmemente en convertir los desafíos en oportunidades de aprendizaje y crecimiento.*

*La perseverancia y la capacidad de adaptación son claves, no solo para las mujeres, sino para toda la sociedad y las empresas en un mundo cambiante y con una geopolítica cada vez más compleja. Si somos capaces de aprovechar la diversidad de experiencias, generaremos proyectos y organizaciones exitosas y sostenibles en el tiempo.*

**¿Cómo logra incorporar la perspectiva de género en sus estrategias de comunicación para potenciar a otras mujeres dentro del ámbito empresarial?**

*Incorporar la perspectiva de género en nuestras estrategias de comunicación en IICON Partners no ha sido un desafío, sino una práctica natural. No solo se relaciona con ser una mujer líder, madre, hermana o hija, sino con una metodología de trabajo que integra el valor y propósito de las organizaciones y sus líderes —femeninos y masculinos—, y que se sustenta en pilares estratégicos como la inspiración, la educación y las tendencias globales.*

*Algunas claves fundamentales incluyen: ser conscientes de los sesgos de género en el lenguaje y las narrativas, destacar los logros y las contribuciones de las mujeres, y amplificar siempre sus voces promoviendo la colaboración. Pero lo más importante es que todo este trabajo se base en la verdad y la autenticidad del mensaje y del material de difusión.*

**Como mentora y creadora de espacios para mentes creativas y emprendedoras, ¿qué rol considera que cumple la sororidad en la construcción de nuevas lideresas?**

*Creo profundamente en el valor económico y social de las redes de apoyo mutuo y colaboración. No se trata solo de compartir experiencias y mentorías, sino también de brindar apoyo real y celebrar sinceramente los logros de otras mujeres. En mi caso, esto se traduce en amplificar voces femeninas desde mis propias plataformas —radio, redes sociales,*

*eventos de networking—, generando nuevas alianzas que fortalezcan el ecosistema de liderazgo femenino.*

**¿Qué tendencias ve en el uso de la comunicación digital y el contenido estratégico como herramientas para impulsar transformaciones organizacionales más inclusivas?**

*El uso de redes sociales y plataformas digitales para entregar mensajes claros y cercanos es indispensable en el mundo actual. Deben utilizarse mensajes clave y metodologías que permitan construir un relato sólido, creíble y trascendente. Las redes son un excelente canal para desarrollar contenido estratégico que genere conciencia y promueva cambios reales.*

*En IICON Partners utilizamos la comunicación digital como un canal principal para estrategias creativas y efectivas. También nos apoyamos en medios tradicionales para amplificar estos relatos, creando comunidades, promoviendo la autenticidad y generando impacto reputacional positivo.*

**En su experiencia trabajando con iniciativas como el programa Valor Pyme, ¿qué papel juegan las mujeres en la innovación y el crecimiento del ecosistema emprendedor?**

*Las mujeres aportamos enfoques y perspectivas únicas que desafían el status quo y fomentan la innovación. Creamos empresas sostenibles, con impacto social, preocupándonos por los desafíos del presente y el triple impacto. Esto, sin duda, contribuye al crecimiento económico y la generación de empleo.*

*Sin embargo, persisten desafíos: baja representación de mujeres empresarias, menor acceso al crédito y una alta prevalencia de informalidad. Es fundamental seguir impulsando empresas lideradas por mujeres que logren sostenerse en el tiempo y crecer, para generar un mayor bienestar económico y social.*





# Wyser impulsa el liderazgo femenino en Chile con mentorías gratuitas

La consultora de reclutamiento ejecutivo lanzó una iniciativa destinada a apoyar a mujeres profesionales chilenas a través de mentorías que impulsan su desarrollo de carrera y liderazgo.

Con el firme propósito de contribuir al desarrollo profesional de las mujeres en Chile, la consultora de reclutamiento ejecutivo Wyser presentó su programa gratuito de mentorías denominado #8Mentorías. Esta iniciativa está orientada a brindar acompañamiento estratégico a mujeres profesionales que buscan avanzar en sus carreras, asumir nuevos desafíos y ocupar posiciones de liderazgo dentro de sus organizaciones.

Aunque el programa fue concebido originalmente en el contexto del Mes de la Mujer, su alcance trasciende esa conmemoración puntual. Wyser ha decidido mantenerlo vigente durante los meses siguientes para asegurar una participación más amplia y sostenida. La empresa reconoce que la transformación hacia un entorno laboral más inclusivo y equitativo requiere esfuerzos continuos y compromisos concretos que vayan más allá de una fecha simbólica.

La propuesta contempla la selección de ocho mujeres que recibirán sesiones de mentoría a cargo de especialistas con experiencia en liderazgo, desarrollo organizacional y gestión de talento. Cada participante contará con un acompañamiento personalizado que se ajustará a su perfil, trayectoria y objetivos profesionales, permitiéndole maximizar sus capacidades y proyectar su crecimiento a largo plazo.

