

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ECUADOR 

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

María Isabel González

Gerente de Gestión de Personas de Laboratorios Bagó del Ecuador

Liderando con Propósito:

Una Visión Transformadora en la Industria Farmacéutica

El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

● Catalina Cajías

Directora del Women Economic Forum Ecuador

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

● Verónica Álvarez Orta

SubManager of IT Security Operations and CSIRT, Diners Club del Ecuador

La diversidad es la chispa vital de la innovación

● Daniela Macas

Consultora en la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

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

● Inka Mattila

Gente de Éxito
Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Ecuador

“Crean en su voz, no teman a los desafíos y construyan redes de apoyo”



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

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

ARTIFICIAL PARA LÍDERES



DOMINA LAS NUEVAS TENDENCIAS

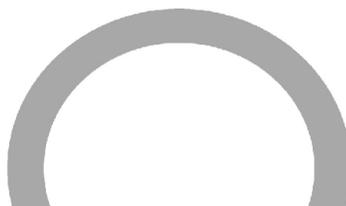
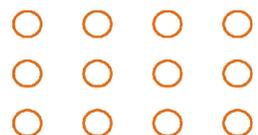
Participa en nuestros entrenamientos de inteligencia artificial orientados para líderes que quieren destacar y dominar esta nueva tendencia. **Respaldo por la Universidad San Miguel.**



www.marmunoz.biz



+1 (786) 605 7875



EXPO COMBIO 2025

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL
Y DE NEGOCIOS

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

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

24 y 25 de octubre 2025

Hotel Sanctuary Cap Cana

¿Por qué participar?

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



Un encuentro diseñado para:

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

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

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

Acceda a la información aquí 



El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

Isabel Figueroa de Rolo

Fundadora y Directora Editorial de Factor de Éxito

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

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

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

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

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





LA INVERSIÓN INMOBILIARIA MÁS SEGURA Y RENTABLE DE PUNTA CANA



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



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



info@larimarcity.com



www.larimarcity.com

[contenido]

portada

Liderando con Propósito: Una Visión Transformadora en la Industria Farmacéutica

pág.
14

María Isabel González
Gerente de Gestión de Personas de Laboratorios Bagó del Ecuador

INTERVIEW

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

pág.
20

Catalina Cajías
Directora del Women Economic Forum Ecuador

INTERVIEW

La diversidad es la chispa vital de la innovación

pág.
26

Verónica Álvarez Orta
SubManager of IT Security Operations and CSIRT, Diners Club del Ecuador

INTERVIEW

Las mujeres son consultoras clave que aportan valor estratégico

pág.
38

Alejandra Jácome
Licenciada en Comunicación. Relacionista Pública

INTERVIEW

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

pág.
46

Daniela Macas
Consultora en la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

Gente de éxito

“Crean en su voz, no teman a los desafíos y construyan redes de apoyo”

pág.
51

Inka Mattila
Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Ecuador

► Revista Factor de Éxito Ecuador Número 17, Año 4



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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres
Baudy Dávila

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsarís

Web Master :
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

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

Portada:
Maria Isabel González
Gerente de Gestión de Personas de Laboratorios Bagó del Ecuador

Articlistas de esta Edición:
Isamel Cala
Amarillis González
Jeannina Valenzuela
Gonzalo Zermeño

Revista Factor de Éxito Ecuador
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



Igualdad y empoderamiento

La lucha por la igualdad de derechos y oportunidades sigue siendo un tema central, reflejado en el lema de ONU Mujeres: “Igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, igualdad de poder”, que cobra especial relevancia en la industria del turismo. Metropolitan Touring, con una extensa trayectoria, reafirma su compromiso con la equidad de género, destacando a mujeres que han transformado el sector turístico en Ecuador.



Líderes como Paulina Burbano de Lara, presidenta ejecutiva, han demostrado un liderazgo transformacional y una visión estratégica que ha llevado a Metropolitan Touring a explorar nuevos horizontes. Karina Arias, directora de Talento Humano, combina su rol de madre con su compromiso profesional, fomentando una cultura organizacional inclusiva. María Cecilia Alzamora, vicepresidenta de Producto, Innovación y Experiencia, ha construido una

carrera sólida basada en su pasión por los viajes.

Metropolitan Touring también impulsa la equidad de género en su estructura organizativa, con un Comité Directivo equilibrado y un 47% de mujeres entre su talento joven. Estas historias reflejan el impacto del liderazgo femenino en el turismo, inspirando un futuro inclusivo y sin barreras.



Mujer ejecutiva

Avianca nombró a Valeria Yglesias como Senior VP Loyalty & Managing Director de LifeMiles, el programa de lealtad líder en la región. En su nuevo rol, Yglesias será responsable de continuar posicionando a LifeMiles como la opción que ofrece más beneficios a los viajeros, permitiendo acumular más millas y destacándose por tener el programa de socios más exclusivo de la región.

Su reto principal es seguir expandiendo el alcance del programa en la región y los múltiples beneficios que ofrece este programa de lealtad de Avianca, además de cuidar a los socios más leales. Valeria Yglesias ingresó a Avianca



desde 2010, en la división de LifeMiles, y se ha desempeñado como, director Senior Socios Comerciales y posteriormente

como vicepresidente Comercial, liderando la estrategia de crecimiento de la empresa en toda la región.

Liderazgo femenino

La Cámara Ecuatoriana Británica (BRITCHAM UIO) celebró con éxito la tercera edición del Foro de Equidad de Género, consolidándose como un espacio crucial para la igualdad de oportunidades en el sector empresarial ecuatoriano. El evento reunió a destacados líderes nacionales e internacionales para discutir estrategias y visiones sobre equidad de género en los ámbitos corporativo y gubernamental.



Expertos abordaron temas como liderazgo femenino, inclusión en sectores estratégicos e impacto económico de la paridad, destacando que la igualdad es tanto un imperativo social como una oportunidad económica. Un hito importante fue la firma de la adhesión de BRITCHAM UIO a la Iniciativa de Paridad de Género del Gobierno del Ecuador, reforzando su compromiso con un entorno laboral equitativo.

Además, se entregó un capital semilla de \$2,000 a Nohely Gabriela Clemente, ganadora del programa ADN Femenino, apoyando el emprendimiento femenino. Diego Gordón, Director Ejecutivo de BRITCHAM UIO, subrayó el compromiso de la organización



con políticas inclusivas para un entorno laboral justo y diverso.

El foro contó con la participación de figuras clave como Rebeca Illescas, Viceministra de Energía y Minas, y Ana Elena Badilla, Representante de ONU Mujeres. BRITCHAM UIO continúa impulsando la equidad de género, fomentando el diálogo entre sectores público y privado para crear un entorno laboral justo y con igualdad de oportunidades.

E-commerce femenino

El comercio electrónico femenino ha evolucionado significativamente, pasando de ser una opción ocasional a convertirse en una de las principales formas de compra para productos esenciales. Factores como la información, la comodidad y la practicidad son clave en las decisiones de compra.

El e-commerce transfronterizo ha permitido a las consumidoras acceder a tiendas internacionales sin barreras geográficas. En Ecuador, Tiendamia ha sido un actor importante en esta transformación. Las categorías más compradas por mujeres incluyen moda (35%), belleza y cuidado personal (25%),

tecnología (15%) y productos para el hogar (10%).

Las redes sociales han influenciado este comportamiento, impulsando productos virales de marcas como The Ordinary y dispositivos tecnológicos como el Airwrap de Dyson. Además de los productos, la experiencia de compra juega un papel clave, destacando factores como acceso a artículos exclusivos, garantía de entrega, opciones de pago flexibles y personalización en las recomendaciones.

Eventos como el Black Friday y el Día de la Mujer generan picos de compras, y las marcas deben adaptarse a este nuevo panorama



mediante transparencia, recomendaciones personalizadas y contenido generado por influencers. El comercio digital femenino no es una moda pasajera, sino una transformación que llegó para quedarse.

Retail inclusivo

El sector retail en Ecuador ha sido clave en el desarrollo económico y la movilidad social, destacándose como un espacio de crecimiento para el liderazgo femenino. Las mujeres no solo representan una parte significativa de la fuerza laboral en este sector, sino que también han asumido roles estratégicos como gerentes, emprendedoras y tomadoras de decisiones.

Ciudad Comercial El Recreo es un referente en la promoción del liderazgo femenino dentro del retail. Con más del 55% de su talento humano conformado por mujeres, ha implementado iniciativas concretas para su

desarrollo profesional, como encuentros con mujeres líderes, ferias comerciales para emprendedoras y la incorporación de personal de seguridad femenino.

Marianela Berrezueta, administradora general del centro comercial, destaca la importancia del liderazgo femenino en la innovación y el crecimiento económico. Su compromiso con la equidad de género se traduce en oportunidades reales para que más mujeres avancen en el sector.

El impacto del liderazgo femenino en el retail trasciende el ámbito empresarial, contribuyendo a la



diversificación del comercio y a la adopción de prácticas laborales más inclusivas. En este contexto, Ciudad Comercial El Recreo se consolida como un modelo de transformación en Ecuador, demostrando que la equidad de género impulsa el desarrollo del sector y de la sociedad.

Cuidado responsable

El liderazgo femenino es clave en la protección animal en Quito. En la Unidad de Bienestar Animal (UBA) del Municipio, el 52% del equipo está conformado por mujeres que trabajan en el rescate, atención veterinaria y concienciación ciudadana para mejorar la vida de perros y gatos en situación de abandono o maltrato.

Desde los Centros de Atención Veterinaria, Rescate y Acogida Temporal (CAVRAT) y las unidades móviles, realizan cirugías, brindan atención médica y preparan a los animales rescatados para su adopción. Además, en el equipo de inspección, mujeres participan en operativos de control y respuesta a denuncias de maltrato, enfrentando situaciones adversas para garantizar el cumplimiento de normativas de protección



animal. En el área de promoción, lideran programas educativos sobre tenencia responsable y respeto hacia los animales.

A pesar de jornadas extensas y desafíos físicos y emocionales, su motivación radica en cada

vida salvada y adopción exitosa. En 2024, el 75% de las personas sensibilizadas por la UBA en bienestar animal han sido mujeres, lo que evidencia su compromiso, aunque es fundamental fomentar una participación equitativa en la sociedad.

Emprendedoras resilientes

El estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Ecuador 2023-2024, realizado por la Universidad Técnica Particular de Loja (Utpl) y la Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol), analiza el panorama emprendedor en el país a partir de encuestas a 2.000 adultos. Ecuador se destaca en la región por su alta participación femenina en el emprendimiento, con un 33.4% de mujeres involucradas en la actividad, superando a Chile (30.2%) y Guatemala (28.8%).

Las mujeres ecuatorianas emprenden principalmente por

necesidad, ya que un 21.1% de ellas estaba desempleada al momento de iniciar su negocio. Los sectores donde tienen mayor presencia incluyen cosmética y belleza, servicios, artesanías y comercio.

El informe también resalta la resiliencia y determinación como factores clave en el éxito de las emprendedoras, ya que estas cualidades les han permitido superar desafíos y consolidar sus negocios. El estudio evidencia que el emprendimiento femenino no solo responde a una necesidad económica, sino que también

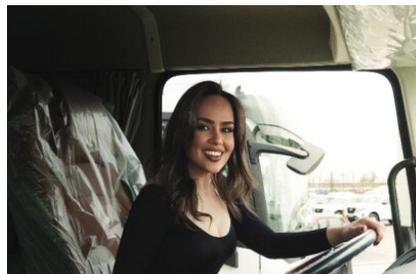


es impulsado por la búsqueda de independencia y mejores oportunidades. Con este panorama, Ecuador se posiciona como un referente en la región en términos de participación femenina en el ecosistema emprendedor.

Equidad automotriz

La industria automotriz ha sido tradicionalmente dominada por hombres, pero Foton está impulsando la equidad de género dentro de su organización. En el Mes de la Mujer, la empresa reconoce el talento femenino en cargos estratégicos como gerencias comerciales, operativas y administrativas, destacando su impacto en el crecimiento de la marca.

transformar la empresa y abrir oportunidades para nuevas generaciones.



Carolina Estévez, jefa de Ventas, ha enfrentado la disparidad de género en roles técnicos y de liderazgo, logrando consolidar su crecimiento mediante la perseverancia y la preparación constante.

Andrea Rivera, jefa de agencia de Foton Norte, con más de 20 años en el sector, ha desafiado los paradigmas establecidos, demostrando que la capacidad y el liderazgo no tienen género.



Munira Abou Hamdan, CSA Corporativo, ha superado los desafíos de equilibrar su vida personal y profesional, demostrando que la organización y la pasión son clave para el éxito.



Andrea Marriott, jefa de marketing de Foton Ecuador, destaca la importancia del liderazgo femenino en un sector históricamente masculino. Su enfoque en la innovación y la colaboración ha permitido

Foton, presente en Ecuador desde 2013 con el respaldo de Automotores y Anexos S.A., sigue apostando por un entorno inclusivo, impulsando el talento femenino y promoviendo una transformación positiva en la industria automotriz.

A portrait of María Isabel González, a woman with long, wavy, light brown hair, smiling and looking towards the camera. She is wearing a black, short-sleeved, cowl-neck top. Her right hand is raised, showing a gold ring with a circular design. Her left arm is crossed over her chest, and she is wearing a pink smartwatch. The background is a plain, light gray.

