

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

MÉXICO



@RevistaFactordeExito
Revista Factor de Exito
www.revistafactordeexito.com



Elisa Guerra

Maestra | Miembro de la Alta Comisión Internacional para los Futuros de la Educación, UNESCO

Mujeres
Factor de Éxito

“LIDERAZGO FEMENINO,
LIDERAZGO DE IMPACTO”

┌ No es por género,
sino por capacidades

Diana Olivares

Managing Director para México, Centroamérica y el Caribe de Latam Airlines Group

┌ La inclusión, una vía hacia
nuevos horizontes

Marcela Barreiro

Presidenta y CEO de Daimler Truck México

┌ Vencer la brecha
de género es un objetivo
compartido

Magdalena Ferreira Lamas

Gerente general Avon para los mercados del Norte de Latinoamérica

┌ Intento ejercer el liderazgo
desde el ejemplo y la
motivación

Carmenza Spadafora

Coordinadora Centro de Biología Molecular de Enfermedades INDICASAT

ANFITRIONES

FDE
SPORTS

FACTOR DE ÉXITO

FDE
FACTOR DE ÉXITO

WORLD
CORPORATE
GOLF CHALLENGE



2
0
2
2

EL TORNEO DE GOLF CORPORATIVO MÁS IMPORTANTE DEL MUNDO
TIENE CITA EN REPÚBLICA DOMINICANA

13 DE AGOSTO 2022

¡La copa Factor de Éxito te brinda la oportunidad de representar al país
y a tu empresa en la final mundial en **TENERIFE-ESPAÑA!**

CAMPO SEDE

HOTEL OFICIAL



ROAD TO

tenerife!
awakens emotions.

MÁS INFORMACIÓN +1 829-959-5724
INFO@REVISTAFACORDEEXITO.COM

Beneficios tan Extraordinarios
como tu Próximo Destino.

» INSCRÍBETE AHORA
MARRIOTT BONVOY™



Isabel Figueroa de Rolo
CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

“LIDERAZGO FEMENINO, LIDERAZGO DE IMPACTO”

La Organización Internacional del Trabajo realizó en 2019 un sondeo a casi 13.000 negocios en 70 países y encontró que el 60 % de estos se ha visto beneficiado del trabajo de las mujeres en puestos directivos, no sólo en materia de ganancias, sino también en creatividad y reputación.

El estudio también arrojó que cerca de la tercera parte de las compañías encuestadas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos, registraron un incremento de sus resultados, entre 5 % y 20 %.

Entonces nos preguntamos, ¿Qué tiene el liderazgo femenino? ¿Qué lo hace transformador? ¿Cuáles son sus características? ¿Será el ingenio, la creatividad y la inteligencia emocional, fortalezas inherentemente femeninas, la clave de su impacto?

Quisimos preguntarle a las propias protagonistas su opinión. El resultado ha sido una edición donde empresarias, emprendedoras, catedráticas, científicas, líderes del sector público, privado y de la sociedad civil; conversaron

abiertamente con nosotros sobre sus experiencias, sus sueños y retos en un mundo que le falta mucho por andar para alcanzar la equidad de género. ¡Todas estamos muy conscientes de ello!

En este reconocimiento al liderazgo femenino, nos conseguimos con mujeres empáticas, creativas, versátiles, con clara inclinación hacia el cambio y la comunicación asertiva; líderes que inspiran, que impulsan, que rompen paradigmas, que promueven la renovación de lo establecido... en fin, líderes de hoy, que buscan construir sociedades más justas y equitativas, que impulsan el desarrollo sostenible, porque lo que sí está claro es que tener más mujeres en puestos de liderazgo estimula cambios estructurales, no solo en empresas sino en la sociedad.

Estudios realizados por el PNUD en los Parlamentos de la Región de América Latina, ratifican lo anterior. Se ha encontrado que cuando hay una mayor representación femenina se aprueban más leyes e iniciativas que favorecen a las mujeres, la igualdad y la eliminación de todo

tipo de discriminación hacia las personas. Por eso resulta urgente aumentar la participación de la mujer donde se deciden los cambios.

En Factor de Éxito estamos comprometidos y queremos contribuir, desde nuestra área de acción, a romper las barreras de género que aún persisten, para así intentar disminuir los más de 100 años que proyecta el Foro Económico Mundial que se necesitan para reducir la brecha de género.

Esperamos que esta sea un espacio de inspiración y de transformación, un espacio donde mujeres líderes empoderan con sus historias a otras mujeres en pro de alcanzar ese futuro igualitario que todos aspiramos.

¡Un aplauso de pie para todas ustedes!



FACTOR DE ÉXITO

Revista para el Liderazgo Empresarial y de Negocios

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

ENCUENTRA
todas nuestras ediciones en un solo lugar

DISFRUTA de contenido **exclusivo sin costo**

ESCANÉAME EN **REALIDAD AUMENTADA**

AQUÍ 



APUNTA Y ACCEDER
a la nueva edición

Descarga **Zappar**, totalmente gratis.



contenido



Las niñas suelen tener más dificultad para lograr el acceso a la escuela

pág. **12** **Elisa Guerra**
Maestra | Miembro de la Alta Comisión Internacional para los Futuros de la Educación, UNESCO



Las mujeres tenemos una fuerza única en nuestro ADN

pág. **19** **Paz Austin Quiñones**
Directora general Consejo Mexicano Vitivinícola



No es por género, sino por capacidades

pág. **22** **Diana Olivares**
Managing Director para México, Centroamérica y el Caribe de Latam Airlines Group



La inclusión, una vía hacia nuevos horizontes

pág. **26** **Marcela Barreiro**
Presidenta y CEO de Daimler Truck México

enmexicoconéxito



Las mujeres somos más holísticas, más gregarias y más perceptivas

pág. **44** **Mariana Valdés Riveroll**
Directora de Alianzas Save of Children México y Latinoamérica Estratégicas

empresarialesvip
FACTOR DE ÉXITO



LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO

Conversatorio
Mujeres Factor de Éxito:
▶ **Liderazgo femenino, liderazgo de impacto**

pág. **60**

► Revista Factor de Éxito México Número 5, Año 2



CEO y Directora Editorial:

Isabel Mariella Figueroa de Rolo
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

Dirección Administración y Finanzas:

Isabel Cristina Rolo Figueroa

Director de Arte:

Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:

Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:

Jacqueline León

Coordinadora Editorial

Siddhartha Mata

Coordinador Editorial México

Baudy Dávila

Redacción:

Eidrix Polanco

Isamar Febres

Asesores comerciales

Rosely Matos

Contenidos web:

Roberto Rolo

Content Manager:

Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:

Luis Gota

Webmaster:

Juan Rebolledo

Portada:

Elisa Guerra

Maestra | Miembro de la Alta Comisión Internacional para los Futuros de la Educación, UNESCO

Articlistas:

Ismael Cala

Arianna Martínez

Margel Parra

Revista Factor de Éxito Mexico

info@mexico.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:

Factor de Éxito Rolga Group SRL

RNC 1-3135817-9

Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro.

Nivel 3.

Local C-6.

Ensanche Naco. Santo Domingo.

Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta

info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:

info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador

info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México

info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami

info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá

info@panama.revistafactordeexito.com

Apoyo empresarial

María de Lourdes Medina Ortega, asumirá el puesto como nueva presidenta del Consejo Coordinador Empresarial de Mujeres en el Estado de México, el cual cuenta con representación en más de 20 estados de la República y busca impulsar el trabajo de emprendedoras y empresarias de diferentes rubros.

"En todo el país el Consejo Coordinador Empresarial tiene representaciones y el Estado de México no puede ser la excepción. El objetivo es poner un piso parejo para las mujeres en materia de emprendimiento y desarrollo empresarial", expresa Medina.

Entre sus objetivos está trabajar arduamente en los temas relacionados con la erradicación de la violencia, pues en los últimos años las mujeres han tenido la oportunidad de contar con mejores condiciones laborales, económicas y sociales para dejar a un lado el maltrato y la pobreza, además de sacar adelante a sus familias.

Respaldado por 26 organismos, en este nuevo Consejo participan empresarias de organizaciones



como la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacindra), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (Canirac); entre otras, que cuentan con mayor representación empresarial en el país.

Nuevo Centro

Kerry, la empresa líder mundial en taste and nutrition, anunció la apertura de su centro de Global Business Services (GBS) en Querétaro, México. El nuevo centro creó 300 nuevos puestos de trabajo, a través de Marketing, Finanzas, Recursos Humanos, Regulación, Cadena de Suministro y Atención al Cliente.

Kerry opera en México desde hace 28 años y el nuevo centro refuerza la presencia de la empresa en la región. Ubicado en el distrito de negocios Empresalia, es uno de los dos centros de GBS desarrollados por Kerry en 2021 con el segundo sitio ubicado en Malasia.

Con motivo de la inauguración del centro, Marcelo Marques, director general y presidente de Kerry América Latina, dijo: "Querétaro fue elegido como sede de nuestro Centro Global de Servicios Empresariales por su ubicación estratégica que facilita los servicios en toda América Latina. La región también alberga algunos de los mejores talentos del país, a los que ahora damos la bienvenida a Kerry. Estamos encantados de crear 300 empleos y apoyar a las comunidades de toda la región. También me enorgullece decir que hemos logrado un equilibrio de género del 50/50 en el centro como parte de los objetivos de género de Kerry.