Sarah Machado, Manager de Wyser, destaca que la iniciativa responde a una necesidad estructural. “A pesar de los avances logrados en materia de equidad, todavía existen obstáculos que impiden que muchas mujeres accedan a puestos directivos o sean reconocidas por su potencial de liderazgo. A través de #8Mentorías queremos ofrecer una plataforma de apoyo real que les permita superar esas barreras y fortalecer su confianza para tomar decisiones clave en su vida profesional.”

El programa no solo aborda competencias técnicas, sino que también promueve el desarrollo de habilidades transversales como la inteligencia emocional, la gestión de equipos, la influencia positiva y la construcción de una marca personal sólida. Además, se fomenta el networking estratégico, entendiendo que las redes de contacto son un factor fundamental para generar oportunidades y visibilidad.

Uno de los aspectos diferenciales de esta iniciativa es el enfoque holístico de las mentorías. Las sesiones no se limitan a asesoramiento puntual, sino que constituyen un proceso de reflexión conjunta entre mentora y participante. Se busca, así, que cada mujer descubra nuevas perspectivas sobre su rol, sus capacidades y su contribución dentro de los entornos laborales que habita.

El proceso de selección está diseñado para garantizar

equidad y transparencia. Las postulantes serán evaluadas por un comité conformado por headhunters y profesionales de Wyser especializados en gestión del talento. Este equipo revisará cada candidatura con criterios técnicos y humanos, procurando que las seleccionadas representen distintas industrias, experiencias y etapas de desarrollo profesional.

Wyser sostiene que programas como #8Mentorías pueden convertirse en catalizadores de cambio. En palabras de Machado: “La representación femenina en espacios de liderazgo no solo enriquece la toma de decisiones, sino que genera impactos positivos en la cultura organizacional, la innovación y la sostenibilidad empresarial. Cuando una mujer crece, su entorno también lo hace.”

La convocatoria está abierta para mujeres que residen en Chile, con experiencia profesional comprobable y el deseo de impulsar su carrera hacia nuevas metas. Las interesadas pueden postular de manera gratuita a través del formulario disponible en el sitio web oficial de la consultora: <https://cl.wyser-search.com/womens-series-mentorias/>

Con esta acción, Wyser reafirma su compromiso con la equidad de género, la inclusión y el fortalecimiento de capacidades en el mundo del trabajo. #8Mentorías es más que un programa de formación: es una invitación a transformar el liderazgo desde una mirada diversa, empática y decidida.



*Premium Content*

# El desafío de emprender en tecnología siendo mujer en Chile: avanzar hacia un ecosistema más inclusivo

Solo el 5% de las startups latinoamericanas son fundadas por mujeres; ACTI trabaja para cerrar esta brecha y fortalecer el emprendimiento femenino en tecnología.

**E**n un escenario marcado por la digitalización acelerada, la apertura de nuevos mercados y la expansión de la inteligencia artificial, el ecosistema tecnológico en Chile experimenta un crecimiento notable. Sin embargo, este avance no ha sido igual para todos. Las mujeres siguen enfrentando importantes barreras para emprender en tecnología, y los datos lo reflejan con claridad: menos del 30% de los puestos en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) son ocupados por mujeres, y solo el 5% de las startups tecnológicas en América Latina han sido fundadas por ellas.

Esta subrepresentación femenina tiene raíces profundas. Se trata de una combinación de factores culturales, estructurales y económicos que comienzan desde la infancia. La falta de referentes femeninos en ciencia y tecnología, los estereotipos que desalientan a las niñas a explorar carreras técnicas, y un ecosistema inversor dominado mayoritariamente por hombres, el 91% de quienes toman decisiones en fondos de capital de riesgo en la región son varones, dificultan la inserción y el crecimiento de emprendimientos liderados por mujeres.



“Las mujeres hemos sido educadas para ser perfectas, no valientes. Desde pequeñas se nos enseña a no correr riesgos, a no equivocarnos, y eso impacta directamente en nuestra forma de enfrentar el mundo laboral y emprendedor. Debemos transformar esa narrativa desde la base”, explica Marina Tannenbaum, directora de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnología de Información (ACTI) y fundadora de APLAID.

Fundada en 1984, ACTI A.G. es la principal entidad gremial

del sector tecnológico en Chile. Agrupa a más de 200 empresas vinculadas a áreas como hardware, software, telecomunicaciones, capacitación, integración de sistemas e internet. Su propósito es impulsar el desarrollo de la industria tecnológica nacional, alineándola con estándares globales y promoviendo la colaboración público-privada para avanzar hacia una sociedad más digital e innovadora. En ese camino, la inclusión de género se ha convertido en una prioridad estratégica para la organización.

