

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA



@RevistaFactordeExito  
Revista Factor de Exito  
www.revistafactordeexito.com

**Guillermo  
González Pimiento**

Fundador y CEO de Human to Human Hub

La humanización digital:  
El puente entre  
tecnología y talento

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

**Angela Patricia Sánchez Velasco**

Psicóloga y Consultora en talento humano

El futuro del talento se construye desde la innovación, sin perder la humanidad

**Jorge Mario Hurtado**

Director de Estrategia y Transformación Digital

La cultura se transforma cuando la gente ve valor y propósito

**Diego Roa**

Líder en transformación digital y tecnología

Las empresas exitosas son las que empoderan a su gente

Gente de Éxito

**Diego Ledesma**

Consultor en transformación organizacional y liderazgo digital

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

# WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE



FACTOR DE ÉXITO

30 DE AGOSTO  
2025

PGA  
Ocean's 4



2025 网赛 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

# EXPO 2025

## FACTOR DE ÉXITO 5

LIDERAZGO EMPRESARIAL  
Y DE NEGOCIOS

### ¿Por qué participar?

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

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

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

**24 y 25 de octubre 2025**

**Hotel Sanctuary Cap Cana**



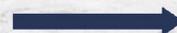
### Un encuentro diseñado para:

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

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

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

Acceda a la información aquí



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

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial, Factor de Éxito

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# Desarrolla tu Liderazgo Con Evidencia Neurocientífica

## Nuestros **entrenamientos**

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

 social  
Website



# [contenido]

portada

“La humanización digital:  
El puente entre  
tecnología y talento”

pág.  
12

**Guillermo González Pimiento**  
Fundador y CEO de Human to Human Hub

INTERVIEW

“El futuro del  
talento se  
construye  
desde la  
innovación,  
sin perder la  
humanidad”

pág.  
18

**Angela Patricia Sánchez Velasco**  
Psicóloga y Consultora en talento humano

INTERVIEW

“Una empresa no crece  
más allá del ritmo al  
que crece su gente”

pág.  
32

**Leonardo Escobar Henríquez**  
Chief Revenue Officer de Estela

INTERVIEW

“La cultura se  
transforma cuando  
la gente ve valor y  
propósito”

pág.  
44

**Jorge Mario Hurtado**  
Director de Estrategia y Transformación Digital

INTERVIEW

“Las empresas  
exitosas son las que  
empoderan a su gente”

pág.  
48

**Diego Roa**  
Líder en transformación digital y tecnología

Gente de éxito

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

pág.  
52

**Diego Ledesma**  
Consultor en transformación  
organizacional y liderazgo digital

## ► Revista Factor de Éxito Colombia Número 18, Año 4



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

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

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

**Director de Arte:**  
Héctor Rolo Pinto

**Directora de Mercadeo:**  
Arianna Rolo

**Directora de negocios:**  
María Concepción Romero

**Coordinadora de Comunicaciones:**  
Eidrix Polanco

**Redacción:**  
Isamar Febres

**Asesora comercial:**  
Rosely Matos

**Secretaria Administrativa:**  
Eimy Pimentel

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

**Web Master :**  
Juan Rebolledo

**CEO de Dialogo Visual:**  
Mónica Muñoz

**Digital Marketing Manager:**  
Jacqueline Leon

**Colaboradores:**  
Mónica Muñoz  
Viridiana González

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

**Portada:**  
Guillermo González Pimiento  
Fundador y CEO de Human to Human Hub

**Articulistas de esta Edición:**  
Gustavos dos Santos  
Andrés Silva Aracibia  
Alvaro "Cuco" de Venegas  
Amarilis González  
Gonzalo Zermeño Terrazas

**Revista Factor de Éxito Colombia**  
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



## Brecha digital

Un informe de Michael Page y WeWork revela que, aunque Colombia lidera en adopción de inteligencia artificial (IA) en la región, existe una brecha significativa en la capacitación de los empleados. El 97 % de los trabajadores encuestados desea formación formal en IA, pero solo el 7 % tiene acceso a políticas o plataformas institucionales que orienten su uso.

El 78 % considera esencial la IA para su trabajo, y el 51 % ya la emplea en tareas técnicas. Sin embargo, el uso más común (34 %) es para búsquedas básicas, reflejando una implementación sin estructura clara. Aunque Colombia ocupa el segundo lugar en Latinoamérica en uso de IA (29 %), solo superado por Brasil (37 %), la mayoría de los empleados reporta conocimientos básicos (58



%) o intermedios (39 %) en esta tecnología.

El estudio también aborda preocupaciones sobre el monitoreo laboral con IA: solo el 31% lo aceptaría sin condiciones, mientras que un 43 % lo haría si se garantizan principios éticos y transparencia.

Además, se destaca la preferencia por esquemas laborales híbridos (54 %), frente a un 48 % que trabaja 100 % presencialmente. La congestión urbana, especialmente en Bogotá, afecta la calidad de vida laboral, impulsando la necesidad de espacios de trabajo más flexibles, ergonómicos y tecnológicos.

## Innovación Feliz

El estudio Work in Progress 2025, realizado por Buk en Colombia, Chile, México y Perú, revela que el 65 % de los trabajadores en empresas con culturas innovadoras se siente feliz en su empleo, en contraste con solo el 32 % en entornos no creativos. Este hallazgo subraya el impacto de la innovación organizacional en el bienestar laboral, la motivación y el compromiso de los equipos.

La innovación no solo se refleja en productos o tecnología, sino también en procesos internos, liderazgo participativo y condiciones que promueven la creatividad. Gabriela Durán, Country Manager de Buk en Colombia, enfatiza que cuando los colaboradores se sienten escuchados y tienen espacio para crear, las empresas crecen junto a ellos.

El informe también muestra que en empresas innovadoras,



el 85 % de los trabajadores actualiza constantemente sus habilidades, frente al 62 % en organizaciones menos enfocadas en innovación. Factores como la seguridad psicológica, el tiempo para experimentar y el liderazgo transformador son claves para construir culturas innovadoras sostenibles.

Aunque Colombia aún enfrenta desafíos estructurales en innovación (puesto 61 en el Global Innovation Index 2024), el estudio destaca la importancia de fomentar entornos laborales creativos como estrategia para aumentar la competitividad y el bienestar organizacional.

## Talento Inteligente

**E**n un entorno laboral que exige agilidad y propósito, la inteligencia artificial (IA) se ha convertido en un aliado clave para transformar la gestión del talento humano. SAP lidera esta revolución en América Latina, promoviendo una visión más estratégica y humana del capital humano mediante tecnologías como la IA generativa,

el aprendizaje automático y el análisis predictivo.

La IA permite personalizar la experiencia del empleado, anticipar necesidades y facilitar decisiones informadas sobre desarrollo profesional y retención. Esta tecnología no busca reemplazar el juicio humano, sino potenciarlo, haciendo que

Recursos Humanos se convierta en un actor clave en la toma de decisiones estratégicas.

Un ejemplo de esta transformación es Comfama, la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, que, a través de su alianza con SAP, implementa SAP SuccessFactors para mejorar la experiencia de sus empleados con soluciones en la nube y autoservicio impulsado por IA.

Esta evolución permite a las organizaciones combinar eficiencia operativa con empatía organizacional, respondiendo a los desafíos actuales como la escasez de talento y la automatización. Para SAP, el futuro del trabajo es más humano, pero requiere que las empresas usen la inteligencia artificial con ética, datos inteligentes y una clara alineación con los objetivos de negocio y el bienestar de sus colaboradores.



## Retos tecnológicos

**L**a transformación digital en Colombia enfrenta retos que van más allá de la tecnología: el principal obstáculo es cultural. Aunque las grandes empresas han avanzado, las mipymes — que constituyen el 95 % del tejido empresarial— presentan rezagos importantes por falta de conectividad, resistencia al cambio, escasa capacitación y percepción del gasto como una barrera. Según Cintel, el nivel de madurez digital promedio de estas empresas es apenas 1,75 sobre 5, y solo el 7 % de las iniciativas digitales han sido exitosas. A pesar de algunos avances, como el uso de redes sociales y servicios bancarios digitales, la adopción de tecnologías más complejas como inteligencia artificial, ciberseguridad o ERP sigue siendo limitada.



Expertos como Mario Castaño, Álvaro Montes y Ana Maiguashca coinciden en que se requiere una transformación cultural y estratégica, acompañada de inversión en talento digital y una mayor articulación entre el sector público, privado y la academia. La estrategia nacional plantea

cinco ejes para una Colombia digital: talento, conectividad, gobierno, negocios e innovación. El país tiene potencial, pero solo alcanzará una transformación digital efectiva si esta es inclusiva, se adapta a su realidad y prioriza el cambio de mentalidad en las empresas, especialmente en las mipymes.

## Talento transformador

**A**ris Mining, destacada empresa minera en Colombia, ha sido reconocida con el Sello Equipares categoría Plata, otorgado por el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por su compromiso con la equidad de género y la inclusión laboral. En regiones como Segovia, Marmato y Soto Norte, la compañía está transformando la minería no solo desde lo técnico, sino también en la forma de gestionar el talento humano. Con el apoyo de Magneto, su aliado estratégico, Aris Mining ha profesionalizado sus procesos de atracción y selección, integrando tecnología,

asesoría y un enfoque centrado en la diversidad, equidad e inclusión.

La compañía destaca la importancia de contar con equipos locales y especializados para garantizar la continuidad y seguridad de sus operaciones. Ha implementado estrategias que van desde la publicación multicanal de vacantes hasta evaluaciones personalizadas, optimizando así su capacidad de respuesta ante las necesidades del negocio.

Más allá del reclutamiento, Aris Mining apuesta por el empleo como herramienta de

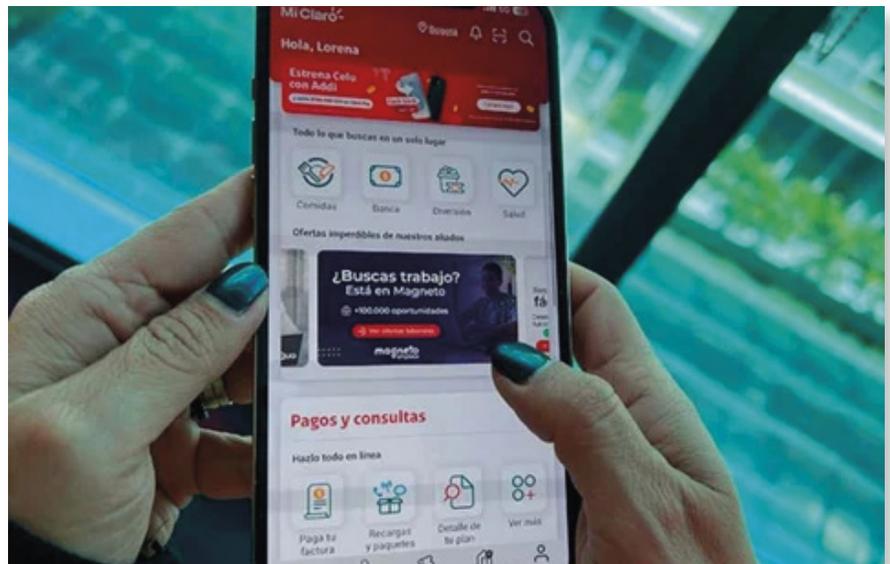


transformación social, generando más de 3.350 empleos directos. Su modelo de selección, adaptado al contexto territorial, ofrece oportunidades reales a jóvenes, mujeres y comunidades con tradición minera, consolidando una gestión del talento más humana, inclusiva y efectiva en un sector tradicionalmente desafiante.

## Impulso empresarial

**L**a integración de Magneto en la super app Mi Claro marca un hito en la gestión del talento en América Latina, democratizando el acceso a herramientas avanzadas de selección para empresas de todos los tamaños. A través de esta alianza, más de 100.000 vacantes están disponibles para millones de usuarios, mientras que startups, pymes y grandes corporaciones pueden optimizar sus procesos de reclutamiento usando inteligencia artificial, sin costos iniciales ni barreras técnicas.

Para las startups, esto significa acceso inmediato a tecnología que permite publicar vacantes gratis, recibir candidatos compatibles en minutos y tomar decisiones basadas en datos, sin necesidad de un equipo de recursos humanos. El sistema de Magneto rankea a los postulantes según su compatibilidad, reduciendo filtros subjetivos y mejorando la calidad de los perfiles seleccionados.