María Isabel González

Gerente de Gestión de Personas de Laboratorios
Bagó del Ecuador

Liderando con Propósito: Una Visión Transformadora en la Industria Farmacéutica

“Mi propósito sigue siendo generar vidas con mayor conciencia y sentido, de manera que más mujeres ecuatorianas puedan alcanzar su máximo potencial y convertirse en referentes en el rol que se propongan, y además brillemos para inspirar a otras mujeres.”

María Isabel González Ruiz encarna la transformación del liderazgo femenino en la industria farmacéutica ecuatoriana desde su rol como Gerente de Gestión de Personas en Laboratorios Bagó. Su visión innovadora fusiona su formación como Psicóloga Industrial, su MBA y su expertise en coaching ontológico, creando un enfoque único en el desarrollo del talento humano que ha revolucionado la gestión de personas en el sector.

Su liderazgo se distingue por un enfoque integral que va más allá de la gestión tradicional de recursos humanos. Ha sido fundamental en la modernización de los procesos de talento humano a través de la transformación digital, implementando soluciones tecnológicas que optimizan la experiencia del empleado y mejoran la eficiencia organizacional. Además, su programa de bienestar integral, que abarca dimensiones físicas, sociales, emocionales y financieras, ha establecido un nuevo paradigma en el cuidado del capital humano.

La perspectiva única de María Isabel sobre el liderazgo se enriquece significativamente con su experiencia como corredora de maratones internacionales. Esta faceta deportiva ha forjado en ella una comprensión profunda de la perseverancia, la disciplina y la excelencia, cualidades que ha sabido trasladar exitosamente al ámbito empresarial. Su filosofía de liderazgo combina la búsqueda de alto rendimiento con un enfoque humanista, creando un ambiente laboral donde el desarrollo personal y profesional van de la mano.

Bajo su dirección, Laboratorios Bagó se ha consolidado como uno de los mejores lugares para trabajar en Ecuador y Latinoamérica, acumulando múltiples reconocimientos en gestión del talento humano. Su gestión ha demostrado que la inversión en el desarrollo humano, la diversidad y la inclusión no solo genera resultados empresariales sobresalientes, sino que también construye organizaciones más resilientes y sostenibles.

Como líder del programa de Diversidad, Inclusión y Pertenencia, ha implementado políticas y prácticas innovadoras que han transformado la cultura organizacional, creando un ambiente donde cada colaborador puede desarrollar su máximo potencial. Su compromiso con la equidad de género y el desarrollo profesional ha establecido un precedente importante en la industria farmacéutica, abriendo caminos para futuras generaciones de líderes

Con más de 20 años de experiencia en gestión de talento humano, ¿cómo ha evolucionado su visión sobre el liderazgo femenino en el ámbito corporativo ecuatoriano?

A lo largo de estas dos décadas, he sido testigo y protagonista de una transformación significativa en el liderazgo femenino dentro del entorno corporativo ecuatoriano. Si bien en mis primeros años de carrera los espacios de decisión para las mujeres eran limitados, hoy vemos cómo el talento, la resiliencia y la visión estratégica de las mujeres han ganado terreno en puestos clave de dirección y gestión.

Este cambio no ha sido casual, sino el resultado de un esfuerzo constante por romper barreras, desafiar estereotipos y construir culturas organizacionales más inclusivas y equitativas. He tenido la oportunidad de liderar equipos diversos, donde la colaboración, la empatía y la capacidad de innovación, atributos que las mujeres aportamos de manera natural, han sido fundamentales para el crecimiento y la sostenibilidad empresarial.

Desde mi rol como Gerente de Gestión de Personas en Laboratorios Bagó, he promovido el programa Bagó Diverso, que una de sus aristas, impulsa la equidad de género, el desarrollo profesional de las mujeres y el balance entre la vida personal y laboral, factores esenciales para consolidar un liderazgo femenino sólido y duradero. Así también, promovemos una cultura organizacional basada en el talento y la introspección profunda, donde el liderazgo trasciende el género, es por ello que hemos propuesto el programa "Leadership Gym", que modela las conductas esperadas para nuestra organización.

Creo firmemente que el liderazgo femenino no solo enriquece la toma de decisiones, sino que también fortalece la cultura organizacional y genera un impacto positivo en la sociedad. Mi propósito sigue siendo generar vidas con mayor conciencia y sentido, de manera que más mujeres ecuatorianas puedan alcanzar su máximo potencial y convertirse en referentes en el rol que se propongan, y además brillemos para inspirar a otras mujeres.

Bajo su liderazgo, Laboratorios Bagó ha recibido múltiples reconocimientos como mejor empleador. ¿Cuáles han sido las estrategias clave para construir una cultura organizacional tan sólida?

Nuestra cultura organizacional se fundamenta en tres pilares clave: productividad, bienestar y sostenibilidad. No concebimos llegar a los resultados sin dirigir nuestra mirada hacia nuestros colaboradores. Consideramos que si ellos se sienten bien, son productivos y se comprometen con la organización en el largo plazo.

En Laboratorios Bagó, con un profundo sentido de humildad, entendemos que lo que hemos logrado, ha sido basado en un genuino compromiso por el

bienestar y motivación de nuestra gente. Por ello, hemos implementado iniciativas que promueven la salud física, emocional, social y financiera, además de espacios de trabajo híbridos y programas que facilitan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Nuestro Programa B-Work, habla de la forma de trabajo en Bagó, donde la flexibilidad, colaboración, camaradería y calidez, hacen parte de la esencia de nuestra empresa.

Respecto a otros ámbitos, me permito mencionar nuestra apuesta por la capacitación continua y de excelencia. Contamos con altos estándares y formación en temas de vanguardia, diseñados en conjunto con destacadas instituciones académicas con las que hemos generado alianzas de largo plazo. Esto nos ha permitido desarrollar a nuestros talentos internos, además de fortalecer sus conocimientos y competencias, pero sobre todo retener a nuestra gente clave.

Entre las iniciativas destacadas de formación continua se encuentran:

- **Programa Leadership Gym:** Es un programa interno de formación continua, creado para todos los líderes de la organización. Está centrado en crear estándares para diseñar nuestra mejor versión del líder que quiero ser. No es un programa de capacitación formal, sino de prácticas de liderazgo.
- **Programa de Formación Ejecutiva:** Es un programa de formación dirigido a los líderes de la compañía con temas alineados a los aspectos estratégicos para la organización, con contenidos que abarcan temas de innovación, sostenibilidad, estrategia, así como temas relacionados a la Diversidad, Equidad e inclusión.
- **Bagó Diverso School:** A través de nuestro propio E-learning, hemos diseñado varios módulos para que nuestro personal también se adhiera al compromiso de la compañía con las Weps, Principios de Empoderamiento de las Mujeres. Hemos desarrollado los siguientes temas: Igualdad, razones y acciones, El Desafío de DEI, Maternidad y Paternidad Consciente y un Manual de Comunicación inclusiva que resume nuestra filosofía y forma de transmitirlo.
- **Formación de la Fuerza de Ventas:** Nuestro equipo de Entrenamiento ha desarrollado una metodología para capacitar a nuestros Visitadores Médicos y Representantes de Farmacia, llevándolos a un nivel muy profesional en cuanto a conocimientos, técnica de ventas y conexión con su propósito personal. Estas instancias de capacitación permiten que nuestro equipo tenga una formación con altos estándares de excelencia.

Asimismo, fomentamos un liderazgo cercano, basado en la escucha activa y la empatía, lo que nos permite construir un ambiente de confianza y colaboración. Este enfoque nos ha permitido no solo

umentar la productividad, sino también consolidar una cultura organizacional muy sólida, donde cada colaborador se siente valorado y parte esencial de nuestro propósito.

Este compromiso constante con las personas es lo que nos ha posicionado como uno de los mejores empleadores en Ecuador.

Como líder del programa de Diversidad, Inclusión y Pertenencia en Bagó, ¿qué iniciativas específicas ha implementado para promover la equidad de género en la organización?

En Bagó, la equidad de género es un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional. Desde el programa Bagó Diverso School y nuestro Protocolo de Prevención de Acoso y Discriminación en espacios laborales, pretendemos cimentar aquellas prácticas que promueven la diversidad, equidad, Inclusión y sentido de pertenencia, además de prevenir la discriminación, por lo cual hemos implementado iniciativas concretas que han generado resultados tangibles:

- **Procesos de selección inclusivos,** Revisamos nuestra política y proceso de selección incorporando algunas acciones, tales como: participación con un balance de género entre los evaluadores, de manera que podamos contar con diferentes perspectivas para elegir el candidato idóneo para la posición, además de entregar ternas que también sean diversas en cuanto a género, edad y de comunidades subrepresentadas. Adicionalmente preparamos a la organización para la incorporación de colaboradores con discapacidad intelectual, quienes son un pilar fundamental para sus hogares y también son un aporte para nuestra empresa.



- *Capacitación en sesgos inconscientes, Realizamos el Taller “Selección Asertiva, Diversa, Equitativa e Inclusiva” con los líderes del área de ventas a través del cual garantizamos la equidad de oportunidades eliminando sesgos inconscientes y fomentando la diversidad en cada etapa de contratación.*
- *Proyecto Proveedores, con el objetivo de irradiar nuestro compromiso con la cadena de valor, creamos una escuela de proveedores para compartir nuestras vivencias y prácticas, haciendo de ellos nuestros aliados estratégicos en la prevención de discriminación.*
- *Capacitación de Diversidad al área de Marketing, continuando con la transformación de la sociedad, tuvimos un taller con el equipo de Gerencias de Producto, con el objetivo de generar campañas promocionales que incorporen nuestra declaración de prevención contra la discriminación.*
- *Indicadores de equidad de género, compartimos a todos nuestros stakeholders en nuestra Memoria de Sostenibilidad, los principales indicadores que nos han permitido medir avances y tomar decisiones basadas en datos para cerrar brechas y asegurar un desarrollo de carrera igualitario para todos.*
- *Acompañamiento en maternidad y paternidad, nuestro equipo de Trabajo Social, está en permanente contacto con las madres que han retornado a la compañía después de su licencia de maternidad, alentando su reintegro exitoso y acompañándolos en la etapa de lactancia. Además creamos una política que permite a los padres contar con permisos para que puedan acompañar a las consultas médicas de sus esposas embarazadas, generando una crianza compartida.*
- **Programa B-work:** *permite contar con una modalidad de trabajo híbrida, además de permisos como tiempos flexibles y compensación de día laboral, que permiten equilibrar la vida personal y profesional, promoviendo un ambiente de bienestar y productividad.*

Gracias a estas acciones, hemos logrado aumentar la representatividad femenina en puestos clave de liderazgo y consolidar una cultura más diversa, equitativa y humana, además de que nuestros colaboradores de género masculino, también se sientan incluidos.

Usted combina su formación como Psicóloga Industrial con un MBA y certificaciones en coaching. ¿Cómo esta combinación de disciplinas ha enriquecido su aproximación al desarrollo del talento humano?

Mi formación en Psicología Industrial me ha permitido abordar la gestión del talento humano desde una visión integral, partiendo de la necesidad



particular de los colaboradores, de sus experiencias, aprendizajes y percepciones y por otro lado también me ha permitido entender la dinámica grupal, para apoyar en la creación de equipos eficaces. En lo posterior cuando incorporé mi MBA, complementé mi perspectiva entendiendo la necesidad y los objetivos del negocio, de manera que se puedan generar sinergias y establecer un propósito compartido, además de gestionar el cambio en entornos disruptivos. Por otro lado, mi formación en coaching, me ha dado la visión de un nuevo modelo de liderazgo, que cuida lo importante en la vida de cada colaborador, y a través de ello conseguir el compromiso con la organización y la búsqueda del desarrollo del potencial de nuestra gente, además de que me ha permitido encontrar mi coherencia entre lo que es importante para mí, para la organización y lo que nos encontramos gestionando en la práctica.

Esta combinación de disciplinas no sólo ha impactado en la productividad y el desempeño de nuestros equipos, sino que ha sido fundamental para construir una cultura organizacional basada en el bienestar, la motivación y el crecimiento continuo.

¿Qué papel juega la transformación digital en la gestión moderna del talento humano y cómo ha liderado esta transición en Bagó?

La transformación digital ha sido clave para modernizar nuestra gestión de talento en Bagó, permitiéndonos ser más ágiles y estratégicos.



Gestión de Personas tiene un rol fundamental en el acompañamiento de la incorporación tecnológica, ya que la transformación digital empieza por las herramientas, pero termina en las personas. Si hablamos a nivel del área, hemos implementado Success Factors, que es una solución tecnológica integral que permite administrar el ciclo de vida de los colaboradores desde su contratación, hasta su desarrollo profesional. Hemos incorporado 8 módulos que nos permiten tener información segura, disponible en cualquier lugar y momento y sobre todo la autogestión de nuestros equipos de trabajo.

Por otro lado, hemos desarrollado en conjunto con el área de Inteligencia y Analítica de Negocios y Tecnología, sistemas especializados para contar con indicadores de gestión de los equipos en tiempo real, lo que nos permite hacer un acompañamiento y fortalecer los procesos de retroalimentación y desarrollo del personal.