ACTI ha asumido un rol activo en la promoción de la participación femenina en el sector tecnológico. Actualmente, su directorio cuenta con un 40% de mujeres, y a través de su Mesa de Mujeres ACTI, impulsa iniciativas orientadas a visibilizar el talento femenino, derribar barreras de entrada y generar oportunidades concretas para emprendedoras. Mentoring, redes de apoyo, alianzas con fondos de inversión y propuestas de políticas públicas forman parte de su plan de acción para avanzar hacia un ecosistema más equitativo.

“No se trata solamente de cumplir con cuotas. La verdadera transformación ocurre cuando las mujeres tienen espacio para mostrarse tal como son, y sus perspectivas son valoradas. Al principio de mi carrera, creía que debía liderar imitando a los hombres para que me tomaran

en serio. Hoy sé que nuestra mirada femenina aporta un enfoque distinto, más empático, colaborativo y creativo, que enriquece los procesos de innovación y toma de decisiones”, afirma Tannenbaum.

La inclusión femenina en tecnología no es solo un imperativo ético, sino también un factor clave de competitividad. Diversos estudios han demostrado que los equipos diversos tienen un mejor desempeño, mayor capacidad de innovación y una lectura más amplia del mercado. En un mundo cada vez más interconectado, donde la transformación digital es el motor del desarrollo económico, dejar fuera al 50% del talento humano disponible resulta no solo injusto, sino contraproducente.

Por eso, ACTI apuesta por una transformación integral. Además

de sus acciones gremiales, promueve la educación temprana en STEM, fomenta la creación de referentes positivos y trabaja de la mano con actores del sector público y privado para construir una industria tecnológica que refleje la diversidad de la sociedad chilena. Su visión es clara: avanzar hacia un ecosistema donde las mujeres no solo participen, sino que lideren, decidan e innoven.

Desde su fundación, ACTI ha buscado elevar el estándar de la industria tecnológica chilena. Hoy, en un momento crucial para el desarrollo digital del país, su compromiso con la equidad de género refuerza su papel como motor de cambio. Apostar por más mujeres en tecnología no es solo una cuestión de justicia social: es una decisión inteligente, alineada con los desafíos y oportunidades de futuro que enfrenta Chile.



# Realidad virtual y encuentros STEAM: las nuevas formas de experimentar sobre energía con Educa Sostenible

La iniciativa impulsa dos experiencias educativas que combinan tecnología, enfoque de género e inspiración vocacional para formar líderes del cambio energético.

¿Cómo inspirar a las futuras generaciones a enfrentar los desafíos de la crisis energética? ¿Cómo despertar en niños, niñas y adolescentes la curiosidad y el compromiso con un futuro más sostenible? En respuesta a estas preguntas, Educa Sostenible, iniciativa del Ministerio de Energía ejecutada por la Agencia de Sostenibilidad Energética, desplegará durante el segundo semestre de 2025 dos novedosas experiencias educativas: “Experiencia Talleres” y “Experiencia Encuentros”.

Ambas actividades estarán dirigidas a estudiantes de 5° a 8° básico de cinco regiones del país y tienen como objetivo fortalecer la comprensión de los desafíos energéticos actuales, fomentar vocaciones científicas tempranas y abrir nuevas oportunidades de aprendizaje desde un enfoque innovador, inclusivo y participativo.

## Un laboratorio inmersivo para aprender energía desde dentro

Una de las principales apuestas de Educa Sostenible para este 2025 es llevar la sostenibilidad energética directamente a las

aulas mediante herramientas de realidad virtual. Bajo el nombre de “Experiencia Talleres”, esta propuesta transformará la forma en que niños y niñas aprenden sobre eficiencia energética, energías limpias y transición energética.

Cada estudiante se colocará un visor de realidad virtual para acompañar a Uri y Relámpago, dos personajes del futuro que los guiarán en una misión educativa a través de escenarios interactivos. Durante este viaje inmersivo, deberán tomar decisiones, resolver desafíos y reflexionar sobre el impacto de nuestras acciones en el planeta.

El piloto de esta actividad se implementará en establecimientos educacionales de la región de O’Higgins y combinará dos momentos clave: una sesión virtual inmersiva y una actividad grupal de reflexión y aplicación. Esta metodología busca no solo entretener, sino consolidar aprendizajes significativos a través de la participación activa.

“El valor de esta iniciativa radica en su enfoque interdisciplinario e interactivo, mediante el uso de

herramientas de alta tecnología. Las y los estudiantes, a través de su experiencia creativa, se convierten en protagonistas de su propio aprendizaje”, explica Jessica Miranda, jefa de la oficina de Educación y Género de la Agencia de Sostenibilidad Energética.