Además, los usuarios de Mi Claro pueden postularse a empleos en grandes compañías con un solo clic, haciendo que la búsqueda de empleo sea más accesible y sencilla. Esta alianza representa una infraestructura escalable que conecta de forma masiva talento y oportunidades, eliminando

desigualdades y fortaleciendo la competitividad del ecosistema empresarial.

La gestión del talento, antes reservada para grandes empresas, ahora es una herramienta disponible para todos. Esa es la verdadera transformación.

## Éxito laboral

**E**n el entorno empresarial actual, la selección de talento y la capacitación son pilares esenciales para el éxito organizacional, aunque difieren en objetivos y enfoques. La selección se centra en identificar y contratar a los candidatos más adecuados para un cargo, asegurando que sus habilidades y valores estén alineados con la cultura y necesidades de la empresa. Este proceso incluye definir el perfil del puesto, evaluar habilidades, realizar entrevistas y tomar decisiones basadas en múltiples factores. Es clave considerar la compatibilidad cultural, observar al candidato en acción y contar con la participación del equipo que trabajará con el nuevo colaborador.



Por otro lado, la capacitación es un proceso continuo orientado a mejorar las competencias de los

empleados actuales. Su finalidad es aumentar la productividad, adaptar al personal a nuevos desafíos y fomentar su crecimiento profesional. A diferencia de la selección, que tiene un impacto inmediato, la capacitación busca un desarrollo sostenido a largo plazo.

Ambos procesos se complementan: una selección efectiva garantiza una base sólida de talento, mientras que la capacitación potencia ese talento, facilitando su adaptación y crecimiento. Juntos, permiten construir equipos sólidos, eficientes y preparados para los retos de un entorno empresarial en constante evolución.

## Tecnología humana

**M**anpower Colombia conecta cada año a más de 12.000 personas con empleos formales en todo el país, gestionando miles de vacantes simultáneamente en sectores variados, desde cargos operativos hasta administrativos. Su reto no solo es descubrir vacantes, sino hacerlo con precisión, adaptabilidad y en los tiempos exigidos por sus clientes. Para fortalecer su operación de selección, Manpower integró la tecnología de Magneto, una decisión estratégica alineada con su visión de innovación y excelencia.

La plataforma de Magneto permite automatizar tareas repetitivas, gestionar más de 100.000 vacantes y visualizar cada fase del proceso en tiempo real. Esto ha optimizado la coordinación entre equipos y el cumplimiento de tiempos y estándares. Uno de los mayores aportes ha sido el sistema de ranking automatizado



basado en inteligencia artificial, que prioriza candidatos con una precisión superior al 95 %, considerando criterios técnicos, culturales y geográficos.

Además, los tableros analíticos brindan métricas detalladas por tipo de cargo, canal, ciudad y línea

de negocio, permitiendo decisiones estratégicas más informadas. Esta alianza ha robustecido el modelo de operación de Manpower, reafirmando su liderazgo como referente mundial en soluciones integrales de talento humano, con un enfoque centrado en datos, personas y sostenibilidad.



## La humanización digital: El puente entre tecnología y talento

**Guillermo González Pimiento**  
Fundador y CEO de Human to Human Hub

*"La transformación digital solo funciona si la gente siente que es para ellos y que los hace crecer. Por eso, mi misión es ayudar a convertir lo digital en algo útil, humano y, sobre todo, rentable para cada persona y empresa."*

**C**on más de 15 años forjando su experiencia en dirección estratégica corporativa, Guillermo González Pimiento tomó en 2018 una decisión transformadora: renunciar a su carrera como empleado para dedicarse a su verdadera pasión, compartir conocimiento. Esta transición marcó el nacimiento de Aprendamos y posteriormente Human to Human Hub, empresas que hoy capacitan a profesionales y organizaciones en más de 67 países.

Su trayectoria previa en sectores que abarcan desde telecomunicaciones hasta tecnología le proporcionó una visión única sobre la importancia de humanizar lo digital. Como líder en estrategias de experiencia de cliente, ventas y alianzas, Guillermo desarrolló su metodología de "Venta Silenciosa", revolucionando la forma en que profesionales atraen oportunidades sin recurrir a tácticas intrusivas.

Reconocido como LinkedIn Top Voice y creador del post más viral en español en la plataforma, sus estrategias de posicionamiento digital han sido implementadas por referentes de la industria como Vilma Núñez, Maider Tomasena y Sebastián Lora. Su enfoque ha atraído la atención de corporaciones como Amazon Web Services, HP, L'Oréal, Nestlé, Grupo Éxito y Bancolombia, que han confiado en su asesoría para potenciar su presencia digital.

En esta edición dedicada al Capital Humano y Transformación Digital, González comparte su visión sobre cómo las organizaciones pueden adoptar tecnologías emergentes sin perder su esencia humana. Su filosofía "no compito, comparto; no persigo, atraigo; no vendo, conecto" representa un cambio paradigmático en la forma de entender el liderazgo digital contemporáneo, donde la autenticidad y el propósito son los verdaderos diferenciadores en un mundo cada vez más automatizado.

**Con más de 15 años de experiencia en dirección y desarrollo de estrategias empresariales antes de emprender, ¿qué insights clave de su trayectoria corporativa le han resultado más valiosos al momento de asesorar a profesionales y empresas en su transformación digital?**

*Mi etapa en el mundo corporativo fue el laboratorio donde aprendí que, sin propósito y personas comprometidas, la mejor estrategia digital se queda corta. Lo más valioso que me llevó es la obsesión por escuchar al cliente (interno y externo), la capacidad de traducir lo complejo en pasos accionables y, sobre*

*todo, la importancia de crear culturas abiertas al cambio, no solo adoptar tecnología por moda.*

*Hoy, cuando asesoro a líderes y equipos, mi foco es conectar estrategia digital con mentalidad, autenticidad y resultados reales. La transformación digital solo funciona si la gente siente que es para ellos y que los hace crecer. Por eso, mi misión es ayudar a convertir lo digital en algo útil, humano y, sobre todo, rentable para cada persona y empresa.*

**Su metodología de "Venta Silenciosa" ha revolucionado la forma en que muchos profesionales atraen oportunidades. ¿Cómo se adapta este enfoque al contexto actual de transformación digital y qué elementos tecnológicos la potencian?**

*La Venta Silenciosa nació justamente porque el mundo digital está saturado de ruido y de vendedores persiguiendo clientes. Hoy, más que nunca, cuando recibimos más de 30000 impactos en digital al día, quien destaca es quien sabe atraer en vez de perseguir.*

*Mi metodología se adapta perfecto a este contexto porque parte de algo esencial: construir autoridad y confianza a través de contenido de valor, conversaciones auténticas y comunidad, no solo de mensajes masivos o automatizaciones deshumanizadas.*

*La tecnología juega a nuestro favor cuando la usamos para amplificar nuestro mensaje, segmentar mejor y automatizar lo repetitivo, pero sin perder la humanidad. Herramientas como LinkedIn, la IA para analizar audiencias, y mi método de Contenido Infinito permiten que cada profesional cree una presencia magnética, visible 24/7, y que los clientes lleguen pre-calificados.*

*La Venta silenciosa hoy es posible porque la tecnología nos da alcance, pero el fondo sigue siendo conectar desde la autenticidad y el propósito. Esa es la fórmula que realmente convierte.*

**Ha mencionado que sus contenidos han alcanzado a más de 200.000 profesionales en 67 países. ¿Qué datos o métricas específicas ha observado sobre cómo está evolucionando la adopción digital en Latinoamérica comparada con otras regiones?**

*En los últimos años he visto y medido cómo Latinoamérica está acelerando su transformación*



*digital. Hoy, la región ya supera los 100 millones de usuarios en LinkedIn, y el mercado digital crece a doble dígito cada año. Pero lo más interesante no son solo los números, sino cómo se vive este cambio: mientras en otras regiones la adopción digital suele ser más técnica, aquí los profesionales buscan que la tecnología les ayude a conectar, inspirar y reinventarse.*

*Por ejemplo, en mis propios programas y campañas, he notado que el engagement y la conversión en Latinoamérica superan en promedio un 10% a mercados más maduros. Hay hambre real de aprender y de usar las plataformas para crear comunidad y oportunidades. Eso sí, seguimos peleando con el miedo al cambio y cierta obsesión con los títulos, pero cuando los latinos apuestan por lo digital, lo hacen con una energía única.*

*Hoy, casi el 60% de las empresas de la región ya exploran inteligencia artificial para potenciar su presencia y ventas. Esto, sumado al crecimiento del sector digital, demuestra que Latinoamérica está lista para jugar en las grandes ligas digitales. El reto ahora es ayudarles a romper creencias limitantes y aprovechar el momento para construir marcas auténticas y rentables usando lo mejor de la tecnología.*

**Desde su perspectiva como LinkedIn Top Voice y con un post reconocido como el más viral en español, ¿cómo ve la evolución de las plataformas profesionales en el ecosistema digital y qué tendencias emergentes deberían tener en cuenta los líderes empresariales?**

*Como LinkedIn Top Voice y alguien que ha vivido la evolución de la plataforma desde hace 15 años, veo que el ecosistema digital*

profesional está dejando de ser solo un espacio de currículums y networking frío. Hoy, LinkedIn y otras plataformas se están convirtiendo en verdaderos escenarios de influencia, comunidad y generación de oportunidades en tiempo real.

Las tendencias clave que deberían tener en el radar los líderes empresariales son tres:

Primero, el auge del contenido humano y auténtico. Los posts que conectan desde la experiencia real y la vulnerabilidad son los que hoy generan posicionamiento y oportunidades negocio.

Segundo, la integración de IA y automatización inteligente, que permite escalar la presencia digital sin perder la voz propia, siempre y cuando se use con criterio, humanizando y sin perder la autenticidad (como hago con mi método de Contenido Infinito).

Tercero, la importancia de la comunidad: las plataformas ya no premian solo a quienes publican, sino a quienes crean redes de valor, colaboran y comparten conocimiento.

Los líderes que quieran trascender necesitan dejar de ver lo digital como un “extra” y convertirlo en el centro de su estrategia de visibilidad, reputación y ventas. La era del experto solitario terminó; hoy gana quien construye comunidad, comparte su propósito y se apoya en tecnología para amplificar su impacto real.

**Su empresa acepta exclusivamente procesos de contratación remotos o híbridos. ¿Qué tecnologías o plataformas considera esenciales para garantizar una gestión efectiva del capital humano en estos modelos de trabajo?**

En mi empresa apostamos por modelos remotos e híbridos porque creemos que el talento no tiene fronteras. Pero para que funcione, no basta con tener Zoom o WhatsApp: necesitas un ecosistema digital que permita colaboración real, seguimiento transparente y cultura de equipo, aunque estemos a miles de kilómetros.

Las tecnologías esenciales que usamos y recomiendo son:

**Herramientas de gestión de proyectos** como Clickup, que nos permiten organizar tareas, documentar procesos y asegurar accountability sin micromanagement.



**Plataformas de comunicación interna** como grupos por tema, para conversaciones ágiles y centralizadas.

**Herramientas de automatización** y seguimiento de desempeño, que integran IA para análisis de productividad y bienestar (como Google Workspace, Vimeo, Kajabi, ClickUp. Calendly y dashboards automáticos).

**Y, por supuesto, LinkedIn**, no solo para atraer talento sino para fortalecer la marca empleadora y la cultura de aprendizaje continuo.

La clave no está solo en la tecnología, sino en combinar estas plataformas con una gestión humana, empática y basada en propósito. Así el equipo se siente parte de algo grande, incluso trabajando a distancia.

**Ha trabajado con empresas de diversos sectores como Amazon Web Services, HP, L'Oréal y Bancolombia. ¿Qué diferencias significativas ha observado en la forma en que distintas industrias abordan la transformación digital, especialmente en el ámbito financiero y tecnológico?**

He tenido el privilegio de ayudar a empresas líderes en tecnología, retail, consumo y sector financiero, y te puedo decir que el enfoque hacia la transformación digital varía mucho según la industria y la mentalidad de liderazgo.