Nuestra capacitación también incorporó Mocs, “Massive online courses” que nos han permitido contar con material de primer nivel, creado por facilitadores de distintas partes del mundo y al alcance de toda nuestra gente. Nuestro enfoque integra la tecnología sin perder el factor humano, asegurando que la digitalización potencie la experiencia del colaborador y nos mantenga a la altura de las tendencias globales.

Todo el equipo de líderes de esta manera ha impulsado una cultura de innovación y aprendizaje continuo, optimizando el desempeño y fortaleciendo el bienestar de nuestros equipos en un entorno cada vez más competitivo.

Como corredora que ha participado en maratones internacionales, ¿qué paralelismos encuentra entre el deporte de alto rendimiento y el liderazgo empresarial?

En el deporte, alcanzar la meta implica disciplina, preparación, estrategia y resiliencia para enfrentar momentos de agotamiento y mantener el enfoque en el objetivo final. De la misma manera, en el liderazgo empresarial, es fundamental trazar una visión clara, motivar al equipo y adaptarse a los desafíos del camino, sobre todo ahora en estos entornos cada vez más inciertos.

Así como en una maratón, donde el trabajo en equipo y el apoyo de la familia o de otros corredores son clave para llegar más lejos, en una organización el éxito se logra a través de la colaboración y el desarrollo del talento. Además, el aprendizaje al vuelo, la perseverancia y la capacidad de superar obstáculos, son características que prevalecen tanto en el deporte, como en la vida dentro de la organización.

Correr me ha enseñado que el verdadero liderazgo se trata de pasión, energía, trabajo duro, felicidad, responsabilidad y colaboración, no se trata de llegar primero, sino de superarte a tí mismo y con ello a inspirar a otros a alcanzar su máximo potencial.

En su experiencia liderando programas de bienestar integral (físico, social, emocional y financiero), ¿cuál considera que es el mayor desafío para las organizaciones actuales?

El mayor desafío es entender que el bienestar del colaborador no es un programa más de la organización, sino un factor clave de éxito empresarial. La clave está en entender qué es lo que motiva a los equipos y

diseñar iniciativas que respondan a esas necesidades y, sobre todo, en generar una cultura donde el bienestar sea parte de la estrategia organizacional y no solo una tendencia o moda pasajera.

En Laboratorios Bagó, hemos asumido este compromiso a través de diversas iniciativas que abarcan el bienestar físico, social, emocional y financiero de nuestros colaboradores. Implementamos programas de salud integral que incluyen chequeos médicos preventivos y enfocados en el género o condición de los colaboradores, acceso a asesoría nutricional y actividades deportivas para promover hábitos saludables. Además, fomentamos el bienestar emocional con espacios de acompañamiento psicológico y programas de mindfulness que ayudan a gestionar el estrés.

Desde el ámbito social, impulsamos el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como alternativas para vivir la calidez y la camaradería características de la organización. Estas actividades van dirigidas a 4 distintas generaciones que coexistimos dentro de la empresa. En cuanto al bienestar financiero, brindamos herramientas de educación financiera y beneficios que permiten a nuestros colaboradores gestionar mejor sus recursos y planificar su futuro con mayor tranquilidad, inclusive este programa ha llegado a los hijos de nuestros colaboradores, también generando un mensaje de la importancia del trabajo para cumplir los objetivos de la familia.

Nuestro objetivo es que cada colaborador en la empresa se sienta valorada, motivada y respaldada en todas las dimensiones de su bienestar, porque sabemos que colaboradores felices y saludables generan organizaciones más exitosas y sostenibles en el tiempo.

¿Cómo ha influido su formación en coaching ontológico en su estilo de liderazgo y en la manera de desarrollar el potencial de sus equipos?

Mi formación en coaching ontológico y liderazgo generativo, ha transformado mi estilo de pensamiento, permitiéndome liderar desde la coherencia entre mi visión del liderazgo y lo que hago en el día a día para ser consecuente con ello.

Esta disciplina me ha permitido reconocer que el liderazgo es una capacidad innata de todos los seres humanos, a través del cual podemos crear el futuro que esperamos, y que los grandes resultados se producen cuando hay equipos verdaderamente comprometidos con lo que les importa cuidar, sólo así se generan entornos de confianza entre los líderes y los equipos. Trabajar en el Liderazgo es fundamental para crear las bases del empoderamiento, autonomía y la facilitación de procesos de aprendizaje continuo.



Siendo parte del Comité Ejecutivo Local, ¿qué consejo daría a las mujeres que aspiran a posiciones de alta dirección en el sector farmacéutico?

A las mujeres que aspiran a liderar en la industria farmacéutica, les diría que confíen en su capacidad, sean persistentes y nunca dejen de aprender.

El camino hacia posiciones de alta dirección requiere formación constante y la construcción de redes de apoyo que fortalezcan su crecimiento profesional. Además, es clave buscar referentes y mentores que inspiren, pero también estar dispuestas a levantar la mano y asumir retos que las saquen de su zona de confort, lo cual he visto a lo largo de mi carrera que se ha ido presentando paulatinamente.

Desde mi rol en el Comité Ejecutivo de Bagó, trabajo para abrir más espacios de liderazgo femenino y demostrar que las mujeres podemos generar un impacto estratégico y transformador en la industria, sin dejar de lado las características propias de la esencia de la mujer, nosotras somos quienes podemos desarrollar mejor la empatía, sororidad y resiliencia ya que desempeñamos varios roles a la vez: ejecutivas, estudiantes, madres, hijas, algunas deportistas, esposas, pero todas comprometidas y dueñas de nuestro destino.

Considerando los reconocimientos recibidos en 2023 por programas de equidad de género, ¿cuál es su visión sobre el futuro del liderazgo femenino en Ecuador?

El futuro del liderazgo femenino en Ecuador es cada vez más sólido y transformador. Los reconocimientos que hemos recibido en Bagó reflejan un avance significativo, pero también nos desafían a seguir impulsando una cultura de equidad real y sostenida en el tiempo. Hoy, las organizaciones comprenden que la diversidad de género no solo es una cuestión de justicia social, sino un motor clave para la innovación, la competitividad y el crecimiento empresarial.

Estoy convencida de que, con el compromiso del sector privado, Ecuador seguirá avanzando hacia un entorno empresarial más inclusivo y equitativo. Esto nos ha llevado también a recibir otros reconocimientos en el año 2024, como ser buenos empleadores y también a ser referentes en el momento de atraer y retener talento.

OLÉ: 25 años de sabor, innovación y compromiso sostenible

La marca ecuatoriana celebra un cuarto de siglo apostando por la expansión internacional, el desarrollo de nuevos productos y un modelo de economía circular que beneficia a más de 200 familias.

OLÉ celebra 25 años de trayectoria en el mercado ecuatoriano con una clara visión de futuro centrada en la innovación, la expansión internacional y la sostenibilidad. Fundada sobre valores de autenticidad, sabor local y compromiso comunitario, la marca ha logrado posicionarse como un referente en la industria alimentaria de la región, con una proyección sólida hacia nuevos mercados y tendencias globales.

En este hito empresarial, la compañía reafirma su apuesta por la creación constante de productos con valor agregado. Cada año, OLÉ lanza más de 15 nuevas propuestas al mercado, respondiendo tanto a los gustos emergentes como a la demanda de productos tradicionales con identidad latinoamericana. Para 2025, se prepara para introducir innovaciones como su línea de “Miel Picante”, así como nuevas colaboraciones con marcas ecuatorianas que buscan amplificar sabores autóctonos. Además, capitalizará el creciente interés por el Chamoy, un producto que ha ganado popularidad entre las audiencias más jóvenes por su versatilidad y carácter distintivo.

Este dinamismo en el desarrollo de producto ha sido respaldado por una robusta inversión en infraestructura. En los últimos tres años, OLÉ ha destinado más de 2 millones de dólares a la modernización de su cadena de producción. Uno de los hitos más relevantes en este proceso ha sido la transición hacia una planta propia, que ha permitido un aumento del 8% en la eficiencia operativa y una mayor

capacidad para atender mercados internacionales sin comprometer los estándares de calidad.

Con esta base fortalecida, la empresa ha trazado un plan estratégico enfocado en el crecimiento de su línea de snacks, un segmento que presenta un alto potencial tanto en el mercado local como en el exterior. De acuerdo con sus proyecciones, este rubro podría experimentar un crecimiento anual del 18% en los próximos tres años, impulsado por la innovación constante y la creciente demanda de productos prácticos, nutritivos y con sello local.

El plan de expansión internacional también cobra fuerza. OLÉ proyecta duplicar sus ventas en Estados Unidos durante 2025, apoyada en una nueva alianza estratégica con un distribuidor que cuenta con más de dos décadas de experiencia en ese mercado. Esta colaboración permitirá a la marca no solo fortalecer su presencia en el canal retail, sino también explorar espacios como el canal horeca (hoteles, restaurantes y cafeterías) y el e-commerce especializado.

“Queremos seguir llevando el sabor auténtico de OLÉ a nuevos territorios, sin perder de vista nuestro compromiso con la comunidad y el planeta. La sostenibilidad y la innovación no son conceptos separados en nuestra estrategia, sino ejes que se retroalimentan”, afirma Pedro Vega, CEO de la compañía.

En efecto, uno de los pilares más destacados del modelo

empresarial de OLÉ es su enfoque en la economía circular, concretado a través del programa “Del Campo al Campo”, una iniciativa que cierra el ciclo entre producción responsable, comunidad agrícola y calidad del producto final. A través de este programa:

Más de 200 familias de pequeños agricultores reciben compost orgánico gratuito, elaborado con los residuos generados durante la producción.

Se promueve la mejora del suelo agrícola y se incentivan prácticas de cultivo más sostenibles.

Se reduce la huella de carbono en la cadena de valor, disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al desecho de residuos orgánicos.

Esta iniciativa no solo fortalece la relación entre OLÉ y sus proveedores rurales, sino que también impacta positivamente en la frescura y calidad de los insumos utilizados, consolidando una cadena de suministro más eficiente y respetuosa con el entorno.

A sus 25 años, OLÉ no solo celebra un legado de sabor y autenticidad, sino que mira hacia el futuro con una propuesta empresarial alineada con las demandas de un consumidor global más consciente, exigente y conectado. Su combinación de innovación, expansión y responsabilidad social la posiciona como una de las marcas más prometedoras de Ecuador con ambición regional y global.



Premium Content

Catalina Cajías

Directora del Women Economic Forum Ecuador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ECUADOR 

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

María Isabel González

Gerente de Gestión de Personas de Laboratorios Bagó del Ecuador

Liderando con Propósito:
Una Visión Transformadora en la Industria Farmacéutica

**El liderazgo femenino transformando
el mundo empresarial**

● **Catalina Cajias**

Directora del Women
Economic Forum Ecuador

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

● **Verónica Álvarez Orta**

Sub-Manager of IT Security Operators
and CSIRT, Divers Club del Ecuador

La diversidad es la chispa vital
de la innovación

● **Daniela Macas**

Consultora en la Organización
Latinoamericana de Energía (OLADE)

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

● **Inka Mattila**

Representante Residente del
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo (PNUD) en Ecuador

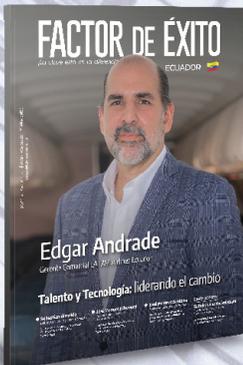
"Crean en su voz, no toman a los
decaídos y construyan redes de apoyo"



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



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

Verónica Álvarez Orta

SubManager of IT Security Operations and CSIRT, Diners Club del Ecuador

La diversidad es la chispa vital de la innovación

Su trayectoria inspira una visión transformadora de la ciberseguridad con enfoque humano e inclusivo

Verónica Álvarez Orta es una de esas líderes que transforma entornos. Con una sólida experiencia de más de 27 años en tecnología, 24 en Fintech y más de 17 en el ámbito de la ciberseguridad, ha escalado profesionalmente en un mundo dominado históricamente por hombres, y lo ha hecho con una fórmula infalible: conocimiento, resiliencia y compromiso con el cambio. Actualmente, se desempeña como SubManager of IT Security Operations and CSIRT de Diners Club del Ecuador, liderando equipos multidisciplinarios que gestionan amenazas complejas y garantizan la continuidad de servicios bajo los más altos estándares internacionales.

Sucarrera está marcada por la innovación técnica y el impulso a una cultura organizacional más equitativa. Ha sido pionera en iniciativas de desarrollo seguro, en la implementación de estrategias de DevSecOps y en el cumplimiento de normativas como PCI y estándares ISO, con un enfoque que prioriza tanto la seguridad técnica como el bienestar de las personas. Esta visión integral le ha permitido fortalecer la resiliencia organizacional, logrando avances clave en entornos financieros altamente exigentes.

En cada rol, Álvarez ha defendido con convicción el liderazgo femenino como un catalizador de transformación en la industria tecnológica. Ha logrado incorporar la perspectiva femenina en la gestión de riesgos, convirtiendo la empatía, la colaboración y la sensibilidad humana en elementos estratégicos para anticipar y responder a amenazas. Cree firmemente que las soluciones efectivas nacen de la diversidad, y que la innovación florece en culturas inclusivas donde todas las voces son escuchadas.