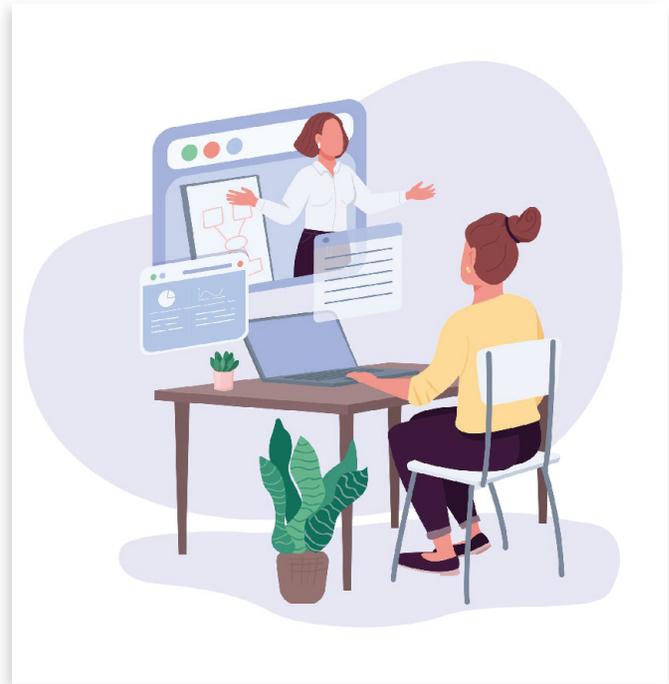
Emprendedoras de Jalisco

El programa Fuerza Mujeres regresa por cuarto año consecutivo, luego de que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y hombres (SISEMH) anunciara la apertura de la convocatoria para mujeres de 18 años y más, que tengan una actividad económica propia en el municipio en el que residen.

A través de este programa, las mujeres emprendedoras del Estado podrán acceder a un apoyo económico de 15,000 pesos y una tableta electrónica para impulsar su negocio.

El objetivo de "Fuerza Mujeres" es detonar el proceso de construcción de autonomía económica de las mujeres del Estado, a través de la entrega de un apoyo económico, herramientas de trabajo y capacitación para adquirir y/o fortalecer conocimientos y habilidades que les permitan generar ingresos y recursos propios.

En caso de que alguna de las mujeres interesadas en participar padezca alguna discapacidad o cuide a una persona que tiene una condición de discapacidad, agendarán una visita en su domicilio.



Metaverso

La materia Metaverso se impartió a un grupo nacional, con alumnos de diversos campus, y el docente, que dio la clase por primera vez en este formato, se capacitó en el Centro de Desarrollo Docente e Innovación Educativa (CEDDIE) del Tec de Monterrey, con el cual se ha forjado una estrategia para incentivar a los profesores a innovar en sus clases.

El profesor realizó un diseño de actividades que motivó a los alumnos a la interacción entre ellos mediante actividades en equipo, esto les permitió involucrarse de manera más activa, muy similar a como lo harían tomando la clase desde cualquier otra plataforma virtual. El uso de avatares para interactuar permitió tanto al maestro como a los estudiantes experimentar una interacción natural y espontánea, semejante a la que surge en el aula, al tener la sensación de presencialidad física.

La clase en el Tec Virtual Campus pudo ser punto de encuentro para alumnos y maestro, generando un sentido de pertenencia. Cada sesión contó con objetivos de aprendizaje distintos y el uso de



diversos espacios configurables permitía elegir el más conveniente para la competencia que se deseaba desarrollar, de esta manera, en una semana o incluso en una misma sesión, era posible cambiar de estímulo. Este cambio de escenario resultaría complicado en una clase presencial, ya que implicaría tiempos de traslado del grupo entre los distintitos espacios del campus.

Women Drive

La aplicación Women Drive inició sus servicios de transporte privado a cargo de mujeres y para mujeres en el Valle de Toluca. De momento serán 25 operadoras las que darán servicio en los municipios de Calimaya, Metepec, Toluca, Zinacatepec, San Mateo Atenco y Lerma con un costo de salida de 35 pesos.

La directora general de Woman Drive, Analine Calápez González, señaló que la aplicación nace como un proyecto para empoderar a las mujeres trabajadoras y eliminar el sentimiento de desconfianza en el uso del transporte público o entrar a un auto de una persona desconocida. "De acuerdo con una investigación de las Naciones Unidas, 38 % de las mujeres mexicanas mayores de 15 años han sido víctimas de violencia sexual por parte de personas que no eran su pareja o desconocidos".

En el sitio womandeive.mx hay un QR que permitirá el acceso al servicio que siempre estará a cargo de una mujer, cuyo trato debe ser cálido y amable. En cada viaje las usuarias podrán evaluar a la conductora y elegir a sus favoritas, las cuales tendrán incentivos y prioridad en otros viajes.



'Stickers'

Los 'stickers' de alerta pueden utilizarse en WhatsApp y Telegram.

La ola de abusos sexuales, femicidios y secuestros de mujeres en Latinoamérica ha alertado a las mujeres del mundo, quienes temen por su integridad física y moral cada vez que salen de casa, especialmente en servicios de taxi.

Entre las alternativas que usan las féminas para cuidarse entre ellas, figura compartir la ubicación en tiempo real vía WhatsApp o conversar por llamadas telefónicas mientras dura el viaje; en el peor de los escenarios, las mujeres sin internet o saldo, fingen tener conversaciones para intimidar al conductor y evitar daños. A esta intolerable situación, que tristemente se ha convertido en

una rutina femenina, se suma una nueva idea: usar stickers.

Estas pegatinas con mensajes de alerta como "El conductor está sospechoso, llámame", "Ayuda, llama a una ambulancia", "Llama a la policía, ya", "No puedo hablar, textéame", "Estoy en peligro, llámame" y "Te necesito, ven por favor" fueron creadas en 2020 por

la colectiva boliviana Peripatetic con la colaboración de la diseñadora gráfica Lu Urzagaste, quienes a través de un enlace permiten que los usuarios puedan descargarlos fácilmente.

De este modo se pretende que con solo un clic se pueda pedir ayuda de forma más rápida y sin alertar al agresor.



Alianza Hotelera

En el hotel BelAir Unique CDMX WTC tuvo lugar la firma del convenio donde el exitoso grupo hotelero BelAir Hospitality y Wyndham Hotels & Resorts cerraron sus negociaciones de alianza estratégica con sus importantes hoteles de Estados Unidos en Detroit, Pensilvania, Houston y San Diego, así como en México: Salamanca, Los Cabos, Ciudad de México y Riviera Maya.

Scott LaPage, presidente de América y Santiago Aguilar, vicepresidente de Desarrollo de BelAir Hospitality fueron partícipes de dicha negociación, en un ambiente muy hotelero y acompañado de personajes importantes en el medio turístico.

Con la propuesta innovadora se suman 12 hoteles existentes y en desarrollo de BelAir Hospitality tanto en México como en EUA.

Con dicha alianza con Wyndham, y bajo estándares y protocolos internacionales que favorecen el mercado hotelero del viajero de hoy, se verán beneficiados con el premiado club de lealtad Wyndham Rewards, donde pertenecen más de 80 millones de miembros afiliados a través de todo el mundo.



El grupo Thy Collection continúa con su historia de éxito, con su división hotelera y nombrada BelAir Hospitality, donde la experiencia en la operación y comercialización de hoteles crece cada día con nuevas propiedades tanto en México como en otros países, sumando casos de éxito en la industria del turismo.

Mujeres Gamers

Xbox ha anunciado un programa de mentorías en el que participarán algunas de las profesionales más importantes del sector de los videojuegos.

Este evento tiene como objetivo "elevar y apoyar a la próxima generación de mujeres en los videojuegos", según ha indicado la productora ejecutiva de RARE y miembro de la comunidad Women of Xbox UK, Louise O'Connor, en un comunicado.

Para ello, se ha respaldado en datos de la Entertainment Software Association (ESA), que advierte que el 45 % de los jugadores se identifican como mujeres. No obstante, ha recalcado que la representación de personajes femeninos en estos títulos es insuficiente.

También ha advertido de que, entre los desarrolladores de videojuegos, solo el 30 % se identifica como mujer a nivel mundial; motivos suficientes para emprender este proyecto destinado a las mujeres 'gamers'.

O'Connor ha destacado que Xbox mantiene el compromiso por la creación de una comunidad "en



la que todo el mundo sea bienvenido a jugar y a crear un espacio en el que sea seguro hacerlo".

Para ello, se va a poner en marcha un programa de 'mentoring' destinado a unir a mujeres trabajadoras en los diferentes estudios y productos de Xbox con aspirantes a convertirse en profesionales de estas áreas.

Se trata de un programa en el que se da el acceso a sesiones de entrenamiento personales con líderes clave en mercados como Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, Austria, Australia, Suiza, Nueva Zelanda, Canadá, Japón y Corea.

Las niñas suelen tener más dificultad para lograr el acceso a la escuela

Afirma la experta que la escuela en los países latinoamericanos, azotados por la pobreza y la corrupción, difícilmente puede asegurar para todos los niños un ambiente estimulante y rico en oportunidades de aprendizaje que ellos necesitan desde la primera infancia.

Elisa Guerra

Maestra | Miembro de la Alta Comisión Internacional para los Futuros de la Educación, UNESCO

En el 2015, el Banco Interamericano de Desarrollo nombró Elisa Guerra como la “Mejor Educadora de América Latina y el Caribe”, un título que define su pasión. “Me convertí en maestra por accidente. Pero esa aseveración es inexacta. Descubrir la pasión por la enseñanza fue el accidente. Abrazar la profesión docente fue una decisión”.

Como madre, Elisa se encontró ante muy pocas opciones para cobijar los primeros pasos de su hijo en el largo camino de la educación formal. “No es que no existieran escuelas, las había, por supuesto, con amplias y coloridas instalaciones, y con maestras cariñosas y competentes. Pero no había magia”, señala.

Se sintió decepcionada de los programas educativos, unos por escuetos, otros por mediocres. “Yo quería un lugar donde se viviera el aprendizaje como una celebración, y no que se sufriera como un castigo. Un espacio donde el arte, la música y las culturas fueran investidas con el mismo privilegio que se daba a las matemáticas, la gramática y las ciencias. Un entorno donde los niños pudieran moverse y hablar, y no una celda para homogeneizar, que valorara la inmovilidad y el silencio como el epítome de la buena conducta”.

Así surgió la idea, que en ese momento parecía completamente racional y justa, de fundar la escuela que quería para sus hijos. Y eso hizo, sin más herramienta que su recién descubierta vocación. De eso han pasado más de veinte años.

“Todos los niños llevan dentro de sí la semilla de la genialidad. Es nuestra responsabilidad darles el ambiente propicio para que esa

semilla crezca y de frutos”, afirma Elisa, convencida que ese es el derecho de nacimiento de todos los niños.