En tecnología, la adopción suele ser más ágil y experimental; hay apertura a probar, fallar y corregir

rápido. Los equipos entienden que lo digital no es solo herramientas, sino una cultura de mejora continua y aprendizaje.

En el sector financiero he visto un enfoque más regulado en normas externas, donde la transformación se da con pasos más calculados y un fuerte énfasis en seguridad, cumplimiento y gestión del cambio cultural.

Lo curioso es que, pese a sus diferencias, ambos sectores ya saben que el futuro no es solo digitalizar procesos, sino humanizar la experiencia, tanto para empleados como para clientes.

La gran lección es que la tecnología por sí sola no transforma nada. Son las personas, la apertura a la innovación y la capacidad de alinear la tecnología con el propósito del negocio lo que realmente marca la diferencia, sin importar la industria.

**Su enfoque de "no competir, sino compartir" desafía muchos paradigmas tradicionales. ¿Cómo cree que la tecnología blockchain y las nuevas economías colaborativas están redefiniendo este principio en las cadenas de suministro y ecosistemas empresariales?**

No me considero un experto en blockchain, pero sí soy un convencido del poder de compartir por encima de competir. Hoy, tecnologías como blockchain y las nuevas economías colaborativas están acelerando esa visión.

Por ejemplo, en Aprendamos usamos blockchain para certificar la autenticidad de los diplomas de nuestros alumnos. Así, la confianza y la transparencia se vuelven parte del proceso formativo y del valor que entregamos a la comunidad.

Creo que la gran revolución es que la tecnología ya permite construir cadenas de valor abiertas, donde los actores suman en vez de restar. Blockchain, las DAO y otras plataformas colaborativas están demostrando que compartir información, recursos y validaciones no solo es más eficiente, sino que genera mayor confianza y crecimiento para todos.

En los ecosistemas empresariales de hoy, quienes se atreven a colaborar, a sumar talento y a construir redes transparentes, terminan ganando más. La tecnología es solo el habilitador; el cambio real empieza en la

mentalidad. Compartir es el nuevo competir, y eso, para mí, es el futuro.

**En un mundo donde la IA y la automatización avanzan rápidamente, ¿qué habilidades humanas considera que se volverán más valiosas y cómo pueden los profesionales cultivarlas mientras abrazan la transformación digital?**

Mientras la inteligencia artificial y la automatización avanzan, lo que realmente nos diferencia y nos hará insustituibles son las llamadas "power skills". Más allá de lo técnico, estas habilidades humanas —como la empatía, la creatividad, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el pensamiento crítico— serán el mayor activo en cualquier profesión.

En mi experiencia, quienes triunfan en lo digital no son solo los que dominan plataformas o algoritmos, sino quienes saben escuchar, conectar, persuadir y liderar en medio de la incertidumbre. La IA puede automatizar tareas, pero nunca va a reemplazar una historia bien contada, una relación de confianza, o la capacidad de resolver conflictos con humanidad.

Mi consejo es invertir en el desarrollo de estas habilidades todos los días: pidiendo feedback, buscando espacios de mentoría, practicando el storytelling, aprendiendo a colaborar y tomando decisiones éticas. La tecnología cambia rápido, pero las power skills son las que permiten abrazar cualquier transformación digital y convertirla en oportunidades reales.

**Desde lo personal, ¿cuál considera que ha sido su mayor logro humano en este camino emprendedor y qué legado espera dejar en las personas que han pasado por sus capacitaciones y mentorías?**

Mi mayor logro humano en este camino ha sido demostrarme, y demostrarles a otros, que sí se puede vivir de tu propósito sin perder tu autenticidad, tu familia ni tu paz. Logré romper con el miedo al "qué dirán" y al modelo tradicional de éxito, y hoy mi mayor orgullo es ver a exalumnos y mentoreados que no solo venden más, generan más ingresos, o tienen mejores puestos, sino que viven alineados con su pasión y ayudan a otros a hacer lo mismo.

El legado que quiero dejar es simple: que cada persona que pase por mis manos entienda que su

*historia, por más imperfecta o rebelde que parezca, puede convertirse en su mayor ventaja. Quiero que vean que el éxito real es multiplicar propósito, comunidad y prosperidad, y que lo digital, bien usado, puede ser el trampolín para dejar huella y servir a más gente sin sacrificar lo que más amas.*

**Mirando hacia el futuro, ¿qué innovaciones tecnológicas cree que tendrán el mayor impacto en la intersección entre capital humano y transformación digital en los próximos cinco años?**

*Veo que en los próximos cinco años la gran revolución vendrá de la integración real entre inteligencia artificial, automatización ética y tecnología de talento. Herramientas como la IA generativa, el análisis predictivo de datos y plataformas de aprendizaje personalizado van a transformar cómo identificamos, desarrollamos y potenciamos el capital humano.*

*Veremos el auge de agentes virtuales que ayudan a cada profesional a crecer, plataformas que detectan y potencian habilidades humanas (las famosas power skills), y sistemas de gestión que usan datos para crear equipos más diversos, creativos y alineados con propósito.*

*Pero el mayor impacto vendrá de quienes usen esta tecnología para humanizar, no para reemplazar. El futuro del capital humano será de quienes logren combinar la analítica y la IA con culturas de confianza, aprendizaje y liderazgo auténtico. Lo digital potenciará lo humano, esa es la innovación que realmente cambiará la historia en las organizaciones.*

*La visión de González trasciende lo puramente técnico para centrarse en un legado transformador: demostrar que es posible alinear propósito, autenticidad y tecnología para crear impacto genuino. En un mundo cada vez más automatizado, su mensaje resuena con fuerza: las "power skills" — empatía, creatividad, adaptabilidad— serán nuestro mayor activo diferenciador. A través de su trabajo, nos invita a repensar el futuro del liderazgo como un equilibrio entre innovación digital y conexión humana, recordándonos que la tecnología más poderosa es aquella que amplifica nuestra humanidad, no la que intenta reemplazarla.*



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA 

@RevistaFactordeExito  
f Revisa Factor de Exito  
www.revistafactordeexito.com  
@RevistaFDE



**Guillermo González Pimiento**

Fundador y CEO de Human to Human Hub

La humanización digital:  
El puente entre  
tecnología y talento

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

**Angela Patricia Sánchez Velasco**

Psicóloga y Consultora en talento humano

El futuro del talento se construye desde la innovación, sin perder la humanidad

**Jorge Mario Hurtado**

Director de Estrategia y Transformación Digital

La cultura se transforma cuando la gente ve valor y propósito

**Diego Roa**

Líder en transformación digital y tecnología

Las empresas exitosas son las que empoderan a su gente

**Diego Ledesma**

Consultor en transformación organizacional y liderazgo digital

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



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

**FDE**  
FACTOR DE ÉXITO

# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



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

A portrait of Angela Patricia Sánchez Velasco, a woman with long dark hair, wearing a black blazer and large gold earrings. She is standing in a modern office environment with large windows in the background. Her arms are crossed.

# Angela Patricia Sánchez Velasco

Psicóloga y Consultora en talento humano

El futuro del talento se construye desde la  
innovación, sin perder la humanidad

Impulsa culturas laborales sostenibles

La trayectoria de Angela Patricia Sánchez Velasco ha sido tejida con vocación, estrategia y una profunda sensibilidad humana. Psicóloga organizacional con más de 15 años de experiencia, ha liderado procesos de transformación en diversas industrias, desde el sector salud y educativo, hasta el financiero, productivo y digital, convirtiéndose en una referencia en la gestión del talento humano, el liderazgo transformacional y la cultura organizacional.

Su paso por organizaciones de diferentes tamaños y dinámicas le permitió identificar una constante: el verdadero cambio nace cuando se gestiona el talento desde el propósito y no desde el control. Con esta premisa, fundó su propia marca personal, desde donde impulsa a líderes y equipos a construir entornos más conscientes, innovadores y emocionalmente seguros.

Angela no solo habla de humanizar la gestión del talento, sino que lo traduce en prácticas concretas: integración de tecnología para el desarrollo profesional, uso de la analítica de datos para tomar decisiones más humanas, y diseño de estrategias alineadas con los valores y la sostenibilidad de cada organización. Cree en el poder del liderazgo que escucha, del cambio que se construye desde la coherencia y del aprendizaje que surge cuando se permite errar sin miedo.

En su visión, el reto no está en digitalizar la cultura, sino en utilizar lo digital para fortalecerla. Por eso, en cada proyecto combina escucha activa, acompañamiento emocional y herramientas tecnológicas para impulsar un cambio real. Firme creyente del desarrollo del talento como eje de evolución empresarial, Sánchez Velasco trabaja con el convencimiento de que "el futuro del trabajo es humano o no será".

**¿Cuáles considera que han sido los principales cambios en las expectativas de los colaboradores frente al liderazgo organizacional?**

*Hoy los colaboradores ya no buscan solo líderes que den instrucciones; esperan líderes humanos, coherentes, que los escuchen, los inspiren y les ayuden a crecer. La autoridad dejó de medirse por el cargo y ahora se gana con empatía, cercanía y propósito compartido. Las nuevas generaciones, y también las más maduras, valoran entornos donde puedan sentirse valoradas, no solo empleadas.*



***Esto implica que el liderazgo debe estar al servicio del bienestar, la inclusión y la autenticidad, integrando también las nuevas tecnologías como facilitadoras del relacionamiento.***

### **¿Cómo adapta su enfoque estratégico de talento a las particularidades de cada industria?**

*Parto siempre de una escucha activa del contexto. Cada industria tiene ritmos, lenguajes y desafíos únicos; por eso, el diseño de cualquier estrategia de talento debe ser tan flexible como profundo. En el sector salud, por ejemplo, el enfoque está en el cuidado del cuidador. En tecnología, el reto es el sentido de pertenencia en estructuras más ágiles. En alimentos o servicios, prima el trabajo operativo y el liderazgo desde el ejemplo. Mi fortaleza es traducir las necesidades del negocio en acciones humanas, sostenibles y adaptadas al entorno real de cada organización.*

### **¿Cuáles son los pilares para construir culturas organizacionales sostenibles en la era digital?**

*Para mí, hay cuatro pilares fundamentales: propósito compartido, liderazgo coherente, comunicación genuina y bienestar integral. La tecnología debe ser una aliada para acercar, no para deshumanizar. Una cultura sostenible es aquella que evoluciona sin perder su esencia, que abraza el cambio sin sacrificar los vínculos humanos.*

*El desafío no es digitalizar la cultura, sino usar lo digital para fortalecerla, alineando los valores con las nuevas formas de trabajar y conectar.*

### **¿Cómo se traduce en la práctica el liderazgo transformacional sin perder la humanidad?**

*Se traduce en líderes que inspiran desde la vulnerabilidad, que enseñan con el ejemplo, que reconocen los errores y celebran los avances del equipo. Ser transformacional no es ser perfecto, es tener la capacidad de movilizar emocional y estratégicamente a las personas hacia un propósito común. En la práctica, esto implica tener conversaciones valientes, poner al ser humano en el centro y utilizar la tecnología como una herramienta para empoderar, no para vigilar.*

### **¿Qué estrategias considera más efectivas para potenciar el desarrollo del talento?**

*Las más efectivas son aquellas que combinan claridad, autonomía y acompañamiento. Potenciar el talento implica identificar fortalezas individuales y alinearlas con los objetivos del negocio. Estrategias como el coaching interno, los planes de carrera con sentido, la formación experiencial y el uso de analítica de talento para decisiones más humanas son claves. Pero, más allá de las herramientas, es fundamental generar entornos donde las personas puedan*

*equivocarse, aprender y crecer sin miedo, en contextos psicológicamente seguros.*

### **¿Cuáles son los mayores retos al implementar procesos de cambio cultural y cómo los aborda?**

*El cambio cultural toca fibras. Mueve creencias, hábitos, zonas de poder. El mayor reto es el miedo: miedo al cambio, a perder poder, a lo desconocido. A esto se suma la falta de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace desde la alta dirección. Para abordarlo, trabajo con un enfoque de gestión emocional del cambio, donde cada etapa está acompañada de escucha, formación, participación activa y medición de avances.*

***El cambio cultural no se impone, se construye con liderazgo consciente y ejemplo constante.***

### **¿Podría compartir un ejemplo de cómo las herramientas digitales han fortalecido la gestión del talento?**

*En uno de los procesos de transformación que lideré en una empresa del sector financiero, implementamos una plataforma de analítica de talento que permitió mapear competencias críticas, identificar brechas formativas y diseñar rutas de desarrollo personalizadas. Lo más valioso fue que esta herramienta nos ayudó a conversar de forma más objetiva, pero sin perder el enfoque humano. Lo digital nos dio datos, pero el diferencial estuvo en cómo los usamos para inspirar conversaciones poderosas y acciones concretas. La tecnología multiplicó el impacto, pero lo transformador fue la mirada con la que la integramos.*

### **¿Qué valores o principios la han guiado en su camino profesional?**

*La coherencia, la humanidad y el compromiso con el propósito. Creo profundamente en el poder del trabajo como motor de transformación y en el talento humano como el activo más valioso de cualquier organización. Mi trayectoria ha estado guiada por el deseo de generar impacto real, de acompañar a líderes y equipos en su camino de crecimiento, y de honrar cada espacio con integridad, respeto y visión de largo plazo.*

***“La tecnología es una gran aliada, pero el verdadero motor de la transformación sigue siendo el ser humano.”***



# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE





DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUI ➡



## Ramón Fauria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## Contratar en días, no semanas: Time to Hire, está revolucionando el reclutamiento con IA desde Latinoamérica

### Miguel Silva

Cofundador de Time to Hire – Colombia

Enfoque corporativo y  
experiencia en reclutamiento

### Pablo Estévez

Cofundador de Time to Hire – México

Visión estratégica y modelo de  
negocio

### Daniel Zenteno

Cofundador de Time to Hire – México

Tecnología e innovación

"Queremos acabar con el sinsentido de tener que pasar por entrevistas idénticas con distintos reclutadores. Si ya eres un candidato validado, ¿por qué no usar ese mismo análisis para más oportunidades?"