## Encuentros cara a cara con mentoras STEAM

La segunda propuesta, “Experiencia Encuentros”, representa un avance concreto en la integración del enfoque de género en la educación energética. Inspirada en la dinámica de las “citas rápidas”, esta actividad busca acercar a estudiantes a mujeres jóvenes que hoy se desempeñan en áreas STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas), muchas de ellas en espacios históricamente masculinizados como la energía o la ingeniería.

En esta experiencia, estudiantes rotarán por distintas estaciones para mantener breves conversaciones con cada mentora, en un ambiente cercano y seguro. Cada encuentro es una oportunidad para conocer historias de vida

reales, trayectorias profesionales inspiradoras, desafíos superados y sueños alcanzados.

Este formato busca visibilizar referentes femeninos que sirvan de modelo para las nuevas generaciones, combatiendo estereotipos que desde temprana edad desincentivan el interés de las niñas por disciplinas científicas o tecnológicas.

La actividad se desarrollará en formato piloto en las regiones de Tarapacá, Coquimbo, Maule y Aysén, contribuyendo a descentralizar el acceso a experiencias educativas transformadoras.

“Esta experiencia representa una innovación educativa con enfoque de derechos humanos y una manera concreta de acercar

a los y las estudiantes a temas complejos como la transición energética, empoderándolos para liderar los cambios desde sus realidades locales, sin dejar a nadie atrás”, señala Francisca Valenzuela, jefa de la oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

### **Educación para liderar la transición energética**

Educa Sostenible no solo busca enseñar conceptos técnicos o sensibilizar sobre el uso responsable de la energía. Su propósito es más amplio: formar agentes de cambio capaces de comprender, cuestionar y liderar transformaciones desde sus territorios.

Con estas dos experiencias, una basada en tecnología inmersiva

y otra en el poder del encuentro humano y la inspiración vocacional, se construye una propuesta educativa innovadora que combina creatividad, inclusión y acción. Ambas iniciativas ponen al centro el protagonismo de niños, niñas y jóvenes, entendiendo que el camino hacia la sostenibilidad energética comienza por quienes hoy están en las aulas.

La crisis energética global exige respuestas integrales, y Educa Sostenible propone que esas respuestas también se construyan desde la educación, con metodologías que conecten con las emociones, el pensamiento crítico y la participación activa. Porque enseñar energía es también enseñar a transformar el mundo.





Mujeres  
MUJERES  
FACTOR DE ÉXITO

2025

**E**n el marco del evento “Líderes sin etiquetas: El triunfo del talento femenino”, Factor de Éxito reunió a más de 200 destacadas profesionales el pasado 17 de marzo en el Hotel Intercontinental de Santo Domingo. La jornada fue liderada por Isabel Figueroa de Rolo, acompañada de sus hijas, Isabel Cristina y Arianna Rolo, quienes, con una visión compartida, encabezaron esta cuarta edición del encuentro que ya se ha consolidado como una cita imprescindible para el liderazgo femenino en la región.

El evento estuvo marcado por ponencias que combinaron inspiración y estrategia. Rayvelis Roa abordó el poder del liderazgo disruptivo como herramienta de transformación, mientras que Luchy Álvarez ofreció claves prácticas para impulsar una verdadera disrupción financiera desde la autonomía económica.

La artista Marger Sealey, ganadora de un premio Emmy, compartió su conmovedora historia de resiliencia, en tanto que Lauren Fryer cautivó con su experiencia en la industria del whisky, rompiendo estereotipos con cada palabra. Por su parte, Katherine Pesantes, fundadora de Dominican Sisters, junto al coach ejecutivo José Miguel Sánchez, reflexionaron sobre la sororidad y el poder de las redes profesionales femeninas como catalizadores del éxito colectivo.

Jennifer Arias ofreció estrategias clave para fortalecer la marca personal en la era digital, aportando una mirada fresca y necesaria. Uno de los momentos más esperados fue el panel estelar, moderado con brillantez por Lara Guerrero, que reunió a voces influyentes como la embajadora Angie Martínez, Biviana Riveiro de ProDominicana y Laura Peña Izquierdo de COPARDOM, en una conversación de alto nivel sobre el liderazgo femenino en sectores estratégicos.





Mujeres Factor de Éxito celebra su cuarta edición consecutiva como una plataforma esencial para visibilizar y proyectar el talento femenino en el mundo empresarial y profesional de la República Dominicana. Con cada edición, este evento no solo inspira, sino que deja huellas, abriendo caminos donde las mujeres lideran con propósito, voz y autenticidad.

La evolución del encuentro, desde su primera edición hasta convertirse en el evento insignia que es hoy, reafirma el compromiso inquebrantable de Factor de Éxito con la construcción de un futuro empresarial más equitativo, diverso e inspirador.