Elisa Guerra será uno de los speakers en E-tech, Evolving Education, uno de los encuentros más importantes del sector ED-Tech, donde hablará de la educación para la ciudadanía global, que para ella es otra forma de decir “altamente capaces y profundamente humanos.” Explorará cómo se vería este cambio de paradigma en las aulas de hoy, y también en las aulas del 2050. Sin embargo, aclara que al hablar de las aulas del futuro no pretende hacer una “predicción”, sino más bien un conjunto de proyecciones.

La educación es clave en el desarrollo sostenible, ¿cuáles son los grandes desafíos para cumplir con el ODS 4?

En mi opinión, entre los muchos retos que persisten hay dos especialmente importantes. Uno de ellos es la comprensión lectora. Según UNESCO y el Banco Mundial, existe una crisis global del aprendizaje – que ya estaba presente antes de la pandemia: Uno de cada dos niños de diez años, en países de ingresos medios y bajos, no pueden comprender un texto simple. A nivel Latinoamérica, según la prueba PISA de la OCDE, 50 % de nuestros estudiantes de 15 años están por debajo del nivel aceptable de lectura. Esto es gravísimo, porque la lectura es la puerta de una buena parte del aprendizaje académico. Si queremos aprendientes de por vida, necesitamos lectores de por vida. Si la mitad de nuestros niños y jóvenes no pueden comprender lo que leen, tendríamos que cuestionar seriamente cómo les hemos enseñado a leer. Me parece que nuestros sistemas escolares

han sido relativamente exitosos en “alfabetizar,” pero han sido un rotundo fracaso en crear lectores y escritores.

Otro gran reto es la poca habilidad de muchos de nuestros estudiantes para autogestionar su aprendizaje, y esto es algo que se ha hecho dolorosamente evidente durante la pandemia. La mayoría de los niños necesitaban al docente diciéndoles qué hacer y cómo hacerlo, y cuando todos tuvieron que irse a casa y trabajar de otra manera, muchos se quedaron a medias. Pero ese es el modelo que nuestras escuelas han establecido a través de los años: siempre se la ha dicho al estudiante qué aprender, cómo aprenderlo, y cómo saber si lo aprendió. Al docente se la dicho qué enseñar, cómo enseñarlo, cuántas horas y minutos debe dedicar a cada tema. En aras de la estandarización, hemos limitado e incluso eliminado la autonomía de las escuelas, docentes, niños y niñas.

Estudios realizados indican que, cuando hay una mayor representación femenina en las instituciones y organizaciones, se toman decisiones que favorecen a la igualdad y la eliminación de todo tipo de discriminación hacia las personas, ¿a qué atribuye esto? ¿Cuál es su experiencia al respecto?

Mi experiencia profesional está en el ámbito educativo, principalmente en la educación básica. En mi país, México, entre seis y siete de cada 10 personas que trabajan en educación básica son mujeres. Si bien entre el 50 y el 60 % de las direcciones y supervisiones escolares están ocupadas por mujeres, en las posiciones de liderazgo más elevadas la historia

es completamente diferente: impera la narrativa masculina. Por ejemplo, en los 100 años de existencia de la Secretaría de Educación Pública, 42 hombres -y sólo dos mujeres- la han encabezado. En el segundo nivel de liderazgo sucede lo mismo: muy pocas mujeres han ocupado subsecretarías.

Cuando existe una mayor representación femenina en las instituciones u organizaciones, se crea un ambiente incluyente que acoge miradas más diversas. En esta variedad de perspectivas es más fácil reconocer y erradicar prácticas discriminatorias. Este ambiente es favorable para todo el sistema.

Tengo una analogía para ejemplificarlo: cuando me convertí en mamá por primera vez, leí en algún libro que antes de que el bebé comenzara a gatear, convenía preparar la casa, ponerla “a prueba de bebés,” esto es, cubrir los enchufes eléctricos y las esquinas de los muebles, instalar barreras en las escaleras, retirar objetos que pudieran caerse, etc. La mejor manera de revisar y crear ese espacio seguro donde el bebé pueda crecer es, simplemente, recorrerlo cuidadosamente, a gatas, desde la misma perspectiva de un niño pequeño.

Un ambiente incluyente y diverso toma en cuenta todas esas miradas, la riqueza de las diferentes perspectivas, para crear un mejor espacio de crecimiento y desarrollo que beneficie a la totalidad de sus integrantes.

¿Cuáles son los aspectos claves que debe incluir un proyecto educativo que ayude a niños, niñas y jóvenes a enfrentar los retos del presente y del futuro?

Me parece que el fin último de la educación debería ser formar a nuestros niños y jóvenes altamente capaces y al mismo tiempo profundamente humanos, para que puedan transformar su propia vida y la de las comunidades



que conforman. “Altamente capaces” implica muchas cosas, por supuesto, más allá de las alfabetizaciones fundamentales: responsabilidad hacia un planeta dañado, participación cívica y democrática, restauración de inequidades, competencias digitales, alfabetización científica, profundización en las artes. “Profundamente humanos” requiere, necesariamente, integrar las emociones a las prácticas educativas, y transitar - como establecemos en el reporte de la Comisión para los Futuros de la Educación, de UNESCO- hacia pedagogías de cooperación y solidaridad.

Un proyecto educativo centrado en los derechos humanos y la ciudadanía global – aunado a la capacidad de seguir aprendiendo de por vida- es quizá la mejor manera de enfrentar la complejidad, volatilidad e incertidumbre de nuestra época.

En un mundo de cambios avasallantes y novedades tecnológicas, ¿cómo evitar que los proyectos educativos queden atrás? ¿Cómo mantenerlos actualizados?

Yo propondría, en primer lugar, hacer un ejercicio creativo. Reunirnos en nuestras escuelas recién abiertas y en lugar de hacer inmediatamente un “recuento de los daños” postpandémicos, imaginar que la escuela no existe, que desapareció el día que cerramos sus puertas en marzo de 2020. En lugar de buscar la manera de regresar lo más pronto posible a los mismos esquemas que teníamos antes (lo conocido nos genera una sensación de seguridad) atrevernos a cuestionar, seriamente, qué queremos y necesitamos de la

escuela, como si no existiera, como si la estuviéramos inventando “desde cero.” Entre muchas cosas, me gustaría que nuestros sistemas educativos fueran menos rígidos y pesados. Necesitamos algún tipo de estructura, claro, pero flexible y ligera, así como repensamos la ingeniería de la construcción para levantar edificios que resistieran las sacudidas de los sismos. Efectivamente, en este mundo de “cambios avasallantes,” ya sabemos que vendrán muchos otros terremotos, más allá de COVID-19. Tenemos que estar listos para enfrentar esos cambios.

Y habiendo dicho esto, quisiera proponer que en la educación también se necesita cierto nivel de estabilidad. No se trata de cambiar por cambiar, con mucha prisa y poca reflexión. Por ejemplo, cambiar de currículo y modelo educativo con cada administración no nos ayuda avanzar, al contrario, nos estanca, sobre todo cuando, como es usual, se desecha lo que vino antes como si fuera una herencia maldita. Hemos tenido una sucesión de gobiernos iconoclastas que asumen y predicar que no hay nada rescatable de los modelos educativos de sus predecesores inmediatos, y que destruyen y reconstruyen a las carreras -para que no se les acabe el sexenio- sobre las ruinas humeantes de una escuela dolida. Tenemos que encontrar la manera de rescatar a la educación, que ha sido secuestrada por una administración tras otra, independientemente de afiliaciones partidistas e ideologías políticas. Yo no soy experta en política educativa ni mucho menos, soy sólo una maestra, pero este tema me frustra y me preocupa.

A pesar de los avances en la educación, en Latinoamérica y el mundo persiste un alto grado de discriminación a las niñas. En su opinión, ¿cómo lograr igualdad en la educación?

Niños y niñas enfrentan retos, algunos similares, otros diferentes. Las niñas suelen tener más dificultad para lograr el acceso a la escuela, pero una vez que están ahí, suelen tener mejor desempeño académico que los niños. Ellos corren mayor riesgo de repetir grados escolares y de tener un menor aprovechamiento, según “Leave No Child Behind,” un reporte de UNESCO recién publicado este año. Ya hemos hablado de la crisis global del aprendizaje. Los datos disponibles muestran que los niños suelen lograr una menor comprensión lectora en comparación con las niñas, y que si bien aún ellos obtienen mejores resultados en matemáticas, la brecha se está cerrando. En términos generales, entonces, con las niñas el corazón de la crisis está en el acceso a la escuela, y con los niños, en la desvinculación con el aprendizaje.

Me parece que la mejor manera de atender estos distintos aspectos de la crisis es mejorar la escuela para todos, enfatizando el apoyo a los más vulnerables, independientemente de su género, pero sí dependiendo de su contexto. Esto no quiere decir, como bien puntualiza la UNESCO, que las acciones a favor de los niños sean en detrimento de las niñas, o viceversa. Al contrario, todo suma. Si además de luchar para que las niñas tengan la oportunidad de llegar y permanecer en la escuela, atendemos también el problema de la desvinculación de los niños y de la calidad educativa en general,



estaremos más cerca de lograr mejores resultados de aprendizaje, mejores oportunidades de empleo, ingreso, bienestar y equidad de género.

Recibió el nombramiento de la UNESCO para integrar la Alta Comisión Internacional para los “Futuros de la Educación”, ¿cuáles son sus expectativas con los logros alcanzados?

El nombramiento vino en 2019, en la antesala de la pandemia. La Comisión estuvo integrada por 18 personas de diferentes lugares del mundo, entre académicos, políticos, investigadores,

científicos, activistas e intelectuales. En realidad, yo fui la única docente de educación básica en el grupo. Trabajamos bajo el liderazgo de Sahle- Work Zwede, Presidenta de Etiopía. El mandato que recibimos fue el de reimaginar la educación de cara al 2050 y elaborar un reporte global que presentara los principales hallazgos y propuestas para transformar la escuela; para ello se recibieron y analizaron los aportes de más de un millón de personas.