Miguel Silva

**T**res jóvenes fundadores—dos mexicanos y un colombiano—están redefiniendo desde América Latina la forma en que se accede al talento profesional. Con una propuesta audaz que combina inteligencia artificial, entrevistas estructuradas y una visión centrada en la experiencia del candidato, Time to Hire emerge como una plataforma que acorta drásticamente los tiempos de contratación y maximiza el potencial humano.

Desde sus respectivas trayectorias en el mundo corporativo, el emprendimiento y la innovación tecnológica, Pablo Estévez, Miguel Silva y Daniel Zenteno detectaron una gran contradicción en el ecosistema laboral: mientras los equipos de talento pierden semanas filtrando perfiles, muchos profesionales altamente calificados están dispuestos a cambiar de rumbo... si el proceso es eficiente, claro y respetuoso.

En esta edición de Factor de Éxito, dedicada al capital humano y la transformación digital, conversamos con estos tres líderes para entender cómo están creando una nueva era del reclutamiento: más justa, más rápida y más alineada con el futuro del trabajo.

**¿Cuál fue el momento clave que los motivó a crear una solución como Time to Hire, y cómo identificaron el vacío que existía en el proceso tradicional de reclutamiento?**

*Time to Hire nace del reconocimiento de un problema estructural: los procesos de contratación tradicionales no estaban diseñados para la velocidad y exigencias del mundo actual. Desde nuestras experiencias previas (tanto en corporativos como en startups) detectamos que las empresas invertían semanas y recursos excesivos en encontrar talento calificado, mientras los candidatos enfrentaban procesos redundantes y poco eficientes. El momento clave fue entender que la inteligencia artificial podía reconfigurar esta ecuación y crear una solución donde una sola entrevista estructurada permitiera generar perfiles confiables y completamente analizados, acelerando la conexión entre empresas y talento de una mejor y más eficiente manera.*

**En un ecosistema donde la IA genera tanto entusiasmo como escepticismo, ¿cómo logran que las empresas y candidatos confíen en una entrevista asistida por inteligencia artificial como punto de partida?**

*En promedio, nuestras empresas clientes han reducido sus tiempos de contratación de entre 30 y 45 días a solo pocos días. El costo operativo por contratación también disminuye significativamente, ya que acceden a candidatos prevalidados sin invertir tiempo en entrevistas preliminares. Un caso que nos marcó fue el de un profesional que, sin estar buscando activamente empleo, realizó su entrevista en la plataforma y en pocas semanas fue considerado para seis procesos distintos, recibiendo una oferta relevante sin tener que aplicar manualmente.*

*Otra variante es que con la aplicación de nuestra IA los candidatos también reducen tiempo y entrevistas, se dice que en promedio se realizan 10 entrevistas para un proceso, con nuestra plataforma se reduce este número y sobre todo se genera un mejor match entre el talento humano y las empresas.*

**Desde la experiencia del candidato, ¿cómo redefine su plataforma el concepto de búsqueda de empleo y qué tipo de perfiles son los más beneficiados con este nuevo modelo?**

*El mayor cambio es pasar del modelo tradicional de “aplicar y esperar” a un enfoque proactivo: con una sola entrevista, el candidato queda disponible para múltiples oportunidades sin*



*tener que reiniciar el proceso cada vez. Esto es especialmente valioso para perfiles de nivel medio y alto (para el segmento white collar (profesionales, administrativos y de management), que, muchas veces, no están en búsqueda activa pero sí abiertos a propuestas si el proceso es eficiente y respeta su tiempo.*

**Uno de los grandes retos del reclutamiento es la objetividad y reducción de sesgos. ¿Cómo aborda Time to Hire esta problemática y qué mecanismos utiliza para garantizar un proceso justo y equitativo?**

*La IA estructurada que utilizamos está diseñada precisamente para minimizar los sesgos humanos típicos del reclutamiento. Analizamos habilidades, experiencia y estilo de trabajo de manera objetiva, permitiendo que las empresas tomen decisiones basadas en datos. Además, el uso de reportes estructurados y videos de entrevistas facilita una evaluación más justa, diversificando los perfiles seleccionados y destacando lo más importante, es decir entregamos talento pre-validado y cualificado en menor tiempo para reducir sus tiempos de contratación.*

**¿Cuál es su visión de crecimiento en Latinoamérica y cómo visualizan el futuro del reclutamiento impulsado por IA en los próximos 3 a 5 años?**

*Nuestra visión es clara: escalar nuestros servicios y nuestra plataforma a toda la región, democratizando el acceso a procesos de selección más rápidos, justos y efectivos. Creemos que la inteligencia artificial no sustituirá a los equipos de recursos humanos, sino que los potenciará. En los próximos años veremos cómo las áreas de talento humano se transforman en equipos más estratégicos, apoyados por soluciones como Time to Hire para enfocarse en lo que realmente importa: desarrollar y retener al talento.*

*Sin ir tan lejos todo ya está cambiando, actualmente estamos detectando demanda en Latam para contrataciones de empresas encargadas de desarrollos o alimentación de IA, ya es una realidad que con IA se mejoren los procesos de reclutamiento para empresas de diversos sectores incluida las de Inteligencia Artificial.*

**Después de ver el impacto que han generado en cientos de procesos, ¿qué historia o testimonio los ha marcado personalmente y les reafirma que están transformando vidas con lo que hacen?**

*Una de las historias que más nos ha marcado fue la de un candidato que luego de hacer la entrevista inicial de 20 minutos, fue considerado en múltiples procesos y terminó aceptando una oferta, es importante señalar que era un candidato que no estaba en búsqueda activa, pero justo esto pasa con nuestra tecnología apoya al capital humano para abrir puertas inesperadas, conectar oportunidades reales y optimizar tiempos que de otro modo no habría sido visibilizado, es lo que nos confirma que estamos agregando un valor real.*



**Miguel Silva, como profesional con experiencia directa en startups, ¿qué errores o ineficiencias del modelo tradicional de contratación quisiste resolver al fundar Time to Hire?**

*Después de años construyendo y escalando startups, me di cuenta de algo que se repite mucho en el ecosistema: contratamos mal porque contratamos con afán, sin estructura y con poca claridad. Muchas veces no sabemos realmente qué perfil necesitamos hasta que ya hemos perdido semanas entrevistando. Y aún más grave, como hiring managers delegamos la función más estratégica del negocio, construir un gran equipo, como si fuera un proceso secundario.*

*También viví de primera mano cómo se descuida la experiencia del candidato. En lugar de aprovechar ese primer contacto para venderle la visión de la compañía, el proceso se vuelve lento, impersonal o incluso desorganizado. Eso espanta al mejor talento.*

*Con Time to Hire quise resolver esas ineficiencias: automatizar todo lo operativo y usar inteligencia artificial para entregar información rica y útil que ayude a tomar mejores decisiones. Nuestro objetivo es que los equipos puedan enfocarse en lo que realmente importa, conectar con los mejores candidatos, enamorarlos del proyecto y construir equipos excepcionales con velocidad y confianza.*

**Pablo Estévez, Time to Hire opera bajo dos modalidades: un modelo basado en éxito y otro bajo un modelo de SaaS. ¿Qué retos y ventajas ha traído este enfoque al momento de crecer y fidelizar a sus clientes?**

*Time to Hire hoy opera bajo estas dos modalidades porque, como founders y operadores, entendimos que no todos los equipos de talento necesitan lo mismo. Algunos buscan eficiencia operativa desde el primer día y prefieren que nos encargemos de todo bajo un modelo de éxito. Otros ya cuentan con equipos internos y lo que necesitan es una tecnología poderosa que les permita escalar su capacidad, por eso ofrecemos nuestra plataforma de IA como SaaS.*



*Tener ambos modelos ha sido un reto, porque exige construir dos propuestas de valor muy distintas y garantizar que la experiencia para cada tipo de cliente sea impecable. Pero también ha sido una gran ventaja, ya que nos permite acompañar a diferentes tipos de empresas en distintas etapas de crecimiento. Algunas arrancan con nosotros como servicio y luego migran al modelo SaaS, otras lo hacen al revés, y algunas utilizan ambas opciones de forma complementaria.*

*Este enfoque nos ha permitido fidelizar mejor, porque no forzamos a los clientes a adaptarse a nuestro modelo, sino que adaptamos nuestra solución a sus necesidades reales. Al final, lo que ofrecemos es flexibilidad, eficiencia y una experiencia distinta, diseñada para hacer que contratar sea mucho más inteligente y ágil.*



**Para Daniel Zenteno – Tecnología e innovación:**

**Daniel Zenteno, desde el punto de vista tecnológico, ¿cuál fue el principal desafío al desarrollar una IA capaz de analizar perfiles humanos con precisión, y cómo garantizaron que sea ética, adaptable y confiable?**

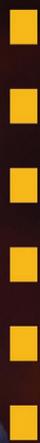
*Para garantizar que nuestra tecnología sea ética, adaptable y confiable, Time to Hire opera bajo un modelo de "humano en el bucle" donde la IA actúa exclusivamente como herramienta de apoyo. Nuestras reclutadoras profesionales mantienen siempre el control final del proceso. Además, utilizamos exclusivamente algoritmos que han pasado por rigurosos procesos de peer-review científico, como demuestran publicaciones en revistas especializadas. Esta metodología no solo mejora la precisión y eficiencia del reclutamiento, sino que también minimiza sesgos inconscientes, creando un proceso más justo y transparente donde la tecnología potencia el criterio humano experto.*

*Un ejemplo de ello es que adaptamos un framework multimodal validado científicamente que analiza simultáneamente datos de audio, video y texto para crear perfiles de personalidad basados en el modelo Big Five. Esta tecnología ha demostrado mejoras del 8.6% en precisión sobre métodos tradicionales, pero lo crucial es que está respaldada por múltiples estudios peer-reviewed publicados en revistas científicas de alto impacto.*

*Time to Hire no solo es una solución tecnológica; es un llamado a replantear cómo valoramos el tiempo, el talento y el potencial humano. Pablo, Miguel y Daniel están demostrando que desde América Latina es posible innovar con propósito, romper paradigmas globales y elevar la experiencia de reclutamiento para empresas y candidatos por igual. Su visión nos recuerda que liderar con tecnología también es liderar con empatía.*



x



# PROGRAMA LIDERAZGO INTELIGENTE EN LA ERA DIGITAL

Comprenderás el **impacto de la IA en el liderazgo** y la gestión organizacional.  
Aprenderás a diferenciar entre **IA Generativa y Aprendizaje Automático** y sus aplicaciones prácticas.