En esta edición de Factor de Éxito, centrada en destacar el impacto del liderazgo femenino, Álvarez encarna la transformación real desde lo técnico, lo humano y lo estratégico. Su experiencia refuerza la importancia de construir entornos laborales donde la equidad no sea un objetivo, sino una realidad cotidiana.

Cuenta con una sólida trayectoria de más de 17 años en ciberseguridad, ¿cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado en un sector históricamente dominado por hombres y cómo los ha superado?

Desde el inicio de mi carrera profesional, he tenido el privilegio y el reto de ser, en muchas ocasiones, la única mujer en equipos técnicos. Con humildad, he aprendido a transformar la subestimación histórica hacia mi género en la fuerza que me impulsa a demostrar mis capacidades, desde el esfuerzo físico requerido para operar y mover equipos tecnológicos hasta la destreza intelectual para resolver problemas complejos en ámbitos tradicionalmente

masculinizados. Esta necesidad de demostrar para ser tomada en serio me impulsó a apostar por la excelencia, la integridad y el aprendizaje continuo. En este camino, he descubierto que cada logro es un paso compartido hacia un futuro más inclusivo y que, al reconocer nuestras vulnerabilidades, encontramos la verdadera fortaleza para superar cualquier desafío.

Para superar estos desafíos, me capacité incansablemente, obtuve certificaciones esenciales y me especialicé en tecnologías emergentes, lo que me permitió consolidar una reputación basada en logros tangibles y en la innovación. La escasa representación femenina en mi entorno laboral me llevó a valorar profundamente el apoyo y mentoría de las pocas líderes de aquella época, quienes se transformaron en verdaderas fuentes de inspiración y empoderamiento. Este respaldo, sumado a mi compromiso personal, fortaleció mi pasión y mi propósito, llevándome a formar y participar activamente en comunidades de apoyo. Dichos espacios han sido fundamentales para compartir experiencias, aprender de otros y transformar la cultura organizacional desde adentro.

He perfeccionado mi capacidad para negociar y articular ideas de forma estratégica, lo que me ha permitido abrir espacios de diálogo transformadores y demostrar que la diversidad es la chispa vital de la innovación. Cada reto superado ha fortalecido mi determinación y me ha preparado para liderar con convicción el camino hacia un sector más inclusivo y equitativo. Hoy, me posiciono como una líder resiliente y visionaria, comprometida con catalizar cambios reales y enriquecer cualquier entorno con el poder transformador de la diversidad.





¿Cómo considera que el liderazgo femenino ha contribuido a transformar la visión de la ciberseguridad en el entorno corporativo?

Desde mi experiencia, la perspectiva femenina irrumpe en el entorno laboral con una pasión transformadora que va mucho más allá de la técnica. El liderazgo femenino no solo redefine la manera de enfrentar desafíos, sino que impulsa cambios revolucionarios al conectar con el latido humano de cada organización. Con una sensibilidad innata, las mujeres identifican riesgos y necesidades ocultas, actuando con determinación para transformar obstáculos en oportunidades y creando entornos donde la empatía y la colaboración se convierten en motores de innovación.

Impulsar un diálogo continuo y fomentar la cohesión en el equipo crea espacios seguros donde cada integrante se siente valorado y motivado para

compartir sus ideas. Esta cultura del intercambio no solo perfecciona la detección y resolución diaria de riesgos, sino que también impulsa la innovación colectiva. Integrar diversas perspectivas fortalece la capacidad de anticipar y responder amenazas, permitiendo construir sistemas de ciberseguridad más efectivos y resilientes. Y lo más importante, no se trata únicamente de aumentar la representación femenina, sino de garantizar que todas las voces se escuchen, sin importar género, etnia, edad, nacionalidad o creencias.

Además, la visión femenina en el ámbito de la seguridad incorpora una dimensión eminentemente humana en cada estrategia. Más allá del cumplimiento mecánico de normas y protocolos, se busca proteger a las personas detrás de los sistemas. Este enfoque, que valora tanto la tecnología como el bienestar del equipo, hace posible implementar políticas de seguridad que fortalecen la resiliencia organizacional sin sacrificar la capacidad de innovar. Incluso trasciende las fronteras internas, extendiendo su impacto a aquellos a quienes se presta el servicio, defendiendo a los usuarios de atacantes cuyo único fin es su propio beneficio.

Al promover la equidad y la diversidad, se forja una protección integral que actúa como motor de cambio social. La participación activa de las mujeres en la formulación de estrategias de seguridad garantiza que las problemáticas se aborden desde una óptica inclusiva, beneficiando tanto a la organización como a la sociedad en general.

En síntesis, el liderazgo femenino en ciberseguridad integra aspectos funcionales, emocionales y sociales, demostrando que la verdadera protección abarca tanto la robustez de los sistemas como el bienestar integral de las personas que los respaldan.

En su rol como promotora de la equidad de género, ¿qué estrategias considera clave para aumentar la participación de mujeres en carreras tecnológicas y posiciones de liderazgo?

Como agente de cambio y defensora activa de las estrategias para impulsar la equidad de género en ciberseguridad, estoy convencida de que aumentar la participación de las mujeres en carreras tecnológicas y en roles de liderazgo es una prioridad urgente. Este esfuerzo debe iniciarse desde las nuevas generaciones, a través de programas de mentoría, educación continua y espacios de empoderamiento que fomenten el talento femenino desde etapas tempranas.

Es fundamental trabajar en la superación del síndrome del impostor, que aún afecta a muchas profesionales, implementando iniciativas que refuercen la autoconfianza y validen sus habilidades técnicas y de liderazgo. Además, es clave promover

entornos inclusivos que valoren la diversidad de perspectivas, creando un ecosistema en el que cada mujer pueda desarrollar su potencial sin limitaciones.

Solo a través de estas estrategias integrales podremos transformar la cultura mundial, derribar barreras históricas y asegurar que la ciberseguridad se beneficie de la innovación y el compromiso de todas las voces.

Ha liderado importantes iniciativas en gestión de vulnerabilidades, desarrollo seguro y cumplimiento regulatorio. ¿Qué logros específicos destacaría por su impacto en la resiliencia organizacional?

Durante mis pasantías en Banca y Finanzas, participé activamente en un proyecto innovador que revolucionó el proceso de verificación de firmas de clientes para las operaciones de caja y productos financieros. Logramos evolucionar de un método tradicional de evaluación visual en fichas a la implementación de un sistema automatizado de validación, eliminando la dependencia de factores humanos y reduciendo significativamente el riesgo de fraudes bancarios.

Asimismo, fui pionera en la adopción y aplicación de prácticas de desarrollo seguro en el sector de seguros, integrando controles en cada fase del ciclo de vida del software, desde el diseño hasta el despliegue. Este enfoque no solo minimizó el número de vulnerabilidades y optimizó los procesos de revisión y validación de código, sino que también elevó el estándar de calidad del software y garantizó la continuidad operativa en implementaciones críticas. Hoy, esta práctica ha evolucionado dentro de una metodología DevOps que está transformando industrias enteras.

Lideré un equipo responsable de la reestructuración de procesos, logrando con éxito la separación tecnológica y operativa de los sectores de seguros y automóviles. Este proceso requirió superar prácticas arraigadas y redefinir los flujos de trabajo establecidos, lo que permitió la adopción de prácticas innovadoras alineadas con los estándares de la industria.

En el área del cumplimiento regulatorio, he liderado proyectos estratégicos para alinear y cumplir políticas internas y procesos con normativas internacionales como PCI, abarcando sus diferentes verticales como PCI DSS, PCI PIN y PCI CP.

Este esfuerzo ha permitido a la organización evitar sanciones y brechas legales, al mismo tiempo que ha fortalecido la confianza de clientes e inversionistas mediante la transparencia y la integridad en el manejo de la información, sincronizando de manera

impecable la ejecución técnica de seguridad con el cumplimiento normativo.

En conjunto, estos logros han impulsado una madurez superior en la gestión de riesgos y han forjado una cultura de seguridad y resiliencia capaz de responder de manera ágil y efectiva ante cualquier desafío. Mi experiencia en diversas industrias y organizaciones me ha otorgado una visión integral que abarca la identificación de nuevos riesgos y la adopción de tecnologías, procesos y prácticas innovadoras, siempre con el objetivo de proteger tanto a las estructuras como a las personas.

A nivel técnico, ¿qué avances recientes en ciberseguridad considera cruciales para enfrentar las amenazas actuales y cómo los ha implementado en su trabajo?

Los avances en inteligencia artificial han revolucionado la ciberseguridad, permitiendo detectar amenazas con mayor precisión. Herramientas como la biometría conductual, que analiza patrones únicos de comportamiento, se han convertido en aliadas clave para prevenir fraudes. Además, la integración de DevSecOps y la estrategia Shift Left han permitido incorporar la seguridad desde las primeras fases del desarrollo de software, optimizando procesos y reduciendo riesgos. La colaboración entre organizaciones también ha sido esencial para compartir inteligencia y fortalecer un ecosistema de protección más robusto. Estas acciones combinadas han permitido no solo mitigar riesgos, sino también fortalecer la confianza del cliente en un entorno digital en evolución constante.



FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPUBLICA DOMINICANA

ISSN 2520-0100



horatio

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

José Herrera
CEO & Co-Founder, Horatio

www.factordeexitodominicana.com

@factordeexitodominicana

factordeexitodominicana

Transformación laboral: **Personas al centro**

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

Arlette Almánzar Burgos
Herramienta (CEO) Académica Senior en Experiencias CX
"Solo empleados felices pueden hacer clientes felices"

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

Centro de Datos
Jonathan Nouel
Líder de Gestión de Bases de Datos
El éxito empresarial está en escuchar, conectar y liderar con empatía genuina



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

FDE
FACTOR DE ÉXITO

PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS
NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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

Vocación científica sin barreras de género

La UTPL promueve la igualdad en la investigación, con mujeres líderes como Talía Tene que inspiran a futuras generaciones.

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) continúa destacándose como un referente en la promoción de la investigación científica en Ecuador y América Latina. En este contexto, las investigadoras desempeñan un papel fundamental en la generación de conocimiento y en la construcción de una sociedad más equitativa y avanzada. Entre ellas, Talía Tene Fernández, actual coordinadora general del Vicerrectorado de Investigación de la UTPL, representa una voz influyente y una figura inspiradora en el ámbito académico y científico.

Talía ha construido una carrera sólida y ejemplar, marcada por la dedicación, el compromiso con el conocimiento y la superación de diversos desafíos. Desde sus primeros años de formación, se sintió atraída por el mundo de la ciencia, influenciada positivamente por profesores y entornos educativos que estimularon su curiosidad intelectual. “Desde pequeña, mis profesores y mi entorno jugaron un papel fundamental. Recuerdo especialmente a un ingeniero colombiano que nos enseñaba física en el colegio, cuya metodología práctica me motivó a profundizar en esta área”, comenta.

Su interés por la física la llevó a especializarse en un campo que tradicionalmente ha sido poco explorado por mujeres: la física cuántica y nuclear. Con la firme intención de avanzar académicamente, Talía emprendió estudios de posgrado en Italia, donde obtuvo un doctorado en Física. Esta etapa representó no solo un reto académico, sino

también una experiencia de crecimiento personal, adaptación cultural y perseverancia, en un contexto altamente competitivo y exigente.

Al culminar su formación en el exterior, Talía decidió regresar a Ecuador, movida por el deseo de aportar a su país y fortalecer el ecosistema científico local. En la UTPL encontró un espacio propicio para continuar su desarrollo profesional, integrándose a una institución comprometida con la investigación, la innovación y la inclusión. En su rol actual dentro del Vicerrectorado de Investigación, participa activamente en la formulación de políticas institucionales, el desarrollo de proyectos estratégicos y la promoción de una cultura científica colaborativa.

Equilibrio entre vida personal y profesional

Uno de los mayores desafíos que ha enfrentado Talía en su trayectoria ha sido conciliar su vida profesional con su vida familiar. La maternidad, en particular, representó un punto de inflexión que requirió ajustes y decisiones significativas para mantener el equilibrio entre sus múltiples responsabilidades. “A lo largo de mi carrera, he vivido de cerca el reto de equilibrar la vida profesional y familiar, especialmente como madre. Sin embargo, en esta institución no me he sentido en desventaja por ser mujer. La UTPL ha creado un ecosistema que promueve la equidad y el desarrollo profesional de las investigadoras”, afirma.

Esta experiencia evidencia la importancia de que las



instituciones académicas ofrezcan entornos inclusivos, flexibles y sensibles a las realidades de las mujeres científicas. La creación de condiciones que permitan el desarrollo integral de las investigadoras, sin sacrificar su bienestar personal ni su vida familiar, es clave para fomentar una mayor participación femenina en la ciencia.

Rompiendo estereotipos de género en STEM



La presencia de mujeres en carreras científicas y tecnológicas continúa siendo un desafío global. Diversos estudios han demostrado que los estereotipos de género afectan las aspiraciones de las niñas desde edades tempranas. Un artículo publicado en la revista Science reveló que, a los seis años, muchas niñas comienzan a percibirse como menos brillantes que los niños y tienden a evitar actividades asociadas con una alta capacidad intelectual.

Este fenómeno es consistente con los hallazgos del informe de la UNESCO Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en STEM (2017), el cual indica que los prejuicios y las normas sociales continúan influyendo negativamente en la elección de carreras científicas por parte de las mujeres. Muchas niñas crecen con la idea de que las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) son “territorio masculino”, lo que limita sus oportunidades y su autoconfianza.