Durante poco más de dos años trabajamos en este reporte, que fue publicado en noviembre de 2021 y al que titulamos

“Reimaginar Juntos Nuestros Futuros: Un nuevo contrato social para la educación.” Desde un principio lo pensamos como un “documento vivo,” más para generar conversaciones que para ofrecer soluciones o presentar “recetas.” Una de las premisas principales del reporte es que el modelo de escuela que tenemos ya quedó muy corto para las demandas de un mundo complejo, vulnerable e incierto. Proponemos algunas ideas sobre las cuales podemos construir un nuevo contrato social para la educación basado en los derechos humanos, a partir de los currículos, las pedagogías, los docentes,

TEN VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL



Ediciones digitales con presencia en USA, Centro América y el Caribe para **MAYOR COMPETITIVIDAD**

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



las escuelas y la colaboración internacional. Además, hacemos tres preguntas: ¿Qué deberíamos seguir haciendo? ¿Qué deberíamos dejar de hacer? Y ¿Qué deberíamos reinventar de manera creativa?

El reporte ha sido muy bien recibido en todo el mundo. Mi esperanza es que sirva como punto de partida para generar las conversaciones – y acciones– necesarias para transformar la educación, precisamente en un momento como este, cuando la sacudida de la pandemia nos ha dejado vulnerables, pero también más sensibles y abiertos al cambio.

Si ve en retrospectiva su trayectoria profesional, ¿Cuál ha sido su más grande aprendizaje?

He tenido muchos. Desde la perspectiva de género, quizá uno de los más importantes tiene que ver con escapar de ciertos “mandatos” con los que a las mujeres se nos culturaliza desde niñas. La mujer y lo femenino estaban ligados a un “deber ser” muy particular. Buscando cumplir con esos mandatos, me enganché con dos bestias hambrientas, rugiendo en mi interior: la necesidad de complacer, y la necesidad de aprobación. El problema es que innovar requiere, invariablemente, incomodar a más de uno. No puedes salirte del carril sin generar alguna proporción de sobresaltos. Aprendí – y todavía lucho con esto– que ser auténtica viene con el costo de enfrentar hostilidad y resistencia, a veces incluso dentro de tu propia casa.

Estoy convencida de que muchas mujeres han perdido o “sub-aprovechado” oportunidades de desarrollo profesional por causa de estos mandatos, por las expectativas injustas y poco realistas que se asignan a la mujer por decretos patriarcales. Nos perdemos a nosotras mismas por la dependencia económica que nos obliga poner el control de varios aspectos de nuestra vida en manos de otra persona, generalmente la pareja, que puede valorar – o no– nuestras aspiraciones y sueños. Ser autosuficientes económicamente cambia las relaciones de poder en la pareja: No resuelve todos los problemas, pero aumenta sustancialmente las opciones y abre una puerta de salida para quienes están en relaciones incapacitantes.

¿Cuál es la huella que quiere dejar con su labor?

Desearía que mi trabajo contribuyera a desenredar la madeja de la crisis del aprendizaje, especialmente en torno a la lectura. Desearía colaborar en la construcción de un paradigma educativo que reconozca el enorme potencial de los niños pequeños y la importancia de la primera infancia para alcanzar ese potencial, especialmente con niños en contextos vulnerables, reduciendo o incluso eliminando las brechas de logro académico. Desearía aportar ideas y acciones en la conversación global en cuanto a la necesaria transformación de las escuelas, para convertirlos en espacios amables, incluyentes y estimulantes.

Método Filadelfia

Elisa Guerra desarrolló el “Método Filadelfia” a partir del trabajo de Glenn Doman, quien diseñó una propuesta para que padres y madres enseñaran a sus propios hijos en casa. “Así me inicié como maestra. Cuando fundé mi primera escuela, muy pronto me di cuenta de que no era lo mismo enseñar a tus propios hijos en la sala de tu casa, que enseñar a un grupo numeroso de niños pequeños en un ambiente escolar”.

Con el paso de los años, fue integrando a la propuesta lo que le parecía más relevante de las tendencias internacionales en educación. A la par, desarrolló sus propios materiales educativos, publicados por Pearson Latam: texto para preescolar (2014) y para primaria (2018).

La propuesta, entre muchas otras cosas:

- ▶ Reconoce la infancia temprana como uno de los periodos más fértiles y determinantes para el aprendizaje a lo largo de la vida. Nuestro proyecto se extiende hasta el noveno grado (educación secundaria.)
- ▶ Presenta un currículo enriquecido que va desde la lectura temprana hasta la ciudadanía global, haciendo énfasis en el arte, música, cultura, plurilingüismo y alfabetización científica.
- ▶ Incorpora metodologías abiertas y reposiciona a docentes y aprendientes como personajes activos en una sucesión permanente de encuentros pedagógicos. Dicho de otra manera, cree que no es posible alcanzar la mente de un niño si no se toca antes su corazón.

Las mujeres tenemos una fuerza única en nuestro ADN

Paz Austin, desde su posición frente al CMV, busca consolidar el vino mexicano como uno de los productos más reconocidos en territorio nacional y en el extranjero.

Paz Austin Quiñones
Directora general Consejo Mexicano Vitivinícola

El Consejo Vitivinícola Mexicano trabaja por el crecimiento de la industria en el país y el reconocimiento de la calidad en todo el mundo. Intercambio de sabores, aromas y experiencias refleja el talento de emprendedores y productores uvas de mesa, uvas pasas, jugos y vinos de alta calidad.

Paz Austin, directora general, ha dicho en varias entrevistas que este es el momento del vino mexicano, a pesar de que la industria vitivinícola fue una de las más golpeadas por el covid-19. Como cabeza de la organización, lideró la digitalización del sector, ya que no había inversión en canales digitales de comercio, con la finalidad de trasladar la experiencia del vino mexicano al mundo digital. Esto ha sido clave para sacar adelante la industria.

“Me apasiona servir a la sociedad con el fin de crear un mundo mejor. Creo en el bien común y cómo las comunidades cuando son unidas logran grandes cambios. He descubierto a través de los años que una industria se puede transformar y crecer para bien si hay objetivos comunes. Ahora se requiere enfocarse en transformar nuestras vidas y hábitos para tener comunidades e industrias más responsables, sustentables y que tengan una visión de respeto al entorno”, afirma Paz, quien continúa incansable para consolidar la calidad y diversificación de la exportación y lograr que cinco de cada 10 botellas que se consuman en el país sean de producción nacional.

Licenciada en Comunicación de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, Paz conversó con Factor de Éxito sobre su experiencia como mujer líder en un sector históricamente masculino.

¿Cómo se preparó para interactuar en un mundo de negocios de élite, pero también predominantemente de hombres?

Se fue dando solo, me di cuenta que la única que podía hacerme brillar en cuanto a mis sueños era yo, así que me sacudí los miedos, las penas y le di para adelante. Trato de ser lo más auténtica posible, nunca pensé en ser parte de un mundo de negocios de elite, simplemente ahí encajé y fui aceptada desde muy rápido. Yo creo que el secreto es estar segura de ti misma y en lo que puedes lograr.

¿Qué tiene el liderazgo femenino que es tan transformador y de impacto en una sociedad? ¿Qué tipo de líder es usted?

Yo creo que hay una sensibilidad propia en la mujer que te da una visión amplia de las situaciones, resolver los problemas requiere considerar todos los contextos de las personas desde lo personal. Las mujeres tenemos una fuerza única en nuestro ADN que, más que fuerza física, es una fuerza espiritual, tantos siglos donde fuimos limitadas a hacer ciertas actividades resultaron en un arrojé de carácter y valor. Se lo debemos a nuestras madres y abuelas que nos abrieron todos los caminos.

¿Cuáles considera han sido los principales aportes del Consejo Mexicano Vitivinícola a la economía del país y a la sociedad en general?

El vino mexicano es una buena noticia para México, tenemos una industria con crecimiento constante que es el generador de empleos jornales más importante actualmente en el país. El desarrollo enoturístico ha sido un detonante importante para la recuperación económica post pandemia. Le están pasando cosas buenas al país desde la viticultura nacional.

¿Cuáles son las tendencias y métodos innovadores que los productos vitivinícolas en México buscan adoptar para mejor transparencia y comunicación con los consumidores?

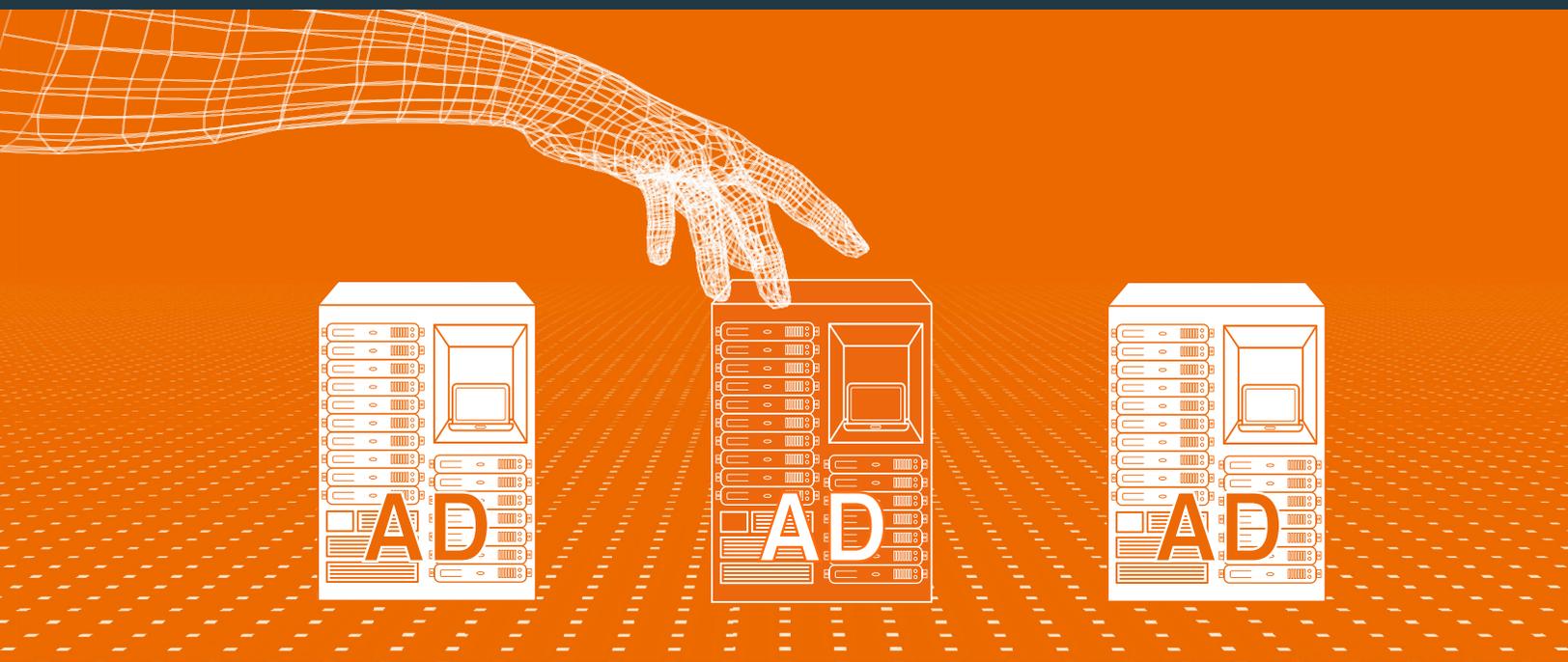
Al vino mexicano le favoreció la tendencia de orgullo nacional que tras la pandemia impulsó el consumo de productos locales. Antes de la pandemia solo 3 de cada 10 vinos que se consumían en México eran nacionales, ahora somos el 50 % del mercado.