## CONTACTO



 **+52 667 176 6803**

 Whatsapp:



“El futuro pertenece a los que se **atreven a hackearse primero**”.

**Ph.D MARCELO MUÑOZ ROJAS**  
**DIRECTOR DEL PROGRAMA**

*AVALADO POR LA UNIVERSIDAD DE SAN MIGUEL*

**MÁS INFORMACIÓN**



A portrait of Leonardo Escobar Henríquez, a man with dark hair, wearing a white button-down shirt, standing with his arms crossed. The background is a soft, light-colored gradient.

# Leonardo Escobar Henríquez

Chief Revenue Officer de Estela

“Una empresa no crece más allá  
del ritmo al que crece su gente”

Transformación, autonomía y propósito: así construye Leonardo Escobar culturas de crecimiento con impacto humano

**P**ara Leonardo Escobar Henríquez, Chief Revenue Officer de Estela, la transformación digital no es un proyecto técnico, sino un proceso humano y cultural. Con una visión global forjada en América, Europa, Asia y Medio Oriente, este líder ecuatoriano-español ha demostrado que el verdadero impacto tecnológico surge cuando el talento humano se convierte en el eje de la estrategia.

Desde su posición actual en Estela, y con más de 20 años de experiencia en cargos de liderazgo en empresas como ACI Worldwide y Kuvasz Solutions, Escobar impulsa un modelo organizacional donde la tecnología se integra como una aliada que libera el potencial de los equipos. Considera indispensables el propósito, la autonomía y el aprendizaje como elementos estructurales del crecimiento empresarial.

A lo largo de su trayectoria, ha liderado procesos complejos como adquisiciones, integraciones y expansiones internacionales, priorizando la gestión del talento como un factor estratégico que determina el éxito de cualquier transformación. Promueve culturas colaborativas, donde el aprendizaje continuo, el feedback constante y la toma de decisiones compartida son prácticas esenciales para consolidar la innovación.

Uno de sus proyectos más relevantes ha sido la implementación del CRM en Estela, donde aplicó una metodología centrada en el usuario, partiendo de las necesidades del equipo comercial para co-crear una herramienta funcional, eficiente y verdaderamente adoptada. Esta experiencia resume su enfoque de transformación: combinar automatización, innovación tecnológica y empoderamiento del talento en un mismo eje de acción.

Consciente de la diversidad cultural de los equipos con los que ha trabajado, Escobar ha aprendido que la integración de competencias digitales requiere tanto de habilidades técnicas como de inteligencia emocional y sensibilidad local. Su visión promueve una transformación inclusiva y consciente, que conecta la estrategia de negocio con el bienestar de las personas.

Su estilo de liderazgo se fundamenta en valores como la integridad, la generosidad, la responsabilidad y el pensamiento estratégico. Su mayor motivación es ver crecer a las personas, generar impacto real y formar líderes capaces de adaptarse, inspirar y construir equipos con propósito y visión de futuro.

**Desde su rol como Chief Revenue Officer en Estela, ¿cómo visualiza el impacto de la transformación digital en la relación entre estrategia de crecimiento y desarrollo del talento?**

*La transformación digital ha dejado de ser un proyecto aislado para convertirse en parte del ADN mismo de la estrategia de crecimiento. En Estela lo*



*vivimos así: no se trata solo de adoptar tecnología, sino de rediseñar nuestra forma de operar, relacionarnos y crecer. Esto exige un talento capaz de aprender rápido, colaborar de forma transversal y generar valor en entornos cambiantes. Nuestra estrategia de crecimiento parte de esa base: apostar por personas que no solo ejecuten, sino que también piensen, cuestionen y evolucionen con la empresa.*

**Ha liderado equipos multiculturales en distintos continentes. ¿Qué aprendizajes clave ha obtenido sobre cómo adaptar la cultura organizacional para integrar competencias digitales en contextos diversos?**

*Liderar en contextos multiculturales me ha enseñado que la clave no está en imponer una cultura, sino en construir una visión compartida que respete las particularidades locales. La integración de competencias digitales no es solo técnica; también es emocional y cultural.*

**La mejor forma de acelerar estas integraciones es encontrar acciones que resuenen con las motivaciones de cada equipo local y los acerquen a la cultura organizacional.**

**En un entorno donde la inteligencia artificial redefine el futuro del trabajo, ¿cuáles son los elementos que considera indispensables para que una empresa mantenga el talento humano en el centro de su estrategia?**

*Para mí, hay tres elementos indispensables: propósito, autonomía y aprendizaje. La IA es una herramienta poderosa, pero el motor de toda transformación sigue siendo el talento humano. Las personas necesitan sentir que contribuyen a algo que importa (propósito), tener espacio para tomar decisiones y equivocarse (autonomía), y contar con*



*oportunidades reales de desarrollo (aprendizaje). En Estela, usamos la tecnología para liberar tiempo, no para sustituir pensamiento; buscamos que los equipos puedan aportar más valor apoyándose en estas herramientas.*

**Usted menciona la creatividad, la colaboración y el desarrollo del talento como ejes de su liderazgo. ¿Cómo traduce esos valores en acciones concretas dentro de su equipo y su empresa?**

*En mi día a día, esos valores se convierten en dinámicas muy concretas: espacios para que los equipos propongan soluciones sin miedo a equivocarse, decisiones tomadas de forma colaborativa, probar enfoques nuevos para ver si funcionan. También promovemos feedback constante y visibilidad transversal de proyectos para romper silos. En el fondo, se trata de construir una cultura donde la gente sienta que puede pensar, proponer y crecer con la compañía.*

**¿Podría compartir un ejemplo de cómo ha liderado procesos de transformación del negocio que integren automatización, innovación tecnológica y empoderamiento de los equipos humanos?**

*Un ejemplo concreto ha sido la implementación del CRM en Estela, un proyecto que construimos junto con el equipo comercial desde cero. En lugar de imponer una herramienta, nos enfocamos en entender qué les dolía más a los vendedores y fuimos iterando con ellos para automatizar justamente esas tareas que les quitaban tiempo y energía. Logramos simplificar procesos clave, liberarles tiempo para enfocarse en vender y en desarrollar estrategias de territorio y cuenta. Además, el sistema les entrega información en tiempo real para tomar mejores decisiones sobre dónde enfocarse y cómo avanzar sus oportunidades. Más que una herramienta, se convirtió en un aliado para su día a día.*

**A lo largo de su carrera ha trabajado tanto en escenarios de adquisición como de integración**

**organizacional. ¿Qué papel juega la gestión del talento en el éxito de estos procesos complejos?**

*Es absolutamente central. Puedes tener sinergias financieras perfectas, pero si no logras integrar culturas y equipos, el valor se diluye. En cada adquisición que he liderado, priorizo identificar líderes clave, que ayudan a facilitar la integración. Siempre tenemos que asumir que habrá miedos y debemos generar confianza. La gestión del talento no es solo un proceso de recursos humanos, es un factor estratégico a tener en cuenta por cualquier líder.*

**Con su experiencia global en América, Europa, Asia y Medio Oriente, ¿cuáles cree que son las principales competencias blandas que todo líder digital debería desarrollar para navegar esta nueva era?**

*Escucha activa, humildad para desaprender y valentía para decidir en la incertidumbre. Vivimos en un mundo donde el conocimiento técnico se vuelve obsoleto rápidamente, pero la capacidad de aprender, conectar con otros y liderar el cambio es lo que marca la diferencia.*

*Los líderes digitales del futuro no serán los que más saben, sino los que mejor inspiran, se adaptan, crean sentido en medio del cambio y toman decisiones con rapidez.*

**¿Qué lo motiva a seguir promoviendo el crecimiento organizacional desde una visión centrada en el talento, y qué valores considera fundamentales para formar líderes del futuro?**

*Lo que más me motiva es transformar mi entorno, viendo a las personas crecer, asumir nuevos retos y sentir que hemos generado impacto tangible. Creo firmemente que una empresa no crece más allá del ritmo al que crece su gente. Los valores que busco promover son la integridad, la generosidad, la responsabilidad y el pensamiento estratégico. Quiero formar líderes que no solo cumplan objetivos, sino que construyan equipos sanos, innovadores y con impacto positivo y real.*

[ La transformación digital integral en el entorno empresarial ]

# ARS





## Adriana Meza Matallana

Psicóloga Organizacional, Especialista en Talento Humano y Máster en Bienestar Organizacional

“En un mundo donde la tecnología escala rápido, lo humano se vuelve ventaja competitiva”

Con una visión integral, promueve culturas organizacionales sostenibles centradas en el ser humano y la tecnología

Una empresa puede tener los mejores procesos, las plataformas más avanzadas y la estrategia más afinada. Pero si no entiende a su gente, no tiene nada. Esa es la premisa que impulsa cada proyecto de Adriana Meza Matallana, una profesional que ha convertido el desarrollo del talento humano en una arquitectura emocional y estratégica para la transformación digital. Su carrera no ha seguido una línea recta: ha sido un viaje de reconexión con el propósito, la autenticidad y el liderazgo consciente. Desde esta base, ha diseñado experiencias que rompen moldes tradicionales y generan impacto sostenible.

Psicóloga Organizacional, especialista en Desarrollo del Talento Humano y Máster en Bienestar Organizacional, Meza ha sabido integrar tecnología, neurociencia y comunicación para acompañar tanto a organizaciones como a individuos en sus procesos de cambio. Sus intervenciones no solo resuelven retos actuales; también despiertan conciencia, visibilizan lo invisible y colocan al ser humano como protagonista en la era digital.

Con más de 20 años de experiencia, ha liderado proyectos que van desde la recolocación profesional hasta la transformación cultural a gran escala, siempre priorizando la coherencia entre lo que una empresa dice y lo que realmente vive. En este recorrido, herramientas como LEGO® Serious Play® se han convertido en medios para provocar conversaciones profundas y diseñar culturas más empáticas y resilientes.

Meza no mide solo resultados; mide emociones, cambios de percepción, y conexiones significativas. Sus indicadores de éxito incluyen mayor visibilidad de las marcas personales, mejoras en la retención de talento y líderes que ya no solo dirigen, sino que inspiran. En sus propias palabras, lo que no se siente, no se sostiene. Y es precisamente ese principio el que ha llevado a esta estrategia del bienestar organizacional a posicionarse como una de las voces más relevantes en la intersección entre talento y tecnología.

### ¿Cómo ha cambiado la forma en que las organizaciones entienden hoy el bienestar en contextos digitales?

*El bienestar ya no es un beneficio opcional: es una estrategia de sostenibilidad humana. Las organizaciones han entendido que no se trata solo de cuidar lo físico o emocional, sino de cultivar el bienestar cognitivo, relacional y hasta espiritual (sin necesidad de religiosidad).*

*En contextos digitales, esto implica diseñar entornos donde las personas se sientan vistas, autónomas y conectadas, incluso a la distancia. La clave está en humanizar lo digital: detrás de cada pantalla hay*



*una historia, un talento y un ser humano que necesita pertenecer para dar lo mejor de sí.*

### ¿Cómo ha potenciado LEGO® Serious Play® sus intervenciones en liderazgo y cultura organizacional?

*LEGO® Serious Play® es un juego serio para adultos. Es una herramienta que permite pensar en 3D, conectar cabeza, corazón y manos, y hacer visible lo invisible. Sirve para desbloquear conversaciones profundas, prototipar estrategias, descubrir patrones y construir sentido colectivo.*

*En liderazgo, ha impulsado una transformación real: los líderes no solo reflexionan, se reconocen en el sistema y rediseñan su forma de influir. En cultura organizacional, permite revelar creencias inconscientes, tensiones ocultas y aspiraciones colectivas. No se trata de jugar: se trata de construir visión, cultura y propósito con estructuras que todos pueden ver, tocar y sentir.*

### ¿Qué habilidades considera esenciales para navegar con éxito las transiciones laborales en entornos automatizados y digitalizados?

En un mundo donde la tecnología escala rápido, lo humano se vuelve ventaja competitiva. Las habilidades que marcan la diferencia son:

**Autoconocimiento estratégico:** saber quién eres cuando todo cambia.

**Aprendizaje continuo:** no solo saber más, sino saber adaptarte mejor.

**Comunicación con propósito:** conectar desde lo auténtico en entornos digitales.

Las transiciones exitosas no dependen solo de lo que sabes, sino de cómo transformas tu historia en valor para los demás.