El éxito sostenido de esta iniciativa refleja la creciente relevancia del rol de la mujer en el desarrollo económico y social del país. Más allá de inspirar, el evento crea un ecosistema fértil para la conexión, el aprendizaje y la transformación, donde el talento femenino se desarrolla, florece y brilla sin límites ni etiquetas.



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

DESTAQUE SU MARCA CON

## Premium Content

### ¿Qué Ofrecemos?



Exposición estratégica ante CEOs y directivos



Narrativa de su historia empresarial



Alcance directo a tomadores de decisiones



Formato exclusivo más allá de la publicidad tradicional

Transforme su **historia empresarial** en una **narrativa impactante**

### Beneficios Exclusivos



Profundidad en la presentación de sus productos/servicios



Conexión emocional con su audiencia objetivo



Optimización de su inversión publicitaria



Posicionamiento premium en el mercado empresarial

**Estamos aquí** para impulsar y sostener su crecimiento

¡Más información!

+1 (829) 959-5724

info@revistafactordeexito.com

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

## Trending Topic

Formato digital de exposición integral que ofrece contenido destacado en nuestro sitio web, presencia en newsletter, reel dinámico en Instagram y posicionamiento estratégico en LinkedIn para potenciar su visibilidad en el ecosistema digital.



WEB



RRSS



MAIL

POTENCIE  
su alcance empresarial a través de un  
**TRENDING TOPIC**

## ¿Por qué invertir en un Trending Topic?

- ✓ Alcance dirigido a ejecutivos y tomadores de decisiones
- ✓ Visibilidad multiplataforma: sitio web, newsletter y redes sociales
- ✓ Contenido profesional de alto impacto
- ✓ Respaldo de una marca reconocida por su liderazgo y credibilidad en el sector empresarial

## Diseñado específicamente para:

- Lanzamiento de nuevos productos o servicios innovadores
- Iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial
- Historias de éxito sobre talento humano y cultura organizacional
- Liderazgo ejecutivo y visión estratégica de la organización
- Eventos corporativos, conferencias y networking
- Transformaciones empresariales: campañas estratégicas, fusiones corporativas y evolución del modelo de negocio



\*FORMATO DISPONIBLE EN:

[WWW.REVISTAFACITORDEEXITO.COM](http://WWW.REVISTAFACITORDEEXITO.COM)



## DE LA EXPERIENCIA A LA EXCELENCIA DIGITAL: TRANSFORMANDO HABILIDADES TRADICIONALES EN NEGOCIOS ONLINE RENTABLES

### Amarilis González

Coach y estratega

**L**a vida trae consigo el mejor aprendizaje: La experiencia. A lo largo de los años, vamos desarrollando habilidades valiosas, fundamentales en nuestra vida personal y profesional. Sin embargo, muchas mujeres después de los 40 creen que el mundo digital es un territorio desconocido y reservado solo para los más jóvenes. ¡Nada más alejado de la realidad! Hoy, más que nunca, la experiencia es un activo invaluable que puede traducirse en éxito digital y en un negocio rentable.

Si has dedicado años a la enseñanza, a la organización, al servicio al cliente, o incluso a la crianza de tus hijos, tienes habilidades esenciales que pueden trasladarse al entorno digital, con las herramientas y estrategias adecuadas.

#### Rompiendo barreras mentales

Uno de los mayores obstáculos al querer emprender en el mundo digital es nuestra propia mentalidad. "No sé si podré", "ya es tarde para mí", "no entiendo la tecnología" Todos estos pensamientos limitantes nos afectan. La realidad es que la experiencia nos da una ventaja competitiva: Saber cómo resolver problemas, comunicar eficazmente y entender las necesidades de otros. El conocimiento digital se aprende, pero la experiencia es un activo valioso que no se puede enseñar fácilmente.

Las mujeres de más de 40, tienen algo que los más jóvenes aún no han desarrollado completamente: Una visión estratégica, paciencia y la capacidad de conectar desde la empatía. Aprovechar estas cualidades en un negocio digital puede ser el punto clave para destacar y generar ingresos de manera sostenible.

#### Tus Habilidades, Tu Mejor Capital

Piensa en todas las habilidades que has adquirido con los años: Organización, comunicación, redacción, entre otras. Aquí te dejo algunas ideas de cómo puedes aprovecharlas en el mundo virtual:

**Educación y formación:** Si has enseñado, capacitado o simplemente tienes conocimientos sobre un tema, puedes crear cursos en línea, escribir un eBook o dar asesorías personalizadas.

**Coaching o mentoría:** La experiencia de vida y laboral te permite guiar a otras personas en su camino. Muchas mujeres buscan consejos sobre emprendimiento, productividad o desarrollo personal.