El mercado digital nos ayudó a posicionarnos.

¿Cuál es la lección más importante que ha aprendido en la vida?

Todos los días traen lecciones nuevas y la oportunidad de practicar esos mismos aprendizajes. Creo que lo más importante es observar todo el tiempo para captar esas lecciones que te lleven a ser la mejor versión de ti.

FINALMENTE, UNA FORMA EFICAZ DE PROTEGER EL DIRECTORIO ACTIVO



Evita que los atacantes obtengan la información del Directorio Activo.

Prevenir de manera confiable el acceso de un atacante al Active Directory (AD) es fundamental. Desafortunadamente, el AD es un sistema complejo y, por naturaleza, no es fácil blindarlo. El desafío se complica aún más cuando se consideran los ataques internos.

La solución ADSecure de Attivo Networks hace lo que ningún otro control de seguridad puede hacer al:

- Ocultar eficientemente los objetos reales del Active Directory
- Detectar las consultas maliciosas iniciales contra el AD y bloquearlas
- Devolver información errónea para interrumpir el ataque.
- Capturar la telemetría y la intención de los atacantes

Todo esto se logra sin tocar el Active Directory de producción ni interferir con las operaciones habituales. Obtenga más información sobre ADSecure y regístrese para una prueba gratuita de 90 días escaneando el código de abajo.



A portrait of Diana Olivares, a woman with long, wavy brown hair, wearing a purple blazer over a white top. She is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a solid blue color. A decorative brooch with blue and gold beads is pinned to her blazer.

**No es por género,
sino por capacidades**

Diana Olivares

**Managing Director para México, Centroamérica
y el Caribe de Latam Airlines Group**

Después de 50 años, Diana Olivares, Managing Director para México, Centroamérica y el Caribe de Latam Airlines Group es la primera mujer en presidir el Consejo de la Cámara Nacional de Aerotransporte (Canaero), para ella, representa un honor haber sido elegida con esta responsabilidad.

“Creo firmemente en el liderazgo de las mujeres y aportaré mi experiencia para afrontar los retos que tenemos como sector en el país y continuar generando cambios positivos. Estoy segura de que esta experiencia me permitirá seguir aprendiendo y al mismo tiempo es un gran paso para continuar inspirando a las nuevas generaciones a perseguir sus sueños, yo desde niña me emocionaba al ver un avión y soñaba con trabajar en la industria y no puedo estar más agradecida por esta oportunidad”.

Diana explica que cuenta con la fortuna de estar en una empresa que impulsa la equidad de género. “Sin embargo, históricamente, la industria área ha sido relacionada con los hombres por lo que tenemos pocas mujeres en puestos directivos. Tenemos mucho trabajo que realizar, pero, sin duda, creo que el reto principal es de-construir la idea de que las industrias tienen género, invertir más en capacitación y continuar

trabajando en el empoderamiento de las mujeres”.

Asegura tener un compromiso muy activo con impulsar el empoderamiento de las mujeres. “Necesitamos ser más protagonistas, implementar nuestras ideas, mostrar nuestra forma de liderar y sobre todo, demostrar que esto no es una lucha de género, sino que hombres y mujeres por igual nos complementamos y el entenderlo nos permitirá tener empresas más productivas y un mundo más equitativo”.

Lo lindo está en las diferencias, según Diana, quien además celebra la diversidad que hay en el mundo. “Es tan diverso que podemos hacerlo un lugar mejor para todos y obtener los mejores resultados en cualquier ámbito para el país”.

Su idea de liderazgo femenino consiste en incrementar la población de mujeres en puestos clave, empoderarlas, impulsarlas a postularse a grandes puestos. “Creo que entre más equilibrio veamos en los diferentes roles y entendamos que no es por género sino por capacidades, el liderazgo aparece por sí solo”.

Para ella, la inspiración debe venir del liderazgo y esos valores deben estar presente en cada una de las acciones que realizan y que pueden ser tan simples como

hacer que los perfiles de éxito del puesto/rol sean más inclusivos.

“Un Destino Necesario” es la denominación de la estrategia de sostenibilidad a largo plazo que están desarrollando, a través de la cual están asumiendo compromisos, de manera colaborativa y en base al diálogo, que van a contribuir a la protección de los ecosistemas de América del Sur por los próximos 30 años.

“Somos un actor que promueve el desarrollo social, medio ambiental y económico de la región, que esté cada vez más conectado con las demandas y los deseos de las personas y que trabaje de manera colaborativa en la búsqueda de soluciones colectivas”.

Por esta razón, han decidido profundizar más este ámbito, poniendo a la sostenibilidad en el centro de su estrategia como grupo y tienen una tarea que cumplir en el desarrollo sostenible de la región, conservando la biodiversidad, la cultura y sus destinos únicos.

“Pero no estamos partiendo de cero. Desde hace años que trabajamos en la sostenibilidad y hemos desarrollado proyectos que nos han dado grandes satisfacciones. Sin ir más lejos, todas las acciones y decisiones de LATAM se basan en los Objetivos



de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, desde el lanzamiento de la agenda global en 2015, y responden a necesidades climáticas, sociales y de salud, entre otras.

Reitera el compromiso con la equidad de género y esto se traduce en capacitar e impulsar a los mejores talentos, que las oportunidades sean las mismas para todos sin importar su género.

Diana señala que hoy más que nunca, la sostenibilidad, así como la diversidad e inclusión son valores que tienen que estar en el ADN de todas las empresas, por lo que buscar, pero sobre todo implementar, acciones y programas que permitan ponerlos en marcha debe ser una prioridad en este año y los que están por venir.

“Es momento de ser actores que promuevan el desarrollo social, medio ambiental y económico de México y el mundo, y asumir el compromiso de contribuir en el bienestar de las personas y del planeta convirtiéndolo en un mejor lugar para todos y todas”.

Cada vez más empresas han adoptado programas para aportar al medio ambiente y a la sociedad, la IATA por ejemplo, ha puesto la meta de hacer que los vuelos netos sean cero para 2050, un objetivo al que como industria nos hemos sumado pues sabemos la importancia de reducir las emisiones.

“En el caso de la equidad de género, destaca mucho el compromiso 25 by 2025, lanzado en 2019, una iniciativa global para cambiar el equilibrio de género dentro de la industria de la aviación. Tomando como muestra estos ejemplos, mi compromiso como líder femenina es seguir impulsando estas iniciativas y buscar que nuestra industria sea cada vez más sostenible e inclusiva”.

Somos un fondo de capital privado de gestión patrimonial con un enfoque en inversión inmobiliaria (activos residenciales y comerciales). Contamos con grandes inversiones en el sector inmobiliario mexicano, a través de nuestro socio estratégico **INMOBILIARE&Co**

BIG^o
CAPITAL

Ciudad de México +5537074933 info@bigcapital.com.mx

bigcapital.com.mx



La inclusión, una vía hacia nuevos horizontes

La compañía se enfoca en impulsar la diversidad dentro de la organización y la industria en general. La elección de sus colaboradores se basa en las habilidades que tengan, no en su género, color, nacionalidad o condición de salud.

Marcela Barreiro

Presidenta y CEO de Daimler Truck México

Con un trayectoria de 13 años en Daimler Truck México, Marcela Barreiro, por su conocimiento del negocio y su gran liderazgo, logró la mayor meta con la que sueña cualquier colaborador en una empresa, desde abril del 2021, se convirtió en la primera mujer en asumir el cargo de presidenta de la compañía.

Abogada graduada de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuenta con un máster en Derecho de los Negocios por el Colegio de Abogados de Madrid y un posgrado en Derecho Financiero por la Universidad Panamericana.

Inició como directora de Recursos Humanos, donde dejó huella como una fuerte impulsora de la diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización y de la industria, estando a cargo de una fuerza laboral de alrededor de 8,000 colaboradores en México, en sus diferentes localidades.

Durante su dirección en RR. HH., Daimler Truck México obtuvo el reconocimiento del primer lugar en Great Place to Work (2020). De igual forma, el Programa de Bienestar físico y emocional, recibió un reconocimiento por su éxito dentro y fuera de la organización por el Wellness Council de México.

Barreiro concedió una afable entrevista a Factor de Éxito, donde enfatizó, “el liderazgo se basa principalmente en la capacidad de empoderar a un equipo a través del respeto y la confianza. También significa compartir conocimiento y aprender de los demás”.