**¿Qué estrategias resultan hoy más efectivas para destacar en un mercado laboral competitivo y digital?**

Hoy, visibilizarse no basta: hay que conectar con propósito y diferenciarse con coherencia. Las estrategias más efectivas combinan:

- Claridad en el posicionamiento profesional
- Narrativa auténtica con valor emocional
- Contenido que transforma, no solo informa

El profesional que se convierte en referente no es el que más publica, sino el que más impacto deja en cada interacción.

**¿Cómo articula la tecnología con los procesos de outplacement que lidera, y qué resultados ha observado?**

La tecnología ha sido una gran aliada para democratizar procesos profundamente humanos. Gracias a plataformas digitales, herramientas de inteligencia artificial y metodologías personalizadas, hoy puedo acompañar a profesionales en transición de forma más cercana, ágil y estratégica.

Más que recolocar, ayudo a reconectar con el propósito profesional. Esto se traduce en decisiones más conscientes, inserciones sostenibles y una nueva mirada sobre el propio valor.

**¿Qué patrones ha identificado en organizaciones que logran alinear propósito, talento y transformación digital con éxito?**

Las organizaciones que lo logran tienen algo en común:

- Escuchan más allá de los indicadores, escuchan sentidos
- Forman líderes que inspiran, no que supervisan
- Invierten en cultura, no solo en procesos

Integran tecnología con un "para qué" claro, no solo con un "porque toca"

Estas empresas entienden que el talento no se gestiona: se cultiva. Y que la transformación digital sin propósito humano es solo automatización.

**¿Qué indicadores evidencian el impacto positivo de sus programas?**

Mido impacto más allá de los KPIs tradicionales. Algunos indicadores clave incluyen:

- Mayor visibilidad y coherencia de marcas personales
- Aumento en promociones internas tras procesos de coaching
- Retención de talento en áreas intervenidas
- Alta conexión emocional con la visión y propósito de la empresa

Porque lo que no se mide, no mejora... pero lo que no se siente, no se sostiene.

**¿Qué la inspira a seguir impulsando procesos de transformación con enfoque humano? ¿Qué aprendizajes la marcaron?**

Me inspira cada momento en que una persona vuelve a creer en sí misma. Cada equipo que deja de competir y empieza a construir juntos. Cada organización que decide poner al ser humano en el centro.

Uno de mis aprendizajes más profundos vino de un aparente fracaso: haber sido ascendida a cliente de un lugar donde creía que era feliz. Esa caída me obligó a redefinir el éxito, no como un cargo, sino como claridad de propósito. Por eso, hoy acompaño a otros a liderar su camino con más verdad y menos miedo.







# Ginnegizeth **Cárdenas Contreras**

Speaker y mentora ejecutiva

Liderar no es automatizar es generar  
confianza en medio del cambio

Su enfoque conecta comunicación estratégica, bienestar  
emocional y liderazgo humano en contextos digitales

**N**o se necesita un micrófono para ser escuchada, pero sí mucha claridad para dejar huella. Ginnezith Cárdenas Contreras lo sabe bien: su vida profesional ha girado en torno a tres pilares que hoy definen el nuevo liderazgo en la era digital: liderar, comunicar y conectar. En tiempos donde la automatización crece más rápido que la empatía, esta mentora ejecutiva colombiana ha desarrollado un enfoque propio que pone al ser humano nuevamente en el centro, sin romantizar ni resistirse al cambio tecnológico.

Cárdenas es administradora de empresas, especialista en Gestión Humana y MBA, con formación como Life & Executive Coach y certificaciones en comunicación estratégica, etiqueta profesional y liderazgo consciente. Su trayectoria, que combina experiencia directiva con el desarrollo de metodologías formativas, le ha permitido impactar organizaciones que necesitan adaptarse sin perder su esencia, liderar sin imponer y comunicar con un sentido que va más allá de lo estético.

Desde su firma Ginnezith Coaching & Mentoring, ha trabajado con ejecutivas, equipos interdisciplinarios y líderes de distintas industrias para fortalecer sus capacidades de influencia y presencia, adaptando sus herramientas a entornos híbridos, automatizados y emocionalmente demandantes. La metodología que ha creado, basada en las 3F —Fondo, Forma y Firma—, ayuda a alinear la estrategia corporativa con la identidad individual de cada profesional, potenciando así la cultura organizacional y la sostenibilidad del cambio.

Su visión es clara: la inteligencia artificial puede automatizar procesos, pero no puede leer emociones ni anticipar silencios. Por eso, Cárdenas promueve una comunicación estratégica que no solo informa, sino que inspira, construye pertenencia y refuerza la cohesión de los equipos. Para ella, el bienestar emocional no es un lujo, sino un requisito empresarial, y el carisma no es una herramienta, sino el resultado natural de una presencia auténtica y coherente.

En cada conferencia, taller o sesión de coaching, su propuesta no promete fórmulas mágicas, sino una transformación real y profunda, guiada por autoconocimiento, inteligencia emocional y propósito. Su historia profesional demuestra que, aunque cambien los entornos y las plataformas, el verdadero liderazgo empieza siempre en una misma.

**Desde su experiencia acompañando líderes y equipos, ¿cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan hoy los profesionales al liderar en entornos digitales y automatizados?**

*Uno de los desafíos más grandes que veo hoy es que muchos líderes se sienten obligados a parecer máquinas: rápidos, eficientes, siempre disponibles. Pero en ese intento por adaptarse a lo digital, a veces se les olvida algo esencial: liderar sigue siendo un acto profundamente humano.*

*Acompaño a muchos profesionales que dominan lo técnico, pero que me dicen: “No sé cómo conectar genuinamente con mi equipo con tanta tecnología alrededor”, “siento que estamos juntos, pero distantes”. Porque sí, tenemos más herramientas que nunca, pero también más ruido, más prisa y menos espacios para mirarnos a los ojos, aunque sea por una pantalla.*

**No se trata de elegir entre tecnología o humanidad. Se trata de recordar que, por más digital que sea el entorno, las personas siguen necesitando propósito, reconocimiento y una voz que les diga: “Aquí importas”.**

**¿Cómo influye el autoconocimiento en la construcción de un liderazgo efectivo en tiempos de transformación digital y cambio constante?**

*Autoconocerse en esta era es, justamente, el antídoto para no volverse una copia más; es lo que permite liderar con coherencia, sin perder humanidad en medio de la automatización.*

*Porque cuando todo afuera es incertidumbre, el liderazgo no puede depender del entorno. Tiene que nacer de adentro. He visto líderes que se sienten perdidos cuando cambian las herramientas o se reorganizan los equipos, no porque no sepan adaptarse, sino porque no tienen claro desde dónde están liderando.*

**Y es ahí donde el autoconocimiento hace la diferencia. Un líder que se conoce no se desorienta con cada transformación digital. Al contrario, es capaz de leer el cambio con más serenidad, adaptarse, ajustar su estilo, cuidar su energía y conectar con su equipo desde su esencia.**

**En un contexto donde la inteligencia artificial redefine la forma de trabajar, ¿qué papel juega la comunicación estratégica para mantener equipos cohesionados y motivados?**

*La inteligencia artificial puede procesar datos, automatizar tareas, hacer resúmenes de reuniones y escribir correos... Pero hay algo que no puede reemplazar: la capacidad de una líder para generar*

*conexión a través de la palabra. No sabe leer entre líneas, detectar silencios incómodos o anticipar el impacto emocional de una decisión.*

*Y eso es lo que hace la comunicación estratégica: mantiene unida la cultura del equipo cuando todo alrededor está cambiando.*

*La verdadera comunicación estratégica no improvisa ni va apagando incendios. Es flexible, se adapta, escucha, lee el contexto y alinea. No es un discurso bonito: es una herramienta de liderazgo real, que mantiene al equipo motivado no por obligación, sino porque siente que hace parte de algo con sentido. La IA puede ayudar, pero la comunicación sigue siendo humana. Y quien no la entienda como parte de su rol de liderazgo corre el riesgo de tener equipos técnicamente eficientes... pero emocionalmente desvinculados.*

**Usted ha desarrollado una metodología propia que integra estrategia, comunicación y autoconocimiento. ¿Podría compartir cómo esta propuesta potencia la gestión del talento en organizaciones que están en procesos de transformación digital?**

*Sí, he desarrollado una metodología propia que aplico en procesos de cambio, especialmente en organizaciones que están atravesando transformaciones digitales profundas. La llamo la metodología de las 3F: Fondo, Forma y Firma, y su objetivo es alinear el desarrollo humano con la estrategia empresarial, sin perder la esencia de cada persona.*

*Fondo es el autoconocimiento estratégico. Aquí trabajamos para que cada colaborador identifique con claridad quién es, qué lo mueve y qué valor diferencial aporta. Porque no se puede liderar el cambio si no sabes desde dónde estás liderando.*

*Forma es la comunicación. Ayuda a fortalecer la manera en que las personas se expresan, se relacionan y generan confianza. En un entorno digital, la calidad de la comunicación puede ser la diferencia entre un equipo cohesionado o uno fragmentado.*

*Firma es la acción con identidad. Es donde cada profesional aprende a aplicar lo que es y lo que sabe con estilo propio y coherencia. Aquí, además, se activa un punto poderoso: conectar la marca profesional de cada colaborador con la visión de la empresa. Cuando esa conexión se da, el talento se alinea de manera natural con la cultura organizacional, se apropia del cambio y se convierte en embajador del proceso.*

*Esta metodología potencia la gestión del talento porque no ve a las personas como “recursos a transformar”, sino como aliadas estratégicas del cambio. Y cuando el talento se siente reconocido,*

*valorado y conectado, la transformación no solo ocurre... se sostiene en el tiempo.*

**¿Qué importancia tiene el bienestar emocional dentro de las estrategias empresariales actuales y cómo se integra con la tecnología sin deshumanizar el liderazgo?**

*El bienestar emocional ya no puede ser visto como un “detalle bonito” o un lujo para cuando haya tiempo. Hoy es una estrategia empresarial y, además, una palanca de sostenibilidad en cualquier proceso de transformación.*

*He trabajado con líderes que implementaron nuevas plataformas, nuevas formas de trabajo, nuevos indicadores... pero no midieron el impacto emocional que eso tuvo en sus equipos. ¿El resultado? Personas con alta carga mental, desconexión silenciosa y una cultura cada vez más frágil.*

*La tecnología es una aliada poderosa, pero necesita un liderazgo que entienda que no todo lo que se puede medir es lo que más importa. Integrar el bienestar emocional implica diseñar procesos que consideren la experiencia humana, no solo la eficiencia operativa.*

*Y aquí es donde el liderazgo juega un rol fundamental: no basta con ofrecer apps de meditación o programas de beneficios. Se trata de crear entornos donde el cuidado emocional esté en la forma en que se conversa, se da feedback, se reconocen logros o se manejan los errores. Eso también es tecnología humana.*

**Cuando el bienestar emocional se integra con conciencia, la empresa no pierde productividad, gana sostenibilidad. Porque una persona emocionalmente cuidada rinde más, se conecta mejor y se queda por decisión, no por necesidad.**

**En sus programas y conferencias, usted habla de “liderar con influencia y coherencia”. ¿Cómo puede una líder desarrollar estas habilidades en un entorno híbrido y cambiante?**

*En un entorno híbrido y cambiante, liderar con influencia y coherencia requiere mucha más intención. No es automático, y tampoco es instintivo: se entrena día a día.*

*La influencia se construye estando presente, aunque no siempre eso signifique estar físicamente. Se trata de generar confianza, mostrar claridad en la dirección y cuidar los vínculos, incluso desde la virtualidad. No es enviar más correos ni tener más reuniones; se trata de aprender a leer al equipo aunque no lo tengas cara a cara, y tomar decisiones que los movilicen sin imponer.*

La coherencia, en cambio, es lo que te sostiene cuando todo lo demás cambia. Ser coherente no es ser rígida, es tener claro tu estilo de liderazgo, tus valores y cómo se reflejan en tu comunicación diaria. El equipo necesita sentir que la líder es la misma, con o sin presencialidad.