Talía subraya la importancia de intervenir desde la educación básica para contrarrestar estos estigmas: “Es clave motivar a niñas y niños por igual a explorar sus intereses sin prejuicios, brindándoles herramientas como el hábito de la lectura y el aprendizaje de un segundo idioma, que son esenciales para abrir puertas en áreas científicas. La formación desde edades tempranas es crucial para derribar mitos y abrir nuevas posibilidades”.

Un entorno de investigación con enfoque inclusivo

En la actualidad, la UTPL cuenta con 71 grupos de investigación en diversas áreas del conocimiento, de los cuales el 42% están liderados o integrados mayoritariamente por mujeres. Esta cifra es un reflejo del compromiso institucional con la equidad de género y la promoción de liderazgos diversos.

La universidad ha implementado políticas y programas destinados

a fortalecer la participación femenina en la investigación, promover la visibilidad del trabajo de las científicas y facilitar la conciliación entre la vida académica y la vida personal. Estos esfuerzos han permitido que muchas investigadoras, como Talía, no solo desarrollen sus carreras con éxito, sino que también se conviertan en referentes para nuevas generaciones.

El testimonio de Talía Tene Fernández pone en evidencia la necesidad de continuar generando espacios de apoyo y reconocimiento para las mujeres en la ciencia. Su historia demuestra que, con un entorno adecuado, políticas inclusivas y referentes positivos, es posible construir una comunidad científica más equitativa, diversa y comprometida con el desarrollo sostenible.

Tecnología: Impulsando el nuevo liderazgo femenino

Con el soporte de plataformas digitales y centros de datos como los de Vertiv, las mujeres están acelerando la innovación en sectores estratégicos, generando impacto económico y social.

En una era donde la innovación digital marca el ritmo del progreso global, las herramientas tecnológicas están emergiendo como catalizadores fundamentales para la transformación del rol femenino en diversos sectores profesionales y sociales. Este cambio paradigmático está redefiniendo las oportunidades y derribando barreras históricas en áreas cruciales como la salud, la educación y el desarrollo empresarial.

Las soluciones digitales están revolucionando el acceso a servicios sanitarios, desde aplicaciones de telemedicina hasta plataformas de seguimiento de salud en tiempo real, mejorando significativamente la atención médica y el bienestar general, especialmente en comunidades remotas o tradicionalmente desatendidas. Paralelamente, las plataformas de aprendizaje en línea están democratizando el acceso al conocimiento, con programas especializados y recursos adaptables que abren nuevas vías para el desarrollo profesional.

El comercio electrónico y las herramientas de marketing digital están redefiniendo el panorama empresarial. Iniciativas como #TodasConectadas, que ha capacitado a millones de mujeres en América Latina, demuestran el potencial transformador de la tecnología en el ámbito empresarial. Según estudios del Foro Económico Mundial, el impulso del emprendimiento femenino podría generar hasta 6 billones de dólares en la economía global.

La flexibilidad que ofrece la tecnología está revolucionando los modelos tradicionales de trabajo, permitiendo una mejor conciliación entre la vida profesional y personal. Esta transformación digital no solo está creando nuevas oportunidades laborales, sino que también está forjando un futuro más equitativo y sostenible en el ámbito profesional,



donde la innovación y la inclusión van de la mano para impulsar el progreso global.

Las redes sociales y las plataformas digitales también juegan un papel crucial en este proceso de transformación, facilitando la creación de comunidades profesionales y redes de apoyo. Estas conexiones digitales permiten compartir experiencias, conocimientos y oportunidades, fomentando un ecosistema colaborativo que impulsa el crecimiento profesional colectivo.

En el corazón de esta revolución tecnológica se encuentran los centros de datos, donde empresas como

Vertiv juegan un papel fundamental. Como líder en infraestructura digital crítica, Vertiv proporciona las tecnologías esenciales que mantienen funcionando estos centros de datos, desde soluciones de energía hasta sistemas de refrigeración avanzados. Su contribución es vital para garantizar que estas herramientas digitales de empoderamiento funcionen de manera confiable y eficiente.

La inteligencia artificial y el machine learning están abriendo nuevos horizontes en campos tradicionalmente dominados por barreras de entrada significativas. Estas tecnologías no solo optimizan procesos y mejoran la

toma de decisiones, sino que también crean nuevos nichos profesionales donde la diversidad de perspectivas es fundamental para la innovación.

El futuro del trabajo se está construyendo sobre estos cimientos digitales, donde la adaptabilidad y el aprendizaje continuo son fundamentales. La tecnología, respaldada por infraestructuras robustas como las que proporciona Vertiv, no solo está derribando barreras tradicionales, sino que está creando un nuevo paradigma donde la innovación y la inclusión son los pilares del éxito profesional en la era digital.



Talento STEM femenino: una urgencia en LATAM

La inclusión de las mujeres en ciencia y tecnología es clave para la innovación y el desarrollo regional.

Cerrar la brecha de género en la ciencia y tecnología es un desafío clave para el desarrollo global, especialmente en América Latina y el Caribe (ALC). El acceso equitativo y la participación activa de las mujeres en los campos STEM —ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas— no solo son una cuestión de justicia social, sino un motor esencial para la innovación y el progreso sostenible.

Según estimaciones de Naciones Unidas, para 2050 el 75% de los empleos estarán relacionados con STEM. Sin embargo, hoy las mujeres representan solo el 35% de los graduados en estas disciplinas a nivel mundial y apenas el 28% de la fuerza laboral en estos sectores. En la región, aunque las mujeres constituyen el 41% de los graduados en STEM, su incorporación efectiva en el mercado laboral es mucho menor, especialmente en sectores tecnológicos como las TIC, donde solo el 30% de los empleados son mujeres. Esto plantea preguntas cruciales sobre los obstáculos que limitan la transición de las graduadas hacia la industria.

Las causas de esta brecha incluyen la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal, la persistencia de estereotipos de género, y la falta de oportunidades de mentoría y promoción profesional. Por eso, es indispensable crear ambientes de trabajo inclusivos que reconozcan y valoren el talento sin distinción de género.

En este contexto, el reskilling o reciclaje de habilidades se presenta como una estrategia clave para empoderar a las mujeres en STEM y enfrentar los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial y el auge de la inteligencia artificial.

Esta actualización constante de competencias permite a las profesionales adaptarse a las nuevas demandas del mercado, incrementar su empleabilidad y potenciar su crecimiento profesional.

El reskilling no solo responde a las necesidades individuales, sino que también impulsa la innovación y el crecimiento económico a nivel empresarial y social. Empresas con mayor representación femenina en sus equipos de investigación y desarrollo demuestran mejores resultados e innovación más sólida. Así lo señala el Foro Económico Mundial, que también destaca la efectividad de alianzas entre sector público, privado y organizaciones filantrópicas para promover la inclusión femenina a gran escala.

Un ejemplo concreto de compromiso con esta causa es Vertiv, una empresa global líder en infraestructura crítica para centros de datos, redes de comunicación y aplicaciones industriales. Vertiv reconoce la importancia de apoyar el desarrollo profesional de las mujeres, promoviendo la educación STEM y generando oportunidades laborales basadas en el talento y la preparación, sin importar género, raza o religión. La empresa destaca que el crecimiento acelerado de los centros de datos y la creciente dependencia en inteligencia artificial requieren un enfoque inclusivo que combata la escasez de personal calificado y el envejecimiento de la fuerza laboral.

Vertiv ofrece hardware, software, análisis y servicios para garantizar la continuidad operativa y el rendimiento óptimo de las aplicaciones vitales de sus clientes, con presencia en más de 130 países

desde su sede en Ohio, Estados Unidos. La compañía impulsa el reskilling como una vía para fortalecer la innovación, acelerar la digitalización y liderar el avance tecnológico en beneficio de la sociedad.

La situación en América Latina es prometedora, aunque queda mucho por hacer. Por ejemplo, en Ecuador, la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) trabaja activamente para fomentar la equidad en la investigación científica. Talía Tene Fernández, coordinadora general del Vicerrectorado de Investigación (VERTIC) de la UTPL, representa el liderazgo femenino en STEM. Su trayectoria, que incluye un doctorado en física desde Italia, refleja el compromiso institucional de promover un ecosistema inclusivo y de apoyo para investigadoras.

Talía subraya que la motivación de niñas y niños desde temprana edad, sin prejuicios ni estereotipos, es vital para que las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial en ciencias. En la UTPL, casi la mitad del cuerpo docente son mujeres, y el 42% de los grupos de investigación cuentan con participación mayoritaria femenina. La universidad facilita la conciliación laboral y familiar y promueve la visibilidad del trabajo científico femenino, contribuyendo así a cerrar las brechas de género.

Estas acciones se enmarcan en una tendencia global que busca no solo incrementar la cantidad de mujeres en STEM, sino también garantizar que tengan las mismas oportunidades para liderar y transformar sus sectores. La inclusión y el talento femenino son fundamentales para construir sociedades más justas, innovadoras y competitivas en la era digital.



Premium Content

Alejandra Jácome

Licenciada en Comunicación. Relacionista Pública

Las mujeres son consultoras clave que aportan valor estratégico

Destaca cómo la comunicación estratégica impulsa culturas más inclusivas y sostenibles

Con una trayectoria de más de una década en el sector de la comunicación estratégica y relaciones públicas, Alejandra Jácome se ha consolidado como una voz influyente en el ecosistema empresarial ecuatoriano. Su experiencia, construida a través del trabajo con marcas nacionales e internacionales de alto perfil, le ha permitido convertirse en una aliada esencial para el posicionamiento de empresas en sectores como el automotor, financiero, tecnológico y salud.

Jácome inició su carrera como asistente de cuentas y ha escalado con esfuerzo y visión hasta liderar equipos en importantes agencias del país, así como desempeñarse exitosamente como profesional independiente desde 2021. Su enfoque va más allá de la ejecución de campañas: apuesta por la construcción de estrategias comunicacionales adaptadas a cada industria, reforzando el papel de las relaciones públicas como herramienta estratégica para alcanzar objetivos de negocio.

Alineada con los principios del liderazgo femenino que promueve esta edición de Factor de Éxito, Jácome destaca la importancia de cultivar entornos corporativos más inclusivos y sostenibles desde la comunicación. En su visión, la comunicación no es solo una función operativa, sino un puente que permite consolidar culturas organizacionales basadas en el respeto, la equidad y el bienestar.

Su compromiso con la innovación también ha sido constante. Ante los cambios que impone la transformación digital, ha integrado nuevas herramientas y plataformas para mantenerse actualizada, competitiva y conectada con las necesidades de sus clientes y del mercado. Esta apertura a la evolución le ha permitido no solo fortalecer sus capacidades, sino también posicionarse como una consultora estratégica que entiende profundamente el entorno empresarial.

Además de su rol profesional, Jácome valora profundamente la solidaridad, la responsabilidad y el aprendizaje continuo como pilares que han sostenido su carrera en un entorno altamente competitivo. Estos valores personales no solo le han permitido avanzar, sino también inspirar a otros en su camino.

En un sector donde todavía existen barreras, aunque cada vez más desafiadas, Jácome representa un modelo de liderazgo femenino auténtico, resiliente y estratégico. Su capacidad de adaptación, visión integral y vocación por compartir conocimientos la convierten en una de las voces más representativas del nuevo paradigma del liderazgo empresarial ecuatoriano.

A lo largo de su trayectoria en relaciones públicas, ha trabajado con importantes marcas del Ecuador. ¿Cuáles considera que han sido los aprendizajes más valiosos que le han dejado estas experiencias en el manejo de la comunicación estratégica?

A lo largo de mi trayectoria en el ámbito de las relaciones públicas, he tenido el privilegio de trabajar con destacadas marcas, tanto nacionales como internacionales, lo que me ha permitido adquirir aprendizajes fundamentales en el manejo de la comunicación estratégica. La experiencia adquirida al colaborar con empresas de diversos sectores industriales me ha proporcionado un conocimiento profundo sobre los retos y necesidades particulares de cada industria. Esto ha sido crucial para desarrollar estrategias de comunicación personalizadas y efectivas, siempre alineadas con los objetivos y públicos de cada organización. Todo esto me ha permitido comprender la importancia de adaptar las estrategias de cada compañía y construir relaciones sólidas con los públicos clave.

Usted ha desempeñado diferentes roles dentro del ámbito comunicacional, tanto en agencias como de forma independiente. ¿Cómo ha evolucionado su visión sobre el impacto que puede tener una estrategia de comunicación bien diseñada en los objetivos de negocio?

Mi profesión me ha brindado la oportunidad de desempeñar diversos roles en el ámbito de las relaciones públicas, tanto en agencias como de manera independiente. Esta experiencia me ha permitido



tener una visión integral sobre el impacto que una estrategia de comunicación bien diseñada puede tener en los objetivos de negocio. Haber ocupado cargos operativos hasta posiciones de dirección me ha proporcionado una comprensión profunda de los procesos necesarios para desarrollar estrategias de comunicación completas y eficaces, que aborden todas las necesidades de las organizaciones.