Desde su punto de vista, el secreto para evitar los problemas entre géneros, es mantener e implementar el respeto dentro de la institución, dirigiendo la compañía hacia el éxito.

Ser presidenta de una compañía donde el género pasa a segundo lugar, motiva y llena de satisfacción a Barreiro, ya que en la empresa ofrecen oportunidades sin importar las facciones y preferencias de sus colaboradores.

Con el tiempo, en Daimler Truck México, han sido ocupados los puestos directivos por mujeres, lo que demuestra cómo la compañía no tiene restricciones por género, captando la atención de muchas personas que tienen la meta de romper barreras y desarrollar su empoderamiento.

Luego de 13 años en Daimler Truck fue designada presidenta y CEO para México, ¿Cómo se sintió? ¿Qué retos implicó este nombramiento?

Siempre me he sentido orgullosa de pertenecer a esta compañía y comprometida con cada uno de los roles que he desempeñado. Hoy, de manera particular, estar al frente de Daimler Truck y liderar al mejor equipo para llevar a la industria del transporte de carga al futuro, es mi mayor reto.

Previamente, fue directora de Recursos Humanos, ¿cuáles son los elementos claves que le permiten liderar a cerca de 8,000 colaboradores?

Es clave trabajar motivados por un mismo propósito y en Daimler Truck tenemos claro que el nuestro es crear las mejores soluciones para todos quienes mantienen al mundo en movimiento. Canalizamos el talento y la pasión de nuestra gente al logro de ese propósito.

Para mí ha sido fundamental conocer cada una de las áreas de la compañía, así como entender las necesidades de los colaboradores y mantener con ellos la cercanía, flexibilidad y motivación que contribuyan a formar equipos de trabajo resilientes y con capacidad de manejar el cambio, para hacer frente de manera exitosa a los diversos panoramas que se nos presentan como empresa y como personas.



Desde su posición de liderazgo, ¿cómo apoya al talento femenino en una industria mayormente masculina?

En Daimler contratamos por competencias, por lo que las oportunidades de trabajo son equitativas, es una política corporativa que se impulsa a nivel global y que desde mi posición continuaré fortaleciendo. Promovemos la diversidad al interior de nuestra compañía y elegimos a nuestro talento basados en habilidades, no en su género, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, filiación política, preferencia sexual, estado civil o apariencia.

Tenemos un equipo diverso, integrado por personas con un gran talento. A la fecha, más del 12 % del personal de las plantas está conformado por mujeres, quienes también ocupan posiciones gerenciales y directivas.

¿Cómo considera usted que se deben construir nuevas oportunidades para que la mujer pueda ocupar posiciones de cada vez mayor relevancia en el mundo laboral?

El mercado laboral está en ese proceso. Hoy vemos a muchas más mujeres al frente de empresas de todos los tamaños y de distintas industrias, también en posiciones directivas y gerenciales. Vamos ganando camino para alcanzar la paridad de género en el sector transportista en México, teniendo en cuenta que las personas deben avanzar por su propia valía y desempeño y no por cuestiones de género.

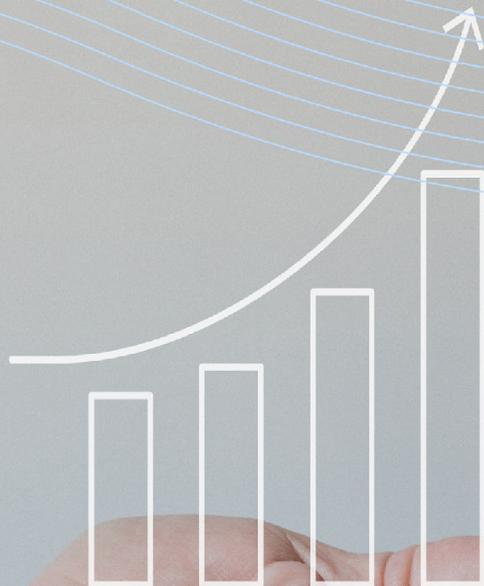
La clave está en formar equipos de trabajo diversos, en los que la contratación y la asignación de nuevas responsabilidades se basen en las competencias de las personas. Por otra parte, es importante que las mujeres confiemos en nuestro talento y en nuestra capacidad de liderazgo.

¿Ha enfrentado alguna barrera de género?

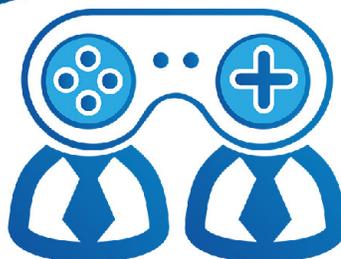
No, al unirme a Daimler tenía claro que esta es una empresa diversa e incluyente, y a lo largo de mi trayectoria en la compañía he encontrado en cada una de mis responsabilidades una oportunidad de desarrollo, de trabajo en equipo y la posibilidad de continuar preparándome y ambicionar más.

¿Cómo ha podido avanzar en sus desafíos de carrera para alcanzar la posición que tiene hoy?

En mi experiencia ha sido esencial enfocarme en el propósito de lo que hago, alineado al propósito corporativo, y en formar equipos de trabajo profesionales, ágiles, eficientes y comprometidos, de manera que los logros son colectivos, enfocados en satisfacer las necesidades del cliente y en ofrecer las mejores soluciones para todos quienes mantienen al mundo en movimiento. Eso es lo que ha garantizado la sostenibilidad de nuestro negocio y nos ha mantenido como líderes de nuestra industria a nivel nacional y global.



ONLINE Y
PRESENCIAL



The Business is a Game

FORMAMOS PROFESIONALES

Nos esforzamos en brindar una formación de alta calidad, contamos con infraestructura bien formada de conocimiento y recursos.

Vencer la brecha de género es un objetivo compartido

Toda mujer tiene una gran oportunidad de redefinirse, para eso hay que invertir tiempo y esfuerzo en capacitarse

Magdalena Ferreira Lamas

Gerente general Avon para los mercados del Norte de Latinoamérica

Magdalena Ferreira, es parte de la familia AVON desde el 2006, cuando fue directora de Planificación Estratégica para Argentina, Chile y Uruguay. Su camino dentro de la empresa ha sido exitoso, llevándola a asumir diversos cargos a lo largo y ancho de la región. Hoy es la gerente general para los mercados del Norte de Latinoamérica.

Tras su experiencia, la ejecutiva considera que la preparación, la confianza, la capacidad de adaptación, y el soporte de pareja, familia, empresas y sociedad, son claves para que una mujer venza la brecha de género.

Para ella resulta fundamental “hacer lo que amas y te inspire, trazando el camino que se debe seguir para alcanzar las metas, no importa qué tan altas sean, por ello hay que intentarlo una y otra vez, sin importar cuántas veces se falle”.

Señala que tiene la fortuna de liderar Avon, una empresa vanguardista en los derechos de las mujeres. Factor de Éxito conversó con Magdalena acerca de su trayectoria y su visión sobre los retos que aún persisten para alcanzar la equidad de género.

¿Cuáles cree usted que son las barreras que hoy siguen impidiendo a las mujeres alcanzar su máximo potencial?

Desaprender en la familia y la sociedad hábitos, prácticas y conductas que no promuevan la igualdad de género, a través de educación. Está comprobado que las mujeres más jóvenes y con mayor nivel de educación, tienen una mejor tasa de participación laboral.

En el contexto empresarial, ofreciendo las mismas oportunidades sin hacer distinción de género, desde las formas en las cuales se lleva a cabo la convocatoria de una posición, hasta la asignación de los salarios.

La diversidad de género se debe abordar con un enfoque más estratégico en las empresas, impulsando el talento femenino e iniciativas para incorporar a las mujeres en roles de mayor responsabilidad, teniendo como principio la igualdad de oportunidades.

En mi rol actual, busco contribuir a que más mujeres puedan conseguir su independencia económica con el modelo de negocio que ofertamos en Avon, motivándolas a salir a buscar oportunidades, sin importar si tuvieron estudios, animándolas a pensar en que pueden tener un mejor futuro, ingresando y practicando este negocio mágico.

Personalmente, ¿usted ha sentido, a lo largo de su carrera, discriminación por su género?

La mayoría en algún momento de nuestra vida o carrera hemos sido discriminadas por diversos factores, lo cual resulta desafortunado en cualquier ámbito, situación o posición.

En mi caso, estoy comprometida en proporcionar un lugar de trabajo no discriminatorio, promoviendo y cuidando un trato a todos los colaboradores de manera justa, con dignidad, igualdad y respeto en todo momento.

Los medios de comunicación y la publicidad fomentan los estereotipos de género, ¿qué opina al respecto? ¿Cuál es la política de Avon en relación a fijar cánones de belleza y estereotipar el rol de la mujer?

Reconocemos las desigualdades que aún existen en muchos ámbitos de la vida, por motivos de género, raza, sexo, identidad, orientación sexual, edad o cualquier otra característica, por ello, cuidamos todas las comunicaciones que generamos.

En el Reino Unido por ejemplo, somos la primera marca de

belleza en comprometerse con la institución Changing Faces para incluir a más personas con diferencias visibles en campañas publicitarias. También fuimos miembros fundadores del British Beauty Council, entidad que comparte el compromiso de promover la inclusión y celebrar la diversidad en toda la industria, independientemente de edad, género, raza, religión o cultura.

Nuestras imágenes de publicidad y marketing retratan distintos tipos de belleza, celebrando diversas etnias, formas corporales, diferencias físicas y con contrastes visibles, además de incluir personas con diversas identidades de género.

Nuestro compromiso está en abordar estos temas en todos los niveles de nuestro negocio, desde nuestras políticas de recursos humanos, hasta nuestra combinación de productos y la inclusión en nuestras comunicaciones de marketing. Garantizamos que representamos y respetamos la diversidad de experiencias y los matices y complejidades de los problemas asociados con el sexo, género y orientación sexual en nuestras comunicaciones.

En 2021 anunciamos el relanzamiento de nuestra marca con “Mira de nuevo” en donde nuestro logo tiene una nueva identidad visual que pone en valor nuestras creencias, compromisos y evolución a lo largo de los más de 135 años que tenemos en el mercado. Una invitación que desafía la mirada de los consumidores para que la miren de nuevo y descubran lo que hoy verdaderamente representa: una marca innovadora, audaz e inclusiva, que moviliza una comunidad de millones de mujeres.