Para desarrollar ambas, una líder necesita tres cosas muy concretas:

- Autoconocimiento para tomar decisiones desde su centro.
- Comunicación clara que no se pierda entre plataformas.
- Coherencia entre lo que dice, hace y exige, incluso en contextos de presión.

Cuando una líder cultiva estas habilidades, no importa si el equipo está en una oficina o en cinco países: su presencia se siente, su mensaje se entiende y su liderazgo se respeta.

**A partir de su experiencia, ¿podría compartir un caso o situación donde el desarrollo de competencias humanas transformó la cultura organizacional en medio de un proceso de automatización?**

Sí. Acompañé a una empresa del sector industrial que estaba automatizando varios procesos clave. En papel, todo era positivo: ahorro de tiempo, reducción de errores, más eficiencia. Pero en el ambiente se respiraba otra cosa. Las personas estaban a la defensiva. Y algo que escuché varias veces fue: “Ese nuevo software hace lo que yo hago, pero sin cansarse... ¿para qué van a necesitar me después? Es el principio de mi fin aquí”.

Había celos. Literalmente, celos del software. Un sentimiento muy humano, aunque poco reconocido: sentirse reemplazable, invisible, menos valioso que la tecnología.

Tuvimos varias sesiones de coaching de equipos. En todas, el verdadero reto no era técnico, era emocional. Y lo que hicimos no fue “motivar” al equipo, sino trabajar habilidades humanas que les devolvieran sentido: comunicación abierta, validación emocional, escucha activa, gestión del miedo sin juicios.

Los líderes aprendieron a tener conversaciones reales, a no asumir que sus equipos iban a entender lo que pasaba de la mejor manera. Dejaron de justificar el cambio y empezaron a explicarlo desde lo humano. A muchas les costó, porque no estaban entrenadas para ser sostén emocional de los demás, sino solo para ejecutar.

Pero fue ahí donde la cultura empezó a cambiar. La gente entendió que no era una lucha entre humanos

y tecnología, sino una transición que requería su experiencia, su criterio, su sensibilidad. Y eso solo fue posible cuando desarrollaron habilidades blandas que, en realidad, son las más duras de aprender.

**¿Cuál es el mayor aprendizaje que le ha dejado su trayectoria sobre el poder del carisma, la autenticidad y la consistencia en la construcción del liderazgo?**

Lo que más me ha enseñado el camino es que el carisma abre puertas, pero lo que las mantiene abiertas es la coherencia. He conocido personas que brillan cuando hablan, que saben cómo conquistar un espacio, pero si ese carisma no está sostenido por verdad, se nota. La buena vibra no es suficiente, y la gente ya no se traga el discurso bonito si no ve respaldo en los hechos.

**También aprendí que ser auténtica no siempre es cómodo. A veces, decir lo que piensas o mostrarte como eres incomoda a otros. Pero también es lo que genera confianza. Porque la autenticidad puede no gustarle a todo el mundo, pero sí conecta con las personas correctas.**

Y la consistencia es la parte menos glamurosa, pero la más poderosa. Es levantarte cada día a ser la misma persona, aun cuando nadie te ve; no querer fingir, por mantener tu carisma, ser alguien que no eres o, aún peor, avergonzarte de quién eres en tus demás esferas para caer bien.

Lo que me ha dejado esta trayectoria es eso: que el liderazgo no se trata de ser perfecta ni de tener respuestas para todo. Se trata de construir una forma de estar en el mundo que no dependa del escenario, sino de tu centro. Y cuando eso pasa, el carisma ya no es un recurso... es una consecuencia.



# Jorge Mario Hurtado

Director de Estrategia y Transformación Digital

La cultura se transforma cuando  
la gente ve valor y propósito

La estrategia digital sólo es sostenible cuando  
se alinea con la cultura y el talento humano

**S**i algo ha caracterizado a Jorge Mario Hurtado en su trayectoria profesional es la capacidad de traducir lo complejo en soluciones simples, efectivas y con impacto. Desde la estrategia corporativa hasta la implementación de procesos de transformación digital, su sello es claro: alinear la visión organizacional con el desarrollo humano y tecnológico. Hurtado ha demostrado que el cambio no es un fin, sino un medio para generar valor sostenible, donde la clave está en articular liderazgo, cultura y propósito.

Con más de 20 años de experiencia liderando procesos de innovación y transformación en diversas industrias, tanto en Colombia como en otros países, el directivo ha forjado una metodología que equilibra lo estratégico con lo humano. Su enfoque combina una visión clara del negocio con una profunda comprensión del talento y la cultura organizacional, promoviendo ambientes de trabajo colaborativos, adaptables y orientados al aprendizaje continuo. Hurtado entiende que la tecnología no sustituye lo humano, lo potencia, y por ello impulsa estrategias donde la inteligencia artificial y la automatización están al servicio del propósito empresarial.

Además de su labor en el ámbito corporativo, Jorge Mario Hurtado comparte su experiencia como docente en programas de alta gerencia, lo que le permite retroalimentarse con nuevas visiones y mantener un pensamiento crítico y actualizado. Esa doble faceta –consultor y educador– le permite no solo acompañar a las organizaciones, sino también inspirar a los líderes del futuro, sembrando una visión más empática y centrada en el valor de las personas.

En su paso por procesos de transformación en sectores como logística, servicios y tecnología, ha validado que una estrategia efectiva comienza con una escucha activa. Hurtado cree firmemente que los cambios sostenibles surgen cuando se integran las voces del equipo en el rediseño de los procesos. No se trata únicamente de implementar tecnología, sino de generar apropiación, confianza y conexión con el propósito organizacional.

Por todo esto, su mirada sobre el liderazgo digital es integral: considera que el modelo híbrido requiere líderes con habilidades de conexión emocional, comunicación clara y capacidad de crear entornos psicológicamente seguros, aun en la virtualidad. La transformación digital, en su visión, es tan tecnológica como cultural, tan estratégica como humana.

**A lo largo de su trayectoria, usted ha liderado procesos de transformación organizacional en diversos sectores. ¿Cuáles considera que han sido los elementos clave para lograr una evolución efectiva en las organizaciones que ha acompañado?**

*En mi experiencia, una transformación exitosa comienza cuando entendemos que el cambio organizacional no es un proyecto aislado, sino un proceso continuo que requiere la alineación entre estrategia, cultura y ejecución. Escuchar activamente a los equipos, comprender la realidad operativa y adaptar la estrategia al contexto específico de cada organización resulta fundamental.*

*Si bien las herramientas metodológicas son útiles, lo que marca la diferencia es lograr que las personas se apropien del cambio. Con líderes comprometidos, un propósito claro y una hoja de ruta accionable, la evolución no solo es posible, sino también sostenible.*

**Desde su experiencia, ¿cómo la inteligencia artificial y la automatización están redefiniendo la gestión del talento en las empresas que hoy buscan competitividad y agilidad?**

*Estamos presenciando una transformación profunda: la IA ha pasado de respaldar procesos a asumir un rol protagonista en la toma de decisiones. Esto demanda un talento más analítico, creativo y adaptable. Hoy, gestionar talento implica anticiparse: identificar las habilidades clave del futuro y desarrollarlas desde ahora.*

**La IA hace posible personalizar el aprendizaje, detectar brechas de competencias en tiempo real y liberar tiempo operativo para que los líderes se enfoquen en lo estratégico. No obstante, la inteligencia artificial no sustituye lo humano; lo potencia.**

**En su rol como consultor estratégico, ¿qué recomendaciones ofrece para integrar competencias digitales en la cultura organizacional sin perder el enfoque humano?**

*La transformación digital no debe imponerse como una tecnología, sino aprovecharse como una oportunidad para reinventar la forma de trabajar. Recomiendo iniciar formando a los líderes en el valor estratégico de lo digital, y posteriormente crear*

*experiencias donde los equipos puedan explorar, aprender y probar nuevas herramientas.*

*No se trata únicamente de cursos, sino de conectar ese aprendizaje con desafíos reales del negocio. La tecnología debe servir a las personas, no al revés. La cultura evoluciona cuando las personas encuentran valor y propósito, no solo al adoptar plataformas.*

**¿Qué papel desempeña el liderazgo en los procesos de reskilling y upskilling? ¿Cómo se asegura de que estas iniciativas tengan impacto real y sostenible en las empresas?**

*El liderazgo es el verdadero motor. He visto programas bien diseñados fracasar cuando los líderes no los integran en la dinámica diaria de sus equipos. Para lograr impacto real, los líderes deben adoptar y demostrar una mentalidad de aprendizaje continuo.*

*Además, es esencial conectar el desarrollo de habilidades con los objetivos estratégicos del negocio. Cuando los colaboradores perciben que lo que aprenden tiene un impacto directo en su rol y en la organización, el aprendizaje deja de ser una obligación y se transforma en una motivación.*

**¿Podría compartir un caso que represente una transformación digital exitosa con un enfoque centrado en las personas?**

*En el sector logístico, lideramos la automatización de procesos clave como compras, pagos y conciliaciones. Más que implementar tecnología, el reto fue lograr que las personas comprendieran cómo esta mejora impactaría su trabajo*





y los resultados. Dedicamos tiempo a conocer sus necesidades, rediseñamos procesos en conjunto y generamos espacios de apropiación.

**El resultado fue no solo mayor eficiencia, sino también un equipo empoderado, capaz de liderar nuevas iniciativas. La tecnología fue el medio, siempre con las personas como centro.**

**Considerando el auge de los modelos híbridos de trabajo, ¿qué retos y oportunidades observa para mantener la cohesión organizacional y fomentar el liderazgo en entornos virtuales?**

El modelo híbrido nos obliga a replantear la construcción de cultura, la presencialidad y la confianza. Ya no basta con reuniones virtuales eficientes; necesitamos momentos de conexión auténtica. La oportunidad radica en desarrollar líderes que escuchen activamente, comuniquen con intención y generen entornos seguros, incluso en la virtualidad. Esto también implica reinventar rituales organizacionales y crear símbolos que trasciendan lo presencial. La cohesión ahora se fundamenta en compartir propósito y visión, más que en compartir un mismo espacio físico.

**¿Cómo ha influido su labor académica en su visión sobre el liderazgo empresarial actual?**

Ser docente me mantiene en constante reflexión. Escuchar a líderes en formación revela inquietudes reales y me recuerda que el liderazgo no es un destino, sino un camino de evolución. La academia me ayuda a sistematizar lo que aprendo en la práctica y compartirlo con fundamentación. En los cursos de alta dirección, genero conversaciones estratégicas que transforman, tanto empresas como personas.

**¿Qué valores personales guían su trabajo diario y cómo los transmite a los equipos con los que colabora?**

Me motivan tres principios: coherencia, servicio y aprendizaje continuo. La coherencia genera confianza, la base de toda transformación. El servicio me recuerda que liderar significa estar al servicio del propósito y de los demás, no del ego.

**El aprendizaje continuo me impulsa a mantener la humildad y entender que siempre se puede mejorar. Estos valores no los construyo solo con palabras, sino con el ejemplo, conversaciones sinceras y espacios para que las personas crezcan y aporten con autenticidad.**

# Diego Roa

Líder en transformación digital y tecnología

Las empresas exitosas son  
las que empoderan a su gente

Lidera procesos de transformación digital que  
integran tecnología, propósito y bienestar social

**D**iego Roa no ve la tecnología como un fin en sí mismo, sino como un puente: hacia un mundo más equitativo, eficiente y empático. Ingeniero de Sistemas, especialista en gestión de proyectos y tecnología, ha dedicado más de dos décadas a liderar la innovación digital desde múltiples frentes: grandes corporaciones, startups fintech y, actualmente, una organización con propósito social como Comfama. Su visión combina análisis riguroso, liderazgo estratégico y una convicción firme: la tecnología debe estar al servicio del progreso humano.

Hoy, como Head of Technology and Analytics – Financial Services en Comfama, lidera un ecosistema que pone el bienestar financiero en el centro, apalancándose en ciencia de datos, inteligencia artificial y plataformas digitales accesibles. Ha promovido soluciones como mentorías financieras digitales y créditos basados en score alternativo, con impacto directo en miles de personas que históricamente han estado excluidas del sistema financiero. La transformación, en su enfoque, no se trata solo de digitalizar procesos, sino de rediseñar el negocio con propósito, abriendo oportunidades donde antes había barreras.