Además, buscar ideas nuevas y creativas no solo facilita una comunicación efectiva sobre la empresa, sino que también contribuye a su posicionamiento tanto en los medios de comunicación como en los públicos clave. En este sentido, una estrategia de comunicación bien estructurada no solo establece a la empresa como una fuente confiable de información para los medios de comunicación, sino que también permite a la organización consolidarse como un líder dentro de su industria.

No hay que olvidar que el avance de la tecnología, sobre todo con la aparición de nuevos actores como las redes sociales, se ha convertido en un aliado clave para diseñar nuevas estrategias de comunicación que impacten en los diferentes públicos.

Desde su experiencia, ¿cuál es el rol actual de la mujer en el liderazgo comunicacional dentro de las empresas ecuatorianas? ¿Siente que existe mayor apertura o aún se perciben barreras?

El rol de la mujer en el liderazgo comunicacional dentro de las empresas ecuatorianas ha evolucionado positivamente, y actualmente se observa una mayor apertura hacia su participación en la toma de decisiones estratégicas. Esta realidad se refleja en el creciente número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en importantes empresas, contribuyendo de manera significativa al posicionamiento y fortalecimiento de la imagen corporativa.

Las empresas han comenzado a promover de manera más efectiva la igualdad y equidad de género, ofreciendo a las mujeres mayores oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo. Aunque aún existen retos que superar, es indiscutible que el camino hacia una mayor inclusión y participación femenina en el ámbito comunicacional está siendo cada vez más reconocido y respaldado. Sin embargo, es importante seguir fomentando un entorno empresarial donde las barreras de género continúen siendo desafiadas para garantizar una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos.

En esta edición destacamos cómo las mujeres están promoviendo culturas organizacionales más inclusivas y sostenibles. ¿Qué aspectos considera esenciales para fomentar este tipo de entornos desde la comunicación?

Desde la perspectiva de la comunicación, las mujeres desempeñan un papel crucial en la promoción de culturas organizacionales más inclusivas y sostenibles. Es fundamental que, a través de una comunicación efectiva, se fomente un ambiente laboral saludable, equitativo e inclusivo, donde cada miembro del equipo, independientemente de su género, se sienta valorado y motivado para desempeñar su trabajo de manera óptima.

La comunicación se convierte en una herramienta clave para consolidar una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto, la igualdad y el bienestar integral de los colaboradores.

Usted ha sido testigo del cambio de paradigmas en el ejercicio profesional. ¿Cómo ha integrado la innovación y las nuevas herramientas digitales en su trabajo diario para mantenerse vigente y competitiva?

Mi experiencia en relaciones públicas me ha permitido evidenciar la evolución constante del sector, marcada por importantes cambios y transformaciones. Considero fundamental mantener una actitud de aprendizaje continuo y adaptación frente a las nuevas herramientas e innovaciones tecnológicas que surgen. La integración de estas herramientas digitales en mi trabajo diario ha sido clave para mantenerme vigente y competitiva en un entorno profesional en constante transformación.

¿Podría compartir algún proyecto en el que haya participado que represente un hito en su carrera, ya sea por su alcance, impacto social o por haber supuesto un reto profesional significativo?

He tenido la oportunidad de participar en diversos proyectos que han representado hitos significativos, tanto por su alcance como por el impacto que generaron en sus respectivos sectores. Entre los logros más destacados se encuentra la implementación de estrategias integrales de comunicación en sectores como el automotor, financiero, tecnológico, salud, entre otros.

Cada uno de estos proyectos representó un reto profesional, ya que implicaba adaptar las estrategias a las particularidades de cada industria, identificando y abordando las necesidades específicas de comunicación. Además, uno de los principales objetivos fue posicionar a las empresas como fuentes confiables de información para los medios de comunicación, a la vez que logramos consolidar su imagen ante los públicos clave. Estos logros no solo reflejan el impacto de las estrategias implementadas, sino también la capacidad para enfrentar retos complejos y contribuir al posicionamiento y éxito de las marcas en sus respectivos mercados. Asimismo, me he consolidado como una aliada estratégica de los periodistas, colaborando estrechamente con ellos para crear contenido de valor y actuando como un contacto directo y confiable.

Desde su perspectiva, ¿qué estrategias considera clave para impulsar el liderazgo femenino en el sector de la comunicación y relaciones públicas?

Una estrategia clave para impulsar el liderazgo femenino en el sector de la comunicación y las relaciones públicas es que las mujeres adquieran un conocimiento profundo y amplio de todos los niveles dentro de la estructura organizacional, desde los cargos más operativos hasta las posiciones de coordinación y dirección. Esta comprensión integral les permitirá desarrollar estrategias de comunicación efectivas y liderar proyectos con éxito en cada etapa.

Es fundamental que las mujeres en este sector se posicionen como consultoras de comunicación, brindando respaldo y valor estratégico a las empresas con las que colaboran.

Al fortalecer su rol como asesoras clave, no solo se contribuye al éxito de las organizaciones, sino que también se promueve una mayor visibilidad y reconocimiento del liderazgo femenino en el ámbito profesional.

¿Qué valores personales considera que han sido fundamentales para mantenerse firme y avanzar en su camino profesional dentro de un entorno altamente competitivo?

Uno de los valores que considero fundamentales en mi camino profesional es la solidaridad. He compartido mis conocimientos y experiencias con

quienes he trabajado, promoviendo un ambiente de colaboración que ha sido clave para el éxito de los proyectos. Además, la responsabilidad ha sido un principio importante en mi desempeño, garantizando que cada tarea se realice con la mayor integridad, siempre siendo honesta y respetuosa en todas mis acciones.

El aprendizaje continuo es un valor esencial para mí. Cada día, busco aprender algo nuevo de las personas que me rodean, lo que me permite adaptarme, innovar y mejorar constantemente. También, el esfuerzo y la atención al detalle son aspectos que considero vitales para avanzar en un entorno profesional altamente competitivo.

Estos valores no solo guían mis acciones diarias, sino que también están alineados con mis metas de crecimiento personal y profesional. A través de la solidaridad, la responsabilidad y el aprendizaje constante, me esfuerzo por alcanzar mis objetivos y seguir avanzando en mi carrera, siempre con la convicción de que cada paso requiere dedicación y compromiso.

En un entorno profesional en constante cambio, ¿cómo cultiva usted su crecimiento personal y profesional para seguir siendo una voz influyente en el sector de la comunicación?

Para mantener y fomentar mi crecimiento personal y profesional, me esfuerzo por mantenerme informada sobre los avances más recientes en el ámbito de la comunicación, así como en los sectores empresariales con los que colaboro. Considero fundamental estar a la vanguardia de las innovaciones de cada industria y comprender las nuevas necesidades que surgen en el mercado.

Además, el aprendizaje continuo es clave en mi enfoque, ya que siempre busco desarrollar nuevas habilidades y ampliar mis conocimientos. Esto me permite anticipar tendencias y adaptarme rápidamente a los cambios, lo que, a su vez, me capacita para ofrecer soluciones innovadoras y efectivas.

Esta actitud proactiva y mi capacidad para ver más allá de las necesidades inmediatas me permiten ser un vínculo importante entre clientes y periodistas para alcanzar los objetivos trazados por las compañías.

Equidad sostenible: Alianzas para un futuro empresarial inclusivo

El Foro de Equidad de Género de BRITCHAM UIO reúne a líderes nacionales e internacionales para trazar una hoja de ruta hacia la inclusión real en el entorno empresarial.

La Cámara Ecuatoriana Británica (BRITCHAM UIO) presenta la tercera edición del Foro de Equidad de Género, un evento de alto impacto que busca transformar el panorama empresarial ecuatoriano hacia una mayor inclusión, diversidad y representación femenina en la toma de decisiones.

Con la participación de destacadas personalidades nacionales e internacionales, el foro será un espacio de diálogo estratégico entre los sectores público y privado, en el que se discutirán políticas y modelos de liderazgo enfocados en lograr la paridad de género. Respaldado por entidades de alto prestigio como la Embajada Británica en Quito, ONU Mujeres, el 30%+ Club Ecuador, la Iniciativa de Paridad de Género en Ecuador y ADN Femenino, este evento apunta a convertirse en una plataforma clave para la acción colaborativa.

Según cifras recientes del 30%+ Club Ecuador, solo el 16% de los miembros de las juntas directivas de las 50 principales empresas del país son mujeres. A esto se suma una persistente brecha salarial del 20% al 25%. El foro se presenta como una respuesta urgente y estratégica para revertir estas cifras mediante políticas laborales equitativas, inversión en educación inclusiva y la generación de oportunidades en sectores clave.

- Entre los ejes temáticos a tratar destacan:
- “Sinergias público-privadas para una equidad sostenible”
- “Liderazgo con impacto: Mujeres en alta dirección”

- “Invertir en igualdad: Educación e inclusión en sectores estratégicos”

- “Diseñando espacios de oportunidad: Políticas laborales con enfoque de género”

- “La paridad como estrategia económica: Oportunidades y crecimiento sostenible”

Uno de los momentos destacados será la entrega de un capital semilla de \$2.000 a la ganadora del proyecto ADN Femenino, una iniciativa creada en alianza con Fundación Telefónica y Grupo Entregas, destinada a fortalecer emprendimientos liderados por mujeres en situación de vulnerabilidad. Además, BRITCHAM formalizará su adhesión a la iniciativa de Paridad de Género del Gobierno del Ecuador, reafirmando su compromiso con un entorno laboral justo.

El foro contará con la presencia de líderes clave, como:

- Rebeca Illescas, viceministra de Energía y Minas
- Juan Carlos De la Hoz, representante del BID en Ecuador
- Ana María Molina, directora ejecutiva del 30% Club Ecuador
- Ana María Pesántes, secretaria técnica de la Iniciativa de Paridad de Género
- Ana Elena Badilla, representante de ONU Mujeres
- Mercedes Córdova, CEO de MC Comunicaciones
- Mónica Fistrovic, CEO de LATAM Airlines Ecuador



También se han extendido invitaciones a la Ministra de Energía y Minas, el Ministro de Producción y el Ministro de Economía y Finanzas, consolidando el compromiso del Estado con la equidad.

“La equidad de género no es solo un tema de justicia social, sino un factor determinante para el crecimiento económico y la competitividad empresarial”, subrayó Diego Gordón Santana, Director Ejecutivo de BRITCHAM. “Con esta tercera edición del foro, buscamos visibilizar las brechas y generar propuestas concretas para un cambio real en nuestro ecosistema empresarial.”

Este III Foro de Equidad de Género se proyecta como un catalizador de alianzas estratégicas, difusión de buenas prácticas y evolución hacia un modelo corporativo más justo. BRITCHAM UIO extiende la invitación a empresas, líderes y organizaciones a sumarse a esta iniciativa que marca un antes y un después en la historia empresarial ecuatoriana.

El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

Oana Matei

Gerente General de Roche Pharma Ecuador

**La medicina personalizada
es clave para lograr
resultados positivos**

Lidera con visión clínica y estratégica la transformación de Roche en Ecuador

El liderazgo de Oana Matei en Roche Pharma Ecuador refleja un enfoque innovador, empático y profundamente comprometido con la equidad. De origen rumano y con más de 14 años de experiencia en el sector farmacéutico y clínico, la doctora Matei encarna una nueva generación de líderes que combina la rigurosidad médica con la visión estratégica empresarial.

Su nombramiento como gerente general de Roche Ecuador marca su primera experiencia laboral internacional y representa un paso significativo tanto para su carrera como para el ecosistema de salud ecuatoriano. En pocos meses al frente de la operación local, ha puesto en marcha iniciativas que buscan ampliar el acceso a tratamientos innovadores, fortalecer el diagnóstico temprano y promover alianzas público-privadas orientadas a la sostenibilidad del sistema.

La trayectoria de Matei incluye la dirección de equipos multifuncionales en áreas terapéuticas como oncología, hematología, neurología, enfermedades raras y medicina personalizada. Esta experiencia ha nutrido su comprensión de los desafíos del sector, guiándola hacia soluciones concretas como la integración de inteligencia artificial en los procesos de diagnóstico, y el impulso a modelos de acceso que derriben barreras geográficas y económicas.

Desde su posición en el directorio de la Industria Farmacéutica de Investigación (IFI), Matei aboga por un ecosistema más equitativo, promoviendo políticas públicas centradas en la innovación y el acceso justo. Su visión es clara: construir puentes entre industria, gobierno y academia para lograr un sistema más eficiente y justo para todos.

Bajo su liderazgo, Roche Ecuador ha sido reconocida con el Sello Empresa Inclusiva y el Premio “Empresas Comprometidas con el Cambio Social”, reflejo del compromiso real con la diversidad, la equidad de género y la responsabilidad social. Estos logros son el resultado de una cultura organizacional que valora el talento femenino y que, gracias a liderazgos como el de Matei, está redefiniendo el impacto empresarial desde un enfoque más humano.



Su mensaje es contundente para las futuras líderes: confiar, innovar, desafiar límites y construir un entorno más inclusivo. La experiencia clínica que la precede se convierte ahora en su mayor fortaleza para liderar con propósito.

Como médica de profesión, ¿qué la motivó a hacer la transición hacia el sector farmacéutico y, específicamente, hacia roles de liderazgo empresarial?

Mi vocación siempre ha estado orientada al bienestar de los pacientes. Como médica, entendí que la innovación en salud no solo depende de los avances científicos, sino también de nuestra capacidad para llevar esos avances a quienes más los necesitan. Mi transición al sector farmacéutico me permitió ampliar mi impacto, ayudando a diseñar soluciones estratégicas para mejorar el acceso a tratamientos innovadores.