**Creación de contenido:** Si te gusta escribir, puedes crear un blog o manejar redes sociales sobre un tema en el que seas experta.

**Venta de productos digitales:** Puedes diseñar plantillas, guías, agendas digitales o material descargable que ayude a otras personas a organizarse o aprender algo nuevo.

**Trabajar de manera remota:** Si has trabajado en administración, diseño, redacción, finanzas o atención al cliente, son transferibles al mundo On line y hay muchas plataformas donde puedes ofrecer tus servicios de manera remota.

#### Pasos para Iniciar tu Negocio Digital

Define tu nicho: Identifica en qué eres buena y cómo puedes ayudar.

**Aprende sobre herramientas digitales:** No necesitas ser experta, solo conocer lo básico de redes sociales, plataformas de cursos o sitios web. (Hay muchísima información valiosa y gratuita en internet).

**Construye tu presencia online:** Crea una marca personal en redes sociales y comparte contenido de valor.

**Monetiza tus conocimientos:** Ofrece servicios, crea productos digitales o busca formas de generar ingresos con lo que sabes hacer.

**Mantén una mentalidad de crecimiento:** La adaptación es clave. Aprende, experimenta y mejora constantemente.

#### Tu Momento es Ahora

El mundo digital es un espacio lleno de oportunidades para quienes están dispuestos a aprender y a aplicar su experiencia en nuevos formatos. No importa si hoy no sabes por dónde empezar, lo importante es dar el primer paso. Si otras mujeres lo han logrado, ¿Por qué tú no?

Cree en ti y atrévete. ¡El mejor momento para empezar es ahora!

Si te interesa aprender más y necesitas una guía, sígueme en Instagram @amarlodigital para descubrir estrategias, asesoramiento y herramientas que te ayudarán en tu transformación digital.

VISIBILIDAD + CONTENIDO + POSICIONAMIENTO

## SOLUCIONES

para amplificar tu mensaje,  
llegar a una audiencia corporativa y fortalecer tu

## REPUTACIÓN DIGITAL

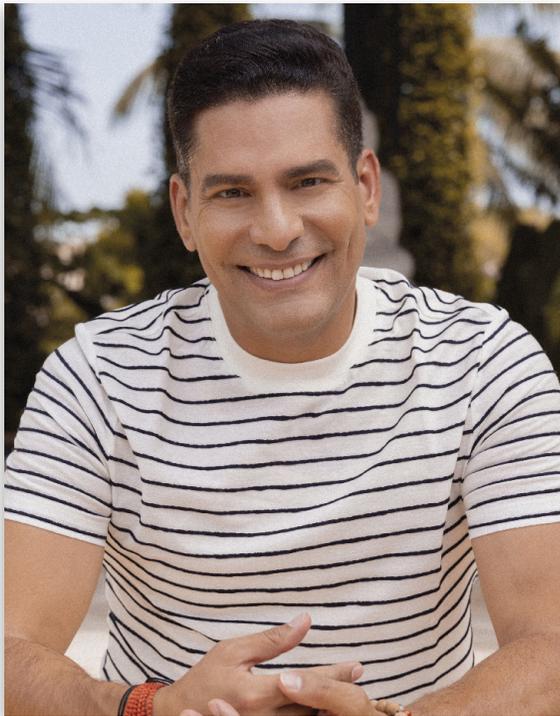
- ◆ **Planes de Publicidad Digital** personalizados según objetivos y presupuesto
- ◆ **Contenido editorial estratégico** (Trending Topic) para fortalecer tu reputación digital
- ◆ **Difusión multicanal:** sitio web, redes sociales y newsletter
- ◆ **Segmentación ejecutiva:** llegamos a tomadores de decisión y líderes empresariales



Conecta tu marca  
**CON EL ÉXITO DIGITAL**

**FDE**  
FACTOR DE ÉXITO

[WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM](http://WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM)



## EL DECLIVE DEL LIDERAZGO FEMENINO: UNA ALARMA QUE NO PODEMOS SILENCIAR

### Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador  
y conferencista inspiracional y empresarial

🌐 [www.IsmaelCala.com](http://www.IsmaelCala.com) ✉ [@cala](mailto:@cala) 📷 [ismaelcala](https://www.instagram.com/ismaelcala) 📺 [Ismael Cala](https://www.facebook.com/IsmaelCala)

**L**as cifras no mienten. Según un reciente estudio de LinkedIn, la representación femenina en puestos de liderazgo a nivel global cayó al 34.5% en 2024, un descenso preocupante de cuatro puntos porcentuales desde 2022. No estamos hablando de una simple fluctuación estadística: estamos frente a una alarma global. Una que revela que, mientras el mundo avanza tecnológicamente, retrocede en términos de equidad, inclusión y justicia social.