La violencia de género es un tema importante dentro de la estrategia de responsabilidad social Avon, ¿Qué iniciativas se llevan a cabo?



La Promesa Avon de Poner Fin a la Violencia Hacia Mujeres y Niñas, una iniciativa de prevención, educación y apoyo a todas aquellas mujeres que padecen esta situación en donde queremos hacer visible lo invisible, sensibilizando a la audiencia más joven con una voz preventiva, llena de equidad y respeto para construir relaciones.

Iniciativas recientes:

► *#SiNoHaySíesNo el consentimiento solo tiene forma de sí, una campaña que nos invita a repensar el significado del "Sí" y del "NO" para entender, de una vez por todas, la definición del consentimiento.*

► *Lanzamiento del Protocolo y Licencia de Violencia de Género en el marco de los 16 días de activismo con el fin de apoyar a cualquier colaboradora que experimente situaciones agresivas en la compañía, en su hogar o su comunidad. Práctica que estamos compartiendo con otras empresas para que lo adopten e implemente, ofreciendo nuestro acompañamiento.*

► *Donativos año a proyectos que ayuden a erradicar la violencia, impactando la vida de más de dos millones de mujeres, de la mano*

con diversas organizaciones y fundaciones.

¿Cuál ha sido su contribución para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres?

Las mujeres en posiciones de liderazgo tenemos el rol de acompañar y ser mentoras. En AVON cuando hablamos de apoyar a las mujeres, entendemos que una compañía debe tener la visión de cuáles son las situaciones que afectan a la comunidad femenina, por ello empezamos a trabajar en causas sociales que las aquejan como el cáncer de mama y la violencia doméstica.

De igual forma, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2022, presentamos la plataforma "Grandiosa Mujer Avon" un espacio digital gratuito diseñado para promover el aprendizaje y brindar herramientas útiles a las mujeres de México, Centroamérica y República Dominicana, para fortalecer sus conocimientos y habilidades en ámbitos como el financiero, tecnológico y emocional, que les ayude a romper las barreras para obtener su independencia económica. Invitamos a todas las mujeres a conocer y tomar los diversos talleres que ofrecemos que las ayuden a su desarrollo personal

y profesional: <https://www.grandiosamujeravon.com/>

En su opinión, ¿qué tiene el liderazgo femenino que puede ser tan transformador y de impacto en una sociedad?

Soy fiel creyente del liderazgo sin género pues considero que cualquier persona puede marcar su propia huella cuando tiene talento y pasión por lo que hace.

Es fundamental trabajar en una educación con perspectiva de género, eso es lo que nos va a permitir transformar nuestras culturas sociales y corporativas, a medida que modifiquemos los roles de lo que tienen que hacer los hombres y qué es lo que tienen que hacer las mujeres, tendremos posibilidad de integrarnos en igualdad.

Me siento orgullosa de formar parte de un grupo cuyos valores como la inclusión, diversidad, responsabilidad social y sustentabilidad son afines conmigo como mujer y profesional.

Como parte del Grupo Natura&Co del cual forma parte Avon, adquirimos el compromiso global de mantener el balance de género en el liderazgo de alto nivel, pasando de 35 % a 50 % de mujeres en estos cargos para 2025, garantizando paridad de género y remuneración igualitaria en toda nuestra fuerza laboral para 2023.

Estoy consciente de que el desarrollo sostenible solo es posible si se unen esfuerzos para la eliminación de barreras tangibles y no tangibles que limitan el desarrollo de las capacidades de la población femenina, garantizando el acceso a condiciones de trabajo que les permita obtener una mejor calidad de vida y contribuyendo a la reducción de la desigualdad social.

Maestría Oficiales

- 🔍 **Máster en Dirección de Ciberseguridad**
- 🔍 **Máster en Compliance, Ciberseguridad y Gestión de Riesgos**
- 🔍 **Máster oficial en sistemas integrados de gestión**
- 🔍 **Máster en liderazgo positivo y desarrollo personal**
- 🔍 **Máster en Project Management**
- 🔍 **Máster Usabilidad UX Online: Analítica y diseño gráfico para proyectos Web**
- 🔍 **Máster en Marketing digital y big data**
- 🔍 **Máster en Innovación de Negocios Digitales**

Intento ejercer el liderazgo desde el ejemplo y la motivación

Nombrada como una de las 25 Mujeres de la Ciencia en América Latina, la Dra. Carmenza considera que la mujer tiene habilidades para la ciencia que el hombre no tiene. ¡Y viceversa!

Carmenza Spadafora

Coordinadora Centro de Biología Molecular de Enfermedades INDICASAT

Carmenza Spadafora es Doctora en Bioquímica y Biología Molecular por la Universidad de Granada, España. Luego de capacitaciones posdoctorales en la Universidad de Florida Central y el Instituto de Investigación del Ejército Walter Reed en el área metropolitana de Washington DC, regresó a Panamá. Ha publicado más de 50 artículos científicos sobre su trabajo sobre parásitos humanos y descubrimiento de fármacos de productos naturales.

Ella es una de las tres ganadoras de las subvenciones de Exploraciones de la Fase II de la Fundación Bill y Melinda Gates en América Latina, por su trabajo en un tratamiento alternativo para la malaria sin el uso de medicamentos. Es miembro Distinguido del Sistema Nacional de Investigación de Panamá y miembro Senior Level de la Sociedad Internacional de Ingeniería en Medicina y Biología (IEEE). Asimismo, ha sido incluida como miembro de la Sociedad de Bioquímica y Farmacia de la India, y es miembro de los consejos editoriales de Scientific Reports y Frontiers in Pharmacology. También es miembro de la Junta de Gobernadores del Centro Internacional de Ingeniería Genética y Biotecnología (ICGEB).

Una carrera llena de éxitos y logros, que podemos decir que dejará huella en las ciencias, o solo de la región. Sin embargo, cuando le preguntamos la Dra. Carmenza si se considera una

mujer exitosa y qué era el éxito para ella, nos respondió: “La pregunta es si me considero exitosa....pero la segunda pregunta es la que define la respuesta de la primera: ¿qué es el éxito? Para mí, y estoy convencida totalmente de ello, el éxito consiste en comprender de qué va la vida de cada uno, por qué existimos, qué pasará cuando se nos apague la luz, y si estamos satisfechos con la vida que llevamos. Bajo esos términos, siento que voy caminando para tratar de llegar allí, intentando que mi paso personal por la vida deje alguna cosa buena”.

La Dra. Carmenza fue nombrada recientemente por 3M como una de las 25 Mujeres de la Ciencia en América Latina y, actualmente, trabaja en el Instituto de Investigaciones Científicas Avanzadas y Servicios de Alta Tecnología (INDICASAT AIP) de Panamá.

¿De qué manera ejerce el liderazgo? ¿Qué tipo de líder es usted?

El número de miembros de un laboratorio puede variar hasta de mes en mes. Unos terminan lo que vinieron a hacer y se van para continuar su educación y otros se quedan por más tiempo, perfeccionando sus habilidades en determinado campo. Otros pocos compiten para obtener plazas como científicos juniors del Instituto. En todo caso, el liderazgo que pueda tener sobre mi grupo la

intento ejercer desde el ejemplo y la motivación. Aunque puedo ser estricta en cuanto al uso de términos científicos, a la necesidad de ser rigurosos con la data, o no aceptando ningún error ortográfico en los documentos que intercambiamos o presentamos, intento nunca hacerlo con severidad o haciendo sentir mal a ninguno. Lo único que he pretendido siempre es que se enamoren de la ciencia, que todos puedan juntar los cabos de la experimentación y la teoría, que lo que hacen les haga sentido y se sientan entusiasmados con sus experimentos, y que trabajen perfeccionando sus resultados porque les dé gusto hacerlo, quieran saber en qué resultan y no porque alguien se los pida.

¿Cómo valora la presencia femenina en las ciencias? ¿Considera que hay suficientes oportunidades para las mujeres dentro de su área de desempeño?

La mujer tiene habilidades para la ciencia que el hombre no tiene. ¡Y viceversa! Por ello, la ciencia tiene que aprovechar a ambos géneros, usando lo mejor que cada uno ofrece, formando a aquellos que tienen predilección por las carreras STEM. No todo el mundo va a ser científico, porque hay quienes les gusta otra cosa más que la ciencia. Pero a aquellos que sí les atraiga la ciencia, la investigación y la tecnología, no nos podemos dar el lujo de no contar con la mitad de la población del

planeta, el género femenino, para encontrar y aprovechar a aquellas que sí desean seguir ese camino; porque si lo desean hacer, trabajar en lo que a uno le gusta les provee con la mejor receta para hacerlo exitosamente. Por eso hay que aunar que todas las que quieran, puedan elegir las y ser exitosas en carreras STEM sin tener que sacrificar nada más allá del esfuerzo cotidiano que cualquier trabajo requiere.

¿Cómo incentivar más la participación de las nuevas generaciones de mujeres en las ciencias y la investigación?

Yo creo que en algunos lugares ya ni es tan necesario hablar de incentivar a más mujeres a elegir carreras STEM. En Panamá, por ejemplo, son más las mujeres que se matriculan en las carreras de biología, y son cada vez más las que eligen una carrera de ingeniería. Lo que hay que hacer es promover y empujar a los gobiernos para que establezcan leyes y condiciones que hagan posible que las mujeres, que tenemos la grave responsabilidad de dar continuidad a la especie humana, tengamos el apoyo necesario para no tener que escoger entre una carrera de ciencias (o un laboratorio) y ser mujer, madre o esposa, siendo plenas y felices, algo que hasta ahora han podido disfrutar, mayoritariamente, solo los hombres.

¿Cuál es el costo personal que debe pagar una mujer investigadora y científica? En su caso, ¿ha valido la pena?