En estos 14 años en Roche, he liderado equipos multifuncionales en áreas clave como inflamación, hematología, oncología, neurología, enfermedades raras y medicina personalizada. Esta experiencia me ha dado una visión integral de los desafíos del sistema de salud y la posibilidad de construir soluciones que impacten positivamente en la vida de los pacientes.

Siendo esta su primera experiencia laboral internacional, ¿cuáles son los principales retos y oportunidades que ha identificado en el mercado ecuatoriano?

Ecuador es un país lleno de oportunidades, especialmente en el fortalecimiento del diagnóstico temprano y el acceso equitativo a la innovación médica. Sin embargo, también hay desafíos importantes, como la sostenibilidad del sistema de salud y la necesidad de optimizar la infraestructura para tratamientos especializados.

En Roche estamos comprometidos con desarrollar modelos de acceso sostenible que permitan que más pacientes se beneficien de la innovación médica. También trabajamos activamente en fomentar alianzas público-privadas para mejorar la infraestructura y la eficiencia del sistema de salud en el país.

Con su experiencia en áreas terapéuticas clave, ¿cómo planea abordar las necesidades específicas de salud en Ecuador desde su rol en Roche?

Mi experiencia en oncología, hematología y enfermedades raras me ha enseñado que el acceso oportuno a tratamientos innovadores puede transformar vidas. En Ecuador, estamos enfocados en fortalecer la medicina personalizada, integrar herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial en el diagnóstico y desarrollar modelos de acceso innovadores para mejorar los resultados en salud.

Además, promovemos la educación médica continua para que los profesionales de la salud cuenten con las herramientas necesarias para brindar una mejor atención. Un ejemplo es nuestro reciente programa, que

permitió que 1.000 mujeres en zonas rurales accedieran, por primera vez, a mamografías fundamentales para la detección temprana del cáncer de mama.

Como parte del directorio de IFI, ¿cuál es su visión para promover la innovación y el acceso equitativo a la salud en Ecuador?

Desde el directorio de la Industria Farmacéutica de Investigación (IFI), mi compromiso es impulsar un ecosistema de salud más innovador, equitativo y sostenible. Esto requiere construir puentes entre la industria, el gobierno y la academia, promoviendo políticas públicas que aceleren el acceso a la innovación y que garanticen que estos avances lleguen de manera equitativa a todos los pacientes.

Es esencial fortalecer la infraestructura de diagnóstico en el país y promover modelos de financiamiento innovadores que aseguren la sostenibilidad del sistema de salud. De esta forma, podemos reducir brechas y garantizar que todos los pacientes tengan acceso a la atención que necesitan.

Roche ha recibido reconocimientos importantes en temas de inclusión y equidad. ¿Qué estrategias específicas implementarán para continuar fortaleciendo estas áreas?

En Roche, la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura. Creemos firmemente que un entorno diverso e inclusivo es clave para fomentar la innovación y la colaboración. Recientemente, recibimos el Sello Empresa Inclusiva, un reconocimiento que refleja nuestro compromiso con la equidad y la inclusión.

Además, fuimos galardonados con el premio “Empresas Comprometidas con el Cambio Social”, lo que destaca nuestro esfuerzo por impulsar el cambio positivo en la sociedad. Seguiremos promoviendo iniciativas que fortalezcan el liderazgo femenino, la equidad salarial y un ambiente de trabajo inclusivo.

En paralelo, estamos impulsando programas que garanticen el acceso equitativo a la salud, especialmente en comunidades vulnerables, para cerrar brechas y asegurar que la innovación llegue a quienes más la necesitan.

¿Cómo su experiencia previa en la práctica clínica influye en su enfoque actual para desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles?

Ser médica me enseñó que cada paciente es único y que la medicina personalizada es clave para lograr resultados positivos. Esta experiencia me permite mantener siempre al paciente en el centro de cada decisión que tomamos en Roche.

La innovación en salud no solo implica desarrollar tratamientos avanzados, sino garantizar que estos lleguen de forma accesible y sostenible a quienes más los necesitan. Por eso, trabajamos con la convicción de que cada avance científico debe estar acompañado de

modelos de acceso que garanticen equidad en el sistema de salud.

Mi experiencia clínica también me ha permitido comprender mejor los desafíos que enfrentan los profesionales de la salud en su día a día, lo que me motiva a impulsar soluciones que combinen innovación y sostenibilidad.

¿Cuáles son sus principales objetivos para fortalecer la colaboración con el sistema de salud ecuatoriano?

Uno de mis principales objetivos es consolidar alianzas estratégicas entre el sector público y privado, para garantizar que los avances médicos lleguen de manera oportuna a todos los pacientes. Estas alianzas son fundamentales para diseñar políticas públicas que impulsen la eficiencia del sistema de salud.

Además, estamos comprometidos con el fortalecimiento de la educación médica continua, permitiendo que los profesionales de la salud se mantengan actualizados en las últimas innovaciones. También impulsamos la adopción de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, para acelerar diagnósticos y personalizar tratamientos.

Por último, estamos desarrollando modelos de acceso innovadores que derriben las barreras económicas y geográficas que limitan el acceso a tratamientos especializados. Con estas acciones buscamos mejorar la calidad de vida de los pacientes y contribuir a la sostenibilidad del sistema de salud a largo plazo.

Como líder femenina en la industria farmacéutica, ¿qué mensaje le gustaría compartir con otras mujeres que aspiran a roles de liderazgo en el sector salud?

El liderazgo femenino es clave para la transformación del sector salud. Mi mensaje para todas las mujeres es claro: confíen en su capacidad de generar impacto, desafíen los límites y atrévanse a innovar.

El sector salud necesita la voz, la experiencia y la perspectiva única de las mujeres para construir soluciones más inclusivas y sostenibles. Les animo a que busquen su crecimiento profesional, exploren nuevas oportunidades y se rodeen de mentores que las impulsen a avanzar.

En Roche estamos convencidos de que fomentar la diversidad en los equipos de liderazgo es clave para una toma de decisiones más equitativa y para crear un entorno que responda mejor a las necesidades de los pacientes y la sociedad.

Daniela Macas

Consultora - Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dentro de los retos, destaco:

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

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

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

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

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

En cuanto a los logros, destaco:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre las acciones y proyectos que considero clave se encuentran:

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

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

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



FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

DESTAQUE SU MARCA CON *Premium Content*

¿Qué Ofrecemos?



Exposición estratégica
ante CEOs y directivos



Narrativa de su
historia empresarial



Alcance directo a
tomadores de decisiones



Formato exclusivo más allá de
la publicidad tradicional

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

Beneficios Exclusivos



Profundidad en la
presentación de sus
productos/servicios



Conexión emocional con
su audiencia objetivo



Optimización de su
inversión publicitaria



Posicionamiento premium en
el mercado empresarial

Estamos aquí para impulsar y sostener su crecimiento

¡Más información!

+1 (829) 959-5724

info@revistafactordeexito.com

Inka Mattila

Representante Residente del Programa
de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Ecuador

**“Crean en su voz, no teman a los
desafíos y construyan redes de apoyo”**

Impulsa la equidad de género a través de alianzas
estratégicas, innovación y liderazgo inclusivo

Inka Mattila, actual Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Ecuador, ha forjado una trayectoria global ejemplar que encarna el liderazgo transformador que hoy inspira a una nueva generación de mujeres. Con más de 25 años de experiencia en cooperación internacional, Mattila ha liderado procesos en organismos multilaterales, gobiernos, academia y sector privado, demostrando que el desarrollo sostenible necesita de una visión interdisciplinaria, inclusiva y profundamente humana.

Su perfil es el de una estrategia que rompe esquemas. Ha trabajado con más de 26 oficinas del PNUD en América Latina y el Caribe, y ha residido en más de diez países, desde Finlandia hasta Colombia. En cada destino, ha promovido la igualdad de género como eje transversal de las políticas públicas, la planificación institucional y las estrategias de desarrollo. Su compromiso con el ODS 5 no es solo discursivo; se traduce en acciones como la incorporación de sellos de igualdad de género en instituciones públicas y privadas, y en el impulso de metodologías innovadoras para sensibilizar a operadores judiciales sobre violencia de género.

Mattila ha demostrado que un liderazgo femenino efectivo se construye desde la empatía, la apertura a la diversidad y la generación de confianza. Liderar equipos multiculturales le ha enseñado que la inclusión no es solo un principio ético, sino una ventaja estratégica. Esa visión ha permitido que más mujeres encuentren un espacio para crecer profesionalmente dentro de estructuras institucionales que históricamente les han sido adversas.

Para ella, impulsar la equidad en los niveles más altos de decisión implica establecer metas concretas de paridad, programas de mentoría activa, y políticas que faciliten la armonía entre la vida personal y profesional. Más allá de sus logros técnicos, destaca por su calidad humana: prioriza el equilibrio entre lo personal y lo profesional, y lidera con integridad, empatía y pasión por servir.

En esta edición de Factor de Éxito, Mattila no solo representa la visión de un liderazgo femenino fuerte, innovador y global, sino que encarna un modelo de servicio que inspira a las generaciones futuras. Su mensaje para las jóvenes es claro: creer en su voz, actuar con autenticidad y construir redes de apoyo mutuo que multipliquen el impacto.

Desde su experiencia en la ONU y en múltiples contextos internacionales, ¿qué elementos considera esenciales para fomentar el liderazgo femenino en entornos tradicionalmente dominados por hombres?

En mi experiencia en la ONU y en distintos países, he visto que ciertos elementos son esenciales para impulsar el liderazgo femenino en entornos tradicionalmente dominados por hombres. En primer lugar, contar con modelos a seguir y mentores es clave. A lo largo de mi trayectoria, el apoyo de líderes —tanto mujeres como hombres— que creyeron en mi potencial fue fundamental para abrirme camino. Además, es necesario promover una cultura organizacional inclusiva, donde se valore la diversidad y se combatan los sesgos y estereotipos de género. Esto implica transitar hacia estructuras más horizontales y fomentar espacios de co-creación, donde surjan ideas fuera de lo convencional y se nutra la innovación.

¿Qué aprendizajes ha obtenido al liderar equipos multidisciplinarios y multiculturales que puedan aplicarse al empoderamiento femenino dentro de organizaciones complejas?

Al liderar equipos multidisciplinarios y multiculturales, aprendí que la diversidad es una fuente de fortaleza y creatividad. Uno de mis mayores aprendizajes fue practicar un liderazgo empático e inclusivo, escuchar activamente todas las voces y apreciar las distintas perspectivas. Aplicado al empoderamiento femenino, esto significa que, en organizaciones complejas, las mujeres pueden desenvolverse al máximo cuando se sienten escuchadas y respetadas. También entendí que un buen líder es un facilitador que crea un ambiente de confianza donde cada integrante del equipo, sin importar su origen o género, puede contribuir con sus ideas. En la práctica, siempre procuro brindar oportunidades equitativas de crecimiento, reconocer abiertamente los logros de las mujeres y asegurar que sus ideas sean tomadas en cuenta. Esa combinación de respeto, apoyo y visión compartida hace que las mujeres nos sintamos empoderadas y podemos alcanzar resultados sobresalientes. Porque cuando logramos crear estos entornos, más mujeres se sienten con fuerza para “patear la pelota en la cancha de fútbol” y liderar con decisión.

Usted ha sido promotora activa de los ODS, en especial del objetivo de igualdad de género. ¿Cómo se traduce este compromiso en acciones concretas dentro del trabajo del PNUD en Ecuador y la región?

Mi compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial con el ODS 5 (igualdad de género), se refleja en acciones concretas dentro del trabajo del PNUD. En Ecuador, incorporamos la perspectiva de género en todos nuestros proyectos: desde programas de reactivación económica hasta iniciativas ambientales, nos aseguramos de que las mujeres participen activamente y se beneficien por igual. Por ejemplo, hemos capacitado a mujeres emprendedoras y apoyado a instituciones públicas



para que implementen políticas y presupuestos con enfoque de género. También impulsamos el uso de sellos de igualdad de género como herramienta estratégica de gestión interna y externa, implementada en varios países, en algunos incluso como política pública, tanto en instituciones públicas como en el sector privado.

En su trayectoria, ha trabajado con gobiernos, academia, sector privado y organismos multilaterales. ¿Cuál ha sido la clave para generar alianzas efectivas que impulsen un desarrollo más equitativo y sostenible?

Desde mi perspectiva, la clave para generar alianzas efectivas que impulsen un desarrollo más equitativo y sostenible está en construir confianza en torno a un objetivo común. En mi experiencia, cuando todos los niveles del Estado, la academia, el sector privado y los organismos multilaterales comparten una visión —por ejemplo, alcanzar ciertas metas de los ODS— y dejan de lado el protagonismo individual, se logra un verdadero trabajo en equipo. Es fundamental reconocer y aprovechar las fortalezas complementarias: el sector público aporta escala y marco institucional; la academia, conocimiento e investigación; el sector privado, innovación y recursos; y desde el PNUD actuamos como facilitadores neutros articulando esfuerzos. La transparencia, la comunicación constante y el respeto mutuo mantienen la alianza sólida. La fórmula es la colaboración genuina y el compromiso compartido: así, las alianzas se convierten en motores de un desarrollo más justo y sostenible.