¿Cómo es posible que en pleno siglo XXI, con discursos constantes sobre diversidad y sostenibilidad, estemos viendo un retroceso tan evidente en uno de los indicadores más cruciales del progreso humano?

El problema no es nuevo, pero su persistencia es inaceptable. Las mujeres siguen enfrentando barreras invisibles —y a veces brutalmente visibles— para acceder a espacios de decisión. Techo de cristal, sesgos inconscientes, maternidad penalizada, falta de redes de apoyo, microagresiones diarias... la lista es tan extensa como el silencio que aún pesa sobre muchas de estas realidades.

Este retroceso no es solo una injusticia social: es un fracaso empresarial. Numerosos

estudios han demostrado que las empresas lideradas por mujeres o con equipos diversos en la alta dirección son más rentables, resilientes y creativas. Rosario Sierra, directora de LinkedIn, lo expresó con claridad: “La diversidad impulsa la innovación”. Y, sin embargo, seguimos viendo juntas directivas monocromáticas, decisiones estratégicas tomadas por equipos que no reflejan el mundo real, y culturas corporativas que excluyen más de lo que integran.

Pero más allá de la indignación, lo urgente es actuar. No basta con aplaudir a las mujeres líderes desde el podio de la condescendencia. Se necesita un compromiso estructural: programas de mentoría, sistemas de evaluación que eliminen los sesgos de género, políticas de conciliación realistas, cuotas que no sean tabú sino herramienta de justicia.

He tenido el privilegio de conocer y acompañar a mujeres extraordinarias en su camino de liderazgo. Mujeres que lideran con empatía, intuición, firmeza y visión. ¿Qué estamos perdiendo como sociedad cuando estas voces se apagan o ni siquiera llegan a ser escuchadas?

Este declive en la presencia femenina en el liderazgo no es un accidente. Es un síntoma. Y como tal, debe ser diagnosticado, atendido y revertido. El mundo necesita con urgencia liderazgos más humanos, diversos y conscientes. Porque sin ellas, el futuro será más homogéneo, más desigual... y mucho más pobre en visión.



## LIDERAZGO SOSTENIBLE: EL CAMBIO COMIENZA DESDE ADENTRO

“CUANDO AUMENTAMOS LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES, NO SOLO IMPULSAMOS LA ECONOMÍA MUNDIAL, SINO QUE TAMBIÉN FORTALECEMOS A LAS FAMILIAS Y LAS COMUNIDADES”.

### Jeannina Valenzuela

Especialista en sostenibilidad y reputación

**A**jay Banga, presidente del Grupo Banco Mundial, lo expresa con claridad:

Este mensaje trasciende un simple llamado a la equidad y subraya que el empoderamiento económico de las mujeres es clave para erradicar la pobreza y fomentar la dignidad humana. El liderazgo femenino, con su enfoque inclusivo y colaborativo, no solo contribuye a la creación de riqueza, sino que también promueve una cohesión social capaz de transformar sociedades enteras. Así, el papel de las mujeres en posiciones de liderazgo impacta la economía y establece las bases para un cambio profundo y sostenible en el tejido social de nuestras comunidades.

El informe “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024” del Banco Mundial revela las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral global, lo que limita su capacidad de contribuir plenamente al desarrollo económico. No obstante, el panorama está cambiando, aunque los datos siguen siendo preocupantes. Existen evidencias sustanciales que demuestran que las organizaciones con una mayor presencia femenina en roles clave no solo son más innovadoras y resilientes, sino también más rentables. Esto demuestra que la inclusión femenina no solo optimiza el rendimiento económico, sino que también favorece la sostenibilidad a largo plazo.

Con una visión orientada a 2030, el Grupo Banco Mundial ha trazado metas ambiciosas para empoderar a las mujeres. Entre sus objetivos se encuentra garantizar que 300 millones de mujeres tengan acceso a internet de banda ancha, permitiéndoles acceder a servicios esenciales como educación, banca y empleo. Además, el Banco Mundial planea apoyar a 80 millones de

mujeres emprendedoras, facilitando así la creación y expansión de negocios. Estas iniciativas no solo favorecen el empoderamiento económico, sino que también allanan el camino hacia un futuro inclusivo y sostenible.

En su Informe Global sobre la Brecha de Género 2024, el Foro Económico Mundial utiliza datos de LinkedIn para identificar y resaltar las tendencias clave para las mujeres en el lugar de trabajo. En 2024, los datos mostraron que las mujeres tuvieron menos probabilidades que el año anterior de alcanzar un puesto de liderazgo, lo que representa una mala noticia tanto para las mujeres como para la economía. No obstante, en 2022, la tasa mundial de contratación de mujeres para puestos directivos superó el 38%. Desde entonces, ha disminuido cada año y actualmente se sitúa en el 36%.