Roa ha impulsado cambios culturales tanto como tecnológicos. Sabe que el verdadero reto no es la automatización, sino empoderar a las personas para liderar el cambio. Bajo su liderazgo, equipos multidisciplinarios en Comfama han integrado IA generativa en tareas clave, reduciendo tiempos y optimizando recursos, al mismo tiempo que se fortalecen habilidades blandas y se redistribuyen talentos estratégicamente. Su enfoque humanista se refleja en sus hábitos: conversaciones diarias de apoyo, espacios colaborativos y una política clara de innovación desde el propósito.

Convencido de que las empresas más exitosas serán las que logren ampliar el acceso, la inclusión y el impacto económico a través de experiencias digitales inteligentes, Diego Roa sigue dejando una huella en la intersección entre talento y tecnología. Su legado, más allá de plataformas o algoritmos, está en los equipos que lidera con integridad, propósito y visión colectiva.

**Con más de dos décadas impulsando innovación tecnológica, ¿cuáles considera que han sido los principales aprendizajes en la transformación digital del sector financiero?**

*El sector financiero avanza a un ritmo vertiginoso impulsado por la tecnología; esto hace que mantenerse vigente ante la velocidad de su disrupción sea una labor muy exigente. De mis aprendizajes más valiosos puedo destacar que la transformación digital no es un asunto de tecnología: es una reinvencción del negocio que debe ser liderada desde el negocio mismo, porque redefine cómo creamos valor, nos relacionamos con los clientes y diseñamos su experiencia.*

*No basta con digitalizar lo existente; hay que repensarlo desde el propósito, rompiendo silos, rediseñando procesos y tomando decisiones basadas en datos. Hoy competimos contra referentes como Amazon, Rappi o Apple, lo que exige experiencias simples, humanas y siempre disponibles.*

**En este contexto, la tecnología sin propósito es solo un gasto. Integrar inteligencia artificial y ciencia de datos no es una opción: es el camino para ofrecer propuestas personalizadas, escalables y con sentido. Y eso solo se logra si democratizamos la tecnología, fomentamos la colaboración y alineamos cada decisión con el propósito que inspira a las organizaciones.**

**Desde su rol en Comfama, ¿cómo se ha logrado integrar la tecnología con una visión centrada en las personas y su bienestar financiero?**

*En Comfama entendemos que el bienestar financiero es un pilar fundamental para el progreso de las personas y sus familias. Por eso, desarrollamos soluciones con propósito que trascienden el crédito tradicional. Diseñamos productos que acompañan a nuestros usuarios en cada etapa de su vida, como Mentoría Financiera Digital, una Aplicación Web Progresiva (PWA) con más de 100.000 usuarios registrados, que ofrece diagnósticos personalizados de salud financiera y rutas claras para ahorrar, adquirir vivienda y alcanzar metas personales.*

*Además, hemos implementado crédito y libranza (por descuento de nómina) 100 % digital, integrando modelos de Score Alternativo que aprovechan el poder de los datos para evaluar capacidades más allá de los historiales tradicionales, entregando crédito a personas desatendidas por el sistema financiero tradicional. Complementamos esta propuesta con soluciones tecnológicas desarrolladas in-house, que nos permiten ofrecer experiencias ágiles, eficientes y altamente personalizadas.*

**Todo esto responde a una convicción profunda: construir bienestar financiero real y sostenible, con empatía, innovación y un compromiso genuino con transformar la vida de quienes confían en nosotros.**

**Usted ha liderado equipos multidisciplinarios en entornos de alta exigencia. ¿Qué estrategias utiliza para mantener la cohesión, la productividad y el desarrollo humano en contextos tecnológicos?**

*Una frase que suelo utilizar frecuentemente y resume bien mi visión del liderazgo tecnológico es: “El sistema más complejo que administramos y hackeamos cada día no es tecnológico, son las personas”. Por eso, como*



líderes, debemos diseñar entornos donde florezcan la confianza, la colaboración y el propósito compartido.

En Comfama hemos creado células de trabajo tecnología-negocio orientadas a objetivos concretos de alto valor, y mi rol es conectar a las personas correctas para maximizar su impacto. Creo en potenciar el desempeño individual entendiendo qué inspira a cada integrante, manteniendo conversaciones frecuentes, sinceras y de apoyo.

Un hábito poderoso que practico son las rondas virtuales diarias, donde simplemente pregunto: “¿Cómo puedo ayudarte?” o “¿Hay alguna barrera que pueda ayudarte a derribar?”. A veces no tengo la respuesta, pero siempre puedo conectar al equipo con quien sí la tiene. En entornos híbridos y distribuidos, estos pequeños gestos construyen una cultura basada en confianza, resultados y sentido humano, con un enorme potencial de lograr resultados de impacto.

**En un mundo donde la inteligencia artificial y la automatización ganan terreno, ¿cómo se asegura de que el talento humano siga siendo el eje de la estrategia tecnológica?**

Entre las grandes mentes que están definiendo el futuro de la inteligencia artificial —como Andrew Ng, Fei-Fei Li o Demis Hassabis, entre muchos otros— se distinguen dos corrientes de pensamiento: *automation*, que busca reemplazar tareas humanas, y *augmentation*, que busca potenciar al ser humano sin sustituirlo. Me identifico profundamente con esta última.

El verdadero valor surge cuando combinamos capacidades humanas —como el juicio, la empatía y la creatividad— con la escalabilidad y precisión de la tecnología. Esto exige rediseñar roles, invertir en *reskilling* y *upskilling*, y construir culturas donde las personas no sean meras usuarias de la transformación, sino protagonistas de ella. Las empresas más exitosas no serán las más automatizadas, sino aquellas que empoderen a su gente para liderar el cambio con la tecnología como aliada.

**¿Qué importancia tiene el diseño de experiencias digitales accesibles e inclusivas en los servicios financieros actuales?**

Vamos camino al *Cognitive Banking*, por lo que la hiperpersonalización y los servicios financieros contextuales ya no son una promesa, sino una ventaja competitiva tangible en el sector. Firms como BCG y McKinsey coinciden en que avanzar hacia modelos de personalización algorítmica puede incrementar entre un 8 % y un 10 % los ingresos por cliente.

Pero el impacto va más allá del margen; hace poco leí un informe de McKinsey Global Institute en donde se estima que la adopción de servicios financieros digitales podría incorporar a 1.600 millones de personas no bancarizadas, generar 95 millones de nuevos empleos y aumentar en 3,7 billones de dólares el PIB global para el año 2025.

**Estos datos confirman que el futuro de la industria financiera está en el diseño de experiencias contextuales, sin fricciones y profundamente personalizadas, donde la tecnología no solo optimiza procesos, sino que amplía el acceso, la inclusión y el crecimiento económico.**

**Desde su experiencia como emprendedor y cofundador en startups fintech, ¿qué cree que pueden aprender las grandes organizaciones de estas estructuras más ágiles y disruptivas?**

Creo que cada organización enfrenta retos distintos según su tamaño, industria o modelo de negocio. Sin embargo, hay aprendizajes valiosos que las grandes empresas pueden adoptar del mundo fintech. Las startups más exitosas integran la innovación como parte de su cultura, no como un proyecto aislado. Trabajan con ciclos cortos, validan rápido con usuarios reales y operan con estructuras ágiles y equipos autónomos.

Además, fomentan ecosistemas colaborativos abiertos y empoderan talento generalista en entornos seguros para experimentar. De la misma manera, su enfoque en necesidades reales y segmentos específicos

les permite crear soluciones de alto valor con gran velocidad. Estoy convencido, por mi experiencia, de que las organizaciones tradicionales que logren incorporar estos principios podrán transformar su capacidad de competir, adaptarse y liderar.

**¿Podría compartir un ejemplo donde la implementación de tecnología generativa haya marcado una diferencia tangible en los procesos o servicios de la organización?**

*En nuestra adopción de inteligencia artificial generativa, hemos dado pasos interesantes hacia su democratización. Empoderamos al negocio habilitando entornos seguros basados en Microsoft 365 Copilot, donde los equipos proponen y, en muchos casos, implementan sus propios casos de uso, logrando reducciones de tiempo de horas a minutos y eficiencias de hasta un 75 % en costos.*

Paralelamente, avanzamos en la integración de IA agéntica en procesos como atención al cliente, venta de seguros y mentoría financiera, mejorando la experiencia, reduciendo tiempos y liberando talento para asumir roles de mayor valor. Esta transformación también implica un cambio de mentalidad: estamos trasladando personas del negocio al equipo de tecnología, construyendo capacidades desde dentro y acelerando la evolución organizacional. En cualquier caso, tratándose de inteligencia artificial generativa, el potencial es enorme, por lo que es difícil dimensionar aún cuánto valor vamos a generar para el negocio.

**¿Qué valores personales y profesionales han guiado su liderazgo en tecnología y qué legado busca dejar en los equipos con los que trabaja?**

Creo profundamente en el poder de la transparencia, el trabajo honesto y el propósito. Nada verdaderamente extraordinario se construye sin pasión y sin una razón poderosa que lo impulse. Por eso, invito siempre a mis equipos a avanzar con entusiasmo, a construir con integridad, a trabajar unidos y a ver en cada error una oportunidad para aprender y superarse. Una frase que repito con frecuencia es: “Puedes traer a este equipo un problema, pero solo si también traes al menos tres posibles soluciones”.

Esta mentalidad, centrada en aportar más que en lamentar, en proponer más que en criticar, forma equipos autónomos, resilientes y comprometidos. Mi legado no está solo en lo que logramos, sino en cómo lo logramos: juntos. Sin importar si es talento joven que comienza su camino o talento silver con décadas de experiencia, la fuerza más transformadora siempre será el trabajo en equipo.



A man with a mustache, wearing a light blue blazer over a white shirt, sits at a wooden desk in a library. He is looking directly at the camera with a slight smile. His hands are resting on a laptop on the desk. The background consists of tall wooden bookshelves filled with books.

## William "Billie" Aguilar

CEO y Fundador de MigratBank

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



José Alberto Manzano Rangel

Cofundador y Director Comercial de LatinAI Digital para LATAM



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Riolab 

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

LOTO  
PUNTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Diego Ledesma

Consultor en transformación  
organizacional y liderazgo digital

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

percepción del liderazgo y aumentó la confianza entre los equipos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## EL TALENTO SENIOR COMO VALOR DIFERENCIAL

### Gustavo dos Santos

Especialista en empleabilidad y transiciones de carrera

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

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

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

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

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

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

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

Los nuevos paradigmas culturales y el desarrollo tecnológico nos movilizan

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

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

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

Evolucionar es integrar para lograr resultados de impacto.





## DISRUPCIÓN DIGITAL CON IA

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

### Andrés Silva Arancibia

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

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

#### Capital humano: talento aumentado, no desplazado

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

#### Cultura organizacional centrada en el cliente

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

#### Tecnología exponencial: navegar la curva en lugar de perseguirla

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

#### Estrategia: de los experimentos al valor escalable

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



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

### Liderazgo y gobierno ético

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

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

### Volvamos, entonces, a la pregunta inicial

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



## GESTIÓN ÓPTIMA DEL CAPITAL HUMANO PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN CORPORATIVA

### Alvaro “Cuco” de Venegas

International Change Guide  
| Business & People Transformation

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

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

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

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

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

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

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



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

## Amarilis Gonzalez

Coach y estratega

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Reinventarse profesionalmente: una responsabilidad compartida

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

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

### ¿Qué define al capital humano en esta nueva era?

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

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

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

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

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

### Conclusión:

El futuro del trabajo no es tecnológico, es humano

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

**24 - 25 octubre**  
Sanctuary - Cap Cana



REAL ESTATE



RENOVABLE



TURISMO



MIPYMES

**EX**  
**PO**  
CUMBRE  
2025  
FACTOR DE ÉXITO

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



OPENING

**ANABEL BUENO**

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

EMMANUEL PUGA

Psicólogo organizacional y fundador de la firma Great Plan.

**Lo que le espera en EXPO CUMBRE 2025:**

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

MÁS INFORMACIÓN



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



# CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

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

**Luisa Guzmán**  
CEO

## CONSULTREE

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

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

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

## ¿POR QUÉ CONSULTREE?

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

**DTI** DIGITAL  
TRANSFORMATION  
INDEX

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

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

 +1 305-850-5820

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