La innovación es un eje transversal en sus iniciativas. ¿Podría compartirnos algún caso donde la creatividad y la perspectiva femenina hayan sido determinantes para lograr resultados transformadores?

Claro que sí. Un caso que recuerdo ocurrió recientemente en Ecuador, donde nuestro laboratorio de innovación aplicó la creatividad con perspectiva de género para lograr un cambio significativo. Trabajamos con un equipo mayoritariamente femenino en una iniciativa para mejorar la respuesta judicial ante la violencia contra mujeres y niñas. La creatividad de estas profesionales fue determinante: diseñaron herramientas y dinámicas poco convencionales para capacitar a juezas y jueces con empatía y enfoque de género. Esa perspectiva femenina —nacida de comprender profundamente la realidad de las víctimas— resultó clave para transformar la forma en que el sistema de justicia aborda estos casos. Los resultados fueron evidentes: se logró mayor sensibilización y compromiso de las autoridades, demostrando que, cuando las mujeres lideran e innovan, los resultados pueden ser verdaderamente transformadores.

En el marco de esta edición de Factor de Éxito, centrada en el liderazgo femenino, ¿qué prácticas considera urgentes incorporar en las organizaciones para acelerar la equidad de género en los niveles más altos de decisión?

En mi opinión, las organizaciones deben adoptar varias medidas urgentes para acelerar la equidad de género en los altos mandos. Primero, establecer



metas claras de paridad y mecanismos de rendición de cuentas: no basta con declarar compromiso, hay que medir cuántas mujeres llegan a puestos de decisión y corregir la marcha si el progreso es lento. Segundo, promover políticas que faciliten la armonía entre la vida laboral y personal —horarios flexibles, licencias parentales compartidas— para que las mujeres no deban elegir entre su carrera y su familia. Tercero, implementar programas de mentoría y patrocinio donde líderes actuales guíen y respalden a mujeres talentosas. Por último, cultivar una cultura de cero tolerancia al sesgo y la discriminación, fortalecer capacidades en sesgos inconscientes y asegurar procesos de selección y ascenso justos. Estas prácticas crearán las condiciones para que más mujeres lleguen a los niveles más altos de decisión.

Con una trayectoria tan amplia e internacional, ¿cómo equilibra las exigencias profesionales con su crecimiento personal y qué valores considera imprescindibles en su camino como líder?

No voy a negar que equilibrar las exigencias profesionales con el crecimiento personal es todo un desafío, pero he aprendido a lograrlo manteniendo un balance claro de prioridades. Amo mi trabajo y le dedico mucha energía, pero también reservo tiempo para mi vida personal, compartir con mi familia y amigos, leer o simplemente desconectarme un rato. Además, vivir y trabajar en distintos países me ha enseñado a adaptarme a nuevas culturas, haciéndome

más abierta y resiliente; ese aprendizaje enriquece mi crecimiento personal. En cuanto a los valores, para mí la integridad y la empatía son fundamentales. Trato de liderar con el ejemplo, actuando con honestidad, respeto y empatía. También valoro la humildad para seguir aprendiendo y la pasión por servir. Esos principios han guiado mi camino y me recuerdan por qué hago este trabajo.

¿Qué mensaje le gustaría transmitir a las jóvenes que hoy se preparan para liderar el futuro desde la esfera pública o privada?

A las jóvenes que hoy se preparan para liderar el futuro, les diría que crean en sí mismas y en el valor de su voz, y que no se dejen desalentar por los obstáculos ni por quienes duden de sus capacidades: ustedes pueden lograr lo que se propongan. Rodéense de personas que las apoyen, busquen mentores y también sean solidarias con otras mujeres, juntas llegarán más lejos. No teman a los desafíos ni al error, cada tropiezo trae un aprendizaje valioso. Mantengan siempre su autenticidad y sus valores; lideren con empatía, integridad y con la convicción de que están contribuyendo al bien común. El mundo necesita su talento y perspectiva, así que atrevanse a asumir responsabilidades y a ocupar esos espacios de decisión. Ustedes están forjando el camino para las próximas generaciones, y estoy segura de que, con su liderazgo transformador, el futuro será más equitativo e inclusivo.



CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

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

Luisa Guzmán
CEO

CONSULTREE

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

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

Nuestros servicios son:

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

¿POR QUÉ CONSULTREE?

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

DTI DIGITAL
TRANSFORMATION
INDEX

APT
METHOD™
ALIGN PEOPLE'S TALENT

 www.consultree.com

 +1 305-850-5820

 consulting@consultree.com

 www.linkedin.com/in/luisarafaeguzman/





Mujeres
MUJERES
FACTOR DE ÉXITO

2025

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

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

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

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





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

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

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



Liderazgo femenino: La fuerza que está reconfigurando el mapa empresarial de América Latina

Empresas con mujeres en la cima son más productivas, más resilientes y más globales. La transformación no es futura: ya está en marcha.

Una transformación progresiva pero cada vez más visible se consolida en el tejido empresarial latinoamericano: las mujeres en roles de alta dirección no solo están abriendo camino, sino que están reescribiendo las reglas del juego. Según un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas que cuentan con al menos una mujer en el nivel C-Level —es decir, en la alta dirección ejecutiva— tienen un 2,8% más de probabilidades de aumentar su productividad e ingresos. No se trata de una cifra menor, sino de una señal concreta del valor estratégico que aporta la diversidad de género en los entornos corporativos.

En América Latina, este fenómeno se manifiesta con fuerza en el universo emprendedor. De acuerdo con el más reciente estudio de BID Lab y WeXchange, más del 50% de las startups lideradas por mujeres en la región tienen presencia en más de un país. Este dato confirma que el liderazgo femenino no solo está ligado a la innovación, sino también a la capacidad de escalar modelos de negocio incluso en entornos adversos. Las empresarias latinoamericanas están logrando internacionalizar sus propuestas con enfoques colaborativos, sensibles a las particularidades culturales y sociales de cada mercado.

Aunque aún existe una brecha de representación significativa, las cifras muestran avances constantes. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres ocupan el 15% de los cargos directivos y poseen

el 14% de las empresas en América Latina y el Caribe. Aunque estos porcentajes aún distan de la paridad, su crecimiento sostenido marca una tendencia positiva y, sobre todo, transformadora. El liderazgo femenino ya no es una rareza: está emergiendo como un componente clave del nuevo paradigma empresarial de la región.

Este impulso se ve reforzado por iniciativas que buscan aumentar la visibilidad y la conexión entre mujeres empresarias. Premios internacionales, redes regionales de colaboración y plataformas de mentoría están ayudando a construir un ecosistema más equitativo y conectado. Además, las referentes femeninas que han logrado consolidar negocios exitosos se convierten en inspiración concreta para una nueva generación de líderes.

Un ejemplo ilustrativo de esta transformación es la agencia de relaciones públicas y comunicaciones Latam Intersect PR (LIPR). Fundada en Brasil, esta firma ha logrado una notable expansión en tan solo cinco años, alcanzando presencia activa en 13 países de América Latina. Su modelo organizacional se basa en la flexibilidad operativa y en la colaboración transversal, elementos que han sido claves para su consolidación regional. Bajo la dirección de una mujer, la agencia ha sabido combinar agilidad, innovación y un enfoque culturalmente integrado, posicionándose como un actor relevante en el sector.

Lo que estos ejemplos reflejan es mucho más que

un cambio en la composición de los equipos ejecutivos. Se trata de un rediseño profundo del liderazgo: más inclusivo, empático, con sensibilidad social y una capacidad superior para detectar oportunidades de crecimiento donde otros solo ven incertidumbre. Las mujeres están liderando desde la autenticidad, apostando por modelos de negocio donde el impacto económico va de la mano con la sostenibilidad y la transformación social.

Y aunque los desafíos persisten —incluyendo barreras culturales, desigualdad en el acceso al financiamiento y techos de cristal aún vigentes— la trayectoria es clara. Las mujeres líderes están demostrando que no solo pueden competir en igualdad de condiciones, sino que están generando resultados medibles y sostenibles.

En última instancia, incorporar a más mujeres en los niveles estratégicos no es solo una cuestión de justicia o representatividad: es una decisión inteligente desde el punto de vista económico. En una región donde la resiliencia y la capacidad de adaptación son indispensables, las empresas que apuestan por el liderazgo femenino están un paso adelante.

América Latina vive un momento crucial. La voz de las empresarias y ejecutivas ya no puede ser ignorada. Más que una tendencia, el liderazgo femenino se está consolidando como la nueva base para un crecimiento corporativo más equitativo, rentable e innovador.

AGENCIADOR

Agência de Comunicação

Agência-Butique

Latam Intersect PR
The Public Relations Agency in Latin America

Case:

O Panorama do Jornalismo na América Latina

Premium Content





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

Amarilis González

Coach y estratega

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

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

Rompiendo barreras mentales

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

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

Tus Habilidades, Tu Mejor Capital

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

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

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

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

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

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

Pasos para Iniciar tu Negocio Digital

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

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

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

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

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

Tu Momento es Ahora

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

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

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

INTERNA

PRODUCCIONES PROFESIONALES



SOMOS UN EQUIPO DE PROFESIONALES CON MÁS DE 25 AÑOS DE EXPERIENCIA, DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN INTEGRAL DE ESPECTÁCULOS, OBRAS TEATRALES, EVENTOS SOCIALES, CORPORATIVOS, FERIAS, EXPOSICIONES, MUESTRAS, GIRAS, ACCIONES DEPORTIVAS Y CULTURALES Y PLANIFICACIÓN INTEGRAL Y LOGÍSTICA EN PRODUCCIÓN DE CAMPO Y EL BOOKING MANAGEMENT.

A LO LARGO DE ESTOS EXTENSOS 25 AÑOS, LOGRAMOS SATISFACTORIAMENTE MÁS DE 300 PRODUCCIONES A LO LARGO DE TODA LA ARGENTINA. SIENDO RECONOCIDOS GRACIAS A ESTO COMO REFERENTES EN EL RUBRO Y LOGRANDO ASÍ LA PARTICIPACIÓN CON ARTISTAS DE GRAN RENOMBRE INTERNACIONAL.

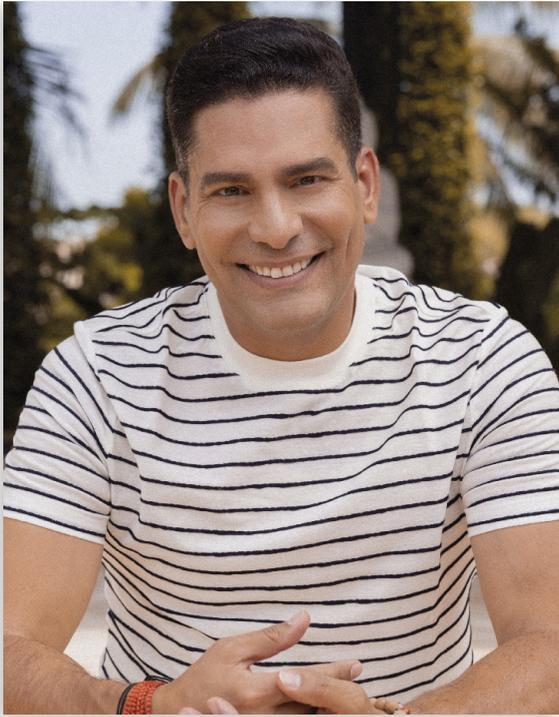
MARKETING DIGITAL

AGENCIA 360

- ✓ PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
- ✓ DISEÑO Y BRANDING
- ✓ GESTIÓN DE PUBLICIDAD (meta)
- ✓ DESARROLLO WEB
- ✓ ANÁLISIS Y REPORTE

Interna[®]
PRODUCCIONES





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

Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador
y conferencista inspiracional y empresarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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



LIDERAZGO SOSTENIBLE: EL CAMBIO COMIENZA DESDE ADENTRO

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

Jeannina Valenzuela

Especialista en sostenibilidad y reputación

Ajay Banga, presidente del Grupo Banco Mundial, lo expresa con claridad:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



EL LIDERAZGO FEMENINO TRANSFORMANDO EL MUNDO EMPRESARIAL

Gonzalo Zermeño Terrazas

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

Aún falta mucho camino por recorrer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

DESTAQUE SU MARCA CON *Premium Content*

¿Qué Ofrecemos?



Exposición estratégica ante CEOs y directivos



Narrativa de su historia empresarial



Alcance directo a tomadores de decisiones



Formato exclusivo más allá de la publicidad tradicional

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

Beneficios Exclusivos



Profundidad en la presentación de sus productos/servicios



Conexión emocional con su audiencia objetivo



Optimización de su inversión publicitaria



Posicionamiento premium en el mercado empresarial

Estamos aquí para impulsar y sostener su crecimiento

¡Más información!

+1 (829) 959-5724

info@revistafactordeexito.com

WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE



FACTOR DE ÉXITO

30 DE AGOSTO
2025

PGA
Ocean's 4



2025 國窖 1573
WORLD FINAL
Road to
SHANGHAI

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



MÁS INFORMACIÓN:
849-354-5724 | info@revistafactordeexito.com

FDE
SPORTS

FACTOR DE ÉXITO

FDE
FACTOR DE ÉXITO