Se trata de una tendencia lenta pero constante que observamos en todo el mundo, incluso en las economías más importantes, como Estados Unidos, Reino Unido y Francia. Este descenso debería hacer saltar las alarmas en todos los sectores y países; la representación femenina en los puestos directivos ha aumentado menos de un punto porcentual en seis años (del 30,9% al 31,7%).

#### **La IA : las mujeres tienen una ventaja del 28% en estas habilidades**

La inteligencia artificial generativa (GenAI) está transformando la manera en que trabajamos, especialmente en roles de oficina, donde tres de cada cuatro personas ya la utilizan. Esta tecnología está impulsando la necesidad de nuevas habilidades, y LinkedIn estima que, para 2030, el 68% de las habilidades laborales cambiarán, destacando aquellas interpersonales como liderazgo y colaboración. Curiosamente, las mujeres tienen una ventaja del 28% en estas habilidades, y, desde 2016, también han aumentado su presencia en áreas técnicas como la IA. De este modo, la adopción de GenAI representa una oportunidad clave para reducir la brecha de género en el ámbito laboral.

En este sentido, el liderazgo sostenible juega un papel crucial. Las mujeres líderes, mediante enfoques colaborativos e inclusivos, están redefiniendo cómo hacer negocios.



## EL LIDERAZGO FEMENINO TRANSFORMANDO EL MUNDO EMPRESARIAL

Gonzalo Zermeño Terrazas

**E**l liderazgo femenino continúa avanzando dentro del mundo empresarial y el mundo industrial. Recientemente ha incrementado su participación debido a las oportunidades que representa cubrir un puesto gerencial o directivo.

Aún falta mucho camino por recorrer.

A nivel mundial, las mujeres representan el 43% de la fuerza laboral y solo el 36% de los cargos gerenciales o de director de sector privado y sector público son representados por mujeres. Esto de acuerdo al World Economic Forum en su estudio anual denominado, Global Gender Gap Report.

Por otra parte, es un hecho que diferentes instituciones en América Latina ya sea fábricas o empresas, comienzan a incluir programas de vanguardia en inclusión femenina para puestos directivos, gerenciales, tecnológicos, analíticos, comerciales, desarrollo, diseño e innovación, gobernanza, sostenibilidad ambiental, etc.

Sin duda alguna, saben el potencial e importancia que representa sumar a más mujeres en la creación de productos y servicios más innovadores, inclusivos y diversos, ya que es la clave que las llevará a cumplir distintas metas en los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Como un ejemplo, son varias las industrias que están liderando este camino 23 empresas de Latinoamérica fueron reconocidas por los premios LITA -Latam Inclusive Tech Awards, los cuales premian e incentivan diversos programas con acciones dedicadas a disminuir y eliminar la brecha de género en tecnología.

Cabe mencionar, que no solo basta la formación profesional, hoy en día, las empresas comienzan a implementar en el capital humano distintos programas de desarrollo de las llamadas habilidades suaves.

Sin importar la profesión que tengamos, las mujeres forman parte de este tipo de cambios organizacionales con mayor afinidad, demostrando por ejemplo que el liderazgo, resolución de problemas, capacidad de comunicar y de escuchar, trabajo en equipo, genera una empatía muy importante entre las distintas áreas de la empresa.

El desarrollo de una empresa depende 100% de su capital humano, así podemos ver la equidad de género, la cual comienza a desarrollarse de manera equitativa.

El liderazgo femenino es de gran importancia para la transformación de las empresas y el desarrollo profesional e inclusivo.

Finalmente y sin importar el género, debemos de continuar aprendiendo y desarrollando habilidades suaves y el interés por comprender cosas nuevas y nunca cerrar nuestra capacidad cognitiva, la cual es el elemento clave para poder adoptar nuevo conocimiento y potenciar un desarrollo de habilidades en nuestro desempeño profesional y laboral.

# EXPO COMBIBO 2025

## FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL  
Y DE NEGOCIOS

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

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

**24 y 25 de octubre 2025**

**Hotel Sanctuary Cap Cana**

### ¿Por qué participar?

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



### Un encuentro diseñado para:

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

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

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

Acceda a la información aquí 



# WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE



FACTOR DE ÉXITO

30 DE AGOSTO  
2025

**PGA**  
Ocean's 4



2025 國窖 1573  
**WORLD FINAL**  
Road to  
**SHANGHAI**

¡Inscríbete, compite y gana  
la oportunidad de jugar en la **final mundial!**



**MÁS INFORMACIÓN:**  
849-354-5724 | [info@revistafactordeexito.com](mailto:info@revistafactordeexito.com)

**FDE**  
SPORTS

**FACTOR DE ÉXITO**

**FDE**  
FACTOR DE ÉXITO