Por cómo se dan las circunstancias alrededor de la investigación, que conlleva muchas horas en el laboratorio, a veces se hace muy difícil mantener relaciones que terminen en una vida familiar. Yo tuve que decirle adiós a algunas relaciones que me habría gustado poder mantener, pero a menudo a los hombres se les hace difícil entender que nosotras tengamos que cancelar una cita porque un experimento no salió como lo planeado y tenemos que quedarnos más tiempo en el lab. En mi caso, siendo consciente de que no es lo más común, no es que diga “valió la pena” pero la investigación me ha hecho sentir plena, y entre las amistades, la familia extendida, mis hermanos, mi madre y un compañero de 4 patas, ya casi no me quedaba tiempo fuera del trabajo para dividirme.

¿En algún momento de su carrera ha sentido discriminación por su género dentro de su área de desempeño?

Bueno, he tenido la suerte de no haber sentido esta discriminación, pero urgando mucho quizás puedo encontrar un ejemplo o dos, en la que algún superior o un colega me trató de forma condescendiente por

ser mujer. Tengo muchos deseos de que las condiciones entre hombres y mujeres se igualen finalmente para no tener que crear plazas o concursos o programas dirigidos solo a mujeres porque estoy convencida de que tenemos la capacidad de ganarlos en igualdad de oportunidades con los hombres. Pero, por ahora, mientras las condiciones no sean iguales, competimos en desventaja y por eso tenemos que bregar un poco más de tiempo por estas aguas que promueven, preferiblemente, a las mujeres, con el objetivo de que algún día, se llegue a la paridad.

¿Algún mentor, libro o consejo que la ha ayudado en su camino profesional?

Einstein, con su teoría de la relatividad, explicada en un corto libro de física llamado “Energía”, que saqué de la biblioteca de mis padres; la vida de Marie Curie, por supuesto; mi madre y todo su anhelo insaciable de lectura, de aprender de los mapas, de estudiar a los exploradores, de darnos alas para volar lejos de ella y perseguir nuestros sueños; y el Dr. Jagannatha Rao, primer Director de INDICASAT AIP, que me enseñó cómo se hace crecer una institución y cómo sí se puede liderar desde el entusiasmo, la humildad y la generosidad de aunar las carreras de los demás por encima de las nuestras.



EMOTIONAL BUSINESS BEYOND

www.yetmarketing.mx

 @yetmkt

 @yetmarketing.mx



Emprender es una montaña rusa

El camino está minado de grandes obstáculos, tendemos a idealizar al emprendimiento, no se trata de una línea recta, de un trayecto uniforme y constante, afirma Vanessa Marcano.

Vanessa Marcano Boos
CEO de PollitoInglés.com y Momsdata.com

Para Vanessa Marcano Boos emprender requiere enfrentar constantes adversidades, algunas internas, otras externas no contraladas, como por ejemplo el surgimiento de la pandemia. “He ido aprendiendo a tener una mentalidad de generación de soluciones y decisiones diaria, de estar creando alternativas y diferentes caminos para resolver los retos. Emprender es una montaña rusa definitivamente. Hemos pasado por crisis, hemos fallado algunas ideas, hemos invertido en proyectos que luego no han sobrevivido, y por supuesto hemos disfrutado de grandes éxitos que nos mantienen en pie y con expectativas de seguir avanzando. Todo eso es necesario para crecer y madurar como empresarias”, explica.

Con más de 12 años en el mundo del emprendimiento, la Fundadora y CEO de PollitoInglés.com y Momsdata.com con presencia en México, Venezuela y USA, ha trabajado con clientes como P&G México, P&G Chile, Cargill, Kelloggs, Johnson & Johnson y Nestlé, entre otros. Asimismo, ha incursionado como Speaker, especialmente en promover el emprendimiento femenino y la equidad de género.

Amablemente nos contó un poco de su historia y trayectoria, y de su camino por el emprendimiento femenino que la han llevado a ser una mujer Factor de Éxito,

¿Cómo nace esa necesidad de emprender proyectos enfocados en las madres y la igualdad de género?

Hace 12 años tuve a mi hija Julieta y con la maternidad viví una gran reinención de mi vida personal y profesional. Siempre supe que quería trabajar y cumplir mis sueños profesionales, tengo ese propósito claro desde el colegio.

Con la maternidad se me ocurrió una idea de negocio que probé

en redes sociales en el año 2010, se trata de una comunidad online de madres para el intercambio, compra y venta de artículos usados de bebés, a la que llamé Pollito Inglés. El nombre viene de un juego infantil tradicional en Venezuela que se juega al aire libre. Me encantó la paradoja de hacer un emprendimiento online que evocara a nuestras infancias menos “conectadas”. Así comienzan mis primeros pasos desarrollando negocios y comunidades online en torno a mujeres. Me he sentido parte de todos mis emprendimientos, como mujer consciente de las necesidades que tenemos, de nuestras incertidumbres, nuestros miedos y nuestras fortalezas y capacidad de trabajo y creatividad; así como de la increíble conexión que hay entre las mujeres. Soy testigo de la capacidad que tenemos para apoyarnos y del conocimiento colectivo y colaborativo que se genera entre nosotras. Esa sororidad la resalto y rescato en todo lo que hago como empresaria, es lo que me mueve, mi propósito se basa en generar espacios colaborativos de dar y recibir; y por supuesto, lograr mejores condiciones personales y laborales para las mujeres. Con ese impulso nace Pollito Inglés, Momsdata.com y ahora FemDataConsultoria.com; llevo 12 años trabajando con mujeres y para las mujeres.

¿Cómo fue el camino transcurrido para consolidar tus emprendimientos?

Puedo asegurar que al inicio fue un salto al vacío con grandes incertidumbres y mucho insomnio. En ese momento no era tan consciente de mis propias capacidades para generar ingresos y poco a poco me fui formando, y aprendí a tener una mentalidad más comercial y los miedos a vender se fueron disipando, aprendí a darle valor a mi trabajo y a nuestros esfuerzos como empresa. Considero que es una de las competencias que debemos desarrollar como empresarias,

un “mindset” de ventas. Ese empoderamiento no lo cambio por nada, no me lo dio 15 años de trabajo como empleada, pero sí como empresaria. Depender de mí misma para sobrevivir y mantener mi hogar es un proceso de fortaleza personal que me ha hecho crecer, ser más segura y plantear negociaciones más elevadas, y cada vez con mayores retos. El camino de emprender está minado de grandes obstáculos, tendemos a idealizar al emprendimiento, siempre digo que no se trata de una línea recta, de un trayecto uniforme y constante, eso quisiéramos, pero no es la realidad. Perder el miedo a fallar o equivocarse es fundamental. Como mujeres tenemos sobre nosotras muchas expectativas, la sociedad espera que lo hagamos todo bien, criar, cuidar, trabajar, ser exitosas, tener una gran figura, hacer ejercicios, alimentarnos bien y una lista sin fin. Sufrimos de poca tolerancia a equivocarnos, pero es necesario porque si no, seríamos extremadamente conservadoras y el proceso de transformación, aprendizaje y empoderamiento no sería igual; además es importante construir la vida que nos hemos propuesto, no la que esperan terceros de nosotras. Como mujeres tenemos, además, otros retos que resolver, temas de cuidados de los hijos, de la casa, que desafortunadamente siguen sobre nuestros hombros; trabajando incluso tres turnos en labores domésticas. Aun que he tenido apoyo familiar para ello, la carga mental es fuerte para llevar la casa, el colegio, el bienestar familiar, ¡y un gran etc.!

Uno de los caminos que tomé al inicio de mi trayectoria como empresaria fue la búsqueda de financiamiento. No es suficiente identificar una idea o una necesidad, o tener definido el target o tus usuarios/as; el dinero es la base para que la magia ocurra. Según mi perspectiva, es importante medir esfuerzos y capitalizar cada uno de ellos. En estos 12 años he probado varias formas de financiamiento que invito a otras mujeres a buscar y

probar, por ejemplo, participar en aceleradoras, en concursos de emprendimiento locales e internacionales, becas para mujeres emprendedoras, entre otros. En Pollito Inglés ganamos WAYRA de la empresa Telefónica en 2012, una aceleradora de proyectos con base tecnológica, y desde ese momento pudimos adquirir no solo un financiamiento pre-semilla, sino que recibimos formación a todo nivel con asesorías personalizadas y mentorías. A partir de allí, desde el momento que me atreví a participar en un concurso hemos ganado 5 premios de emprendimiento, el más reciente de Google México llamado Google For Startups Women Founders Mexico en 2021. Adicionalmente, hemos levantado capital semilla de lo que se llama Family/Friends, por lo que dar visibilidad a tus proyectos e ideas es clave, y sostener una red consolidada de amigos y conocidos a lo largo de la vida puede significar un gran apoyo para el arranque.

Ser fundadora, CEO y además speaker requiere una gran demanda de tiempo. ¿Cómo haces para equilibrar tus responsabilidades de trabajo con las familiares?

Ser mamá soltera y tener aspiraciones profesionales o empresariales es difícil de conciliar, las cargas físicas y mentales son altísimas. Se requiere disciplina, foco y propósitos claros. En mi caso trato de optimizar mis momentos de mayor productividad mientras mi hija está en el colegio, luego por las tardes estoy entre un ir y venir entre trabajo, cuidados y crianza. El descanso se ha convertido en mi mejor aliado, tengo sólidos hábitos de sueño, duermo al menos 7 horas todos los días, y cuando puedo hago siestas de 30 minutos para recargar energías. Recomiendo tener hábitos de descanso, momentos de ejercicios y espacios frecuentes de esparcimiento personal. Así

día a día voy construyendo el día más productivo posible, el que me permita la agenda, mis no negociables como mujer, y mis compromisos como madre. Para mí el balance laboral-familiar no existe, lo veo como un absoluto difícil de alcanzar al menos para las mujeres todavía. Creo es más viable aspirar a un balance flexible que se va construyendo hora tras hora. Unos días soy más empresaria, otros días soy más mamá y otros soy de autocuidados; y en esa danza vivo cada día; tratando de no ser perfeccionista y no autoexigirme demasiado, ya hacemos demasiado.

¿Cuál es el gran reto que superar para cerrar la brecha de la igualdad de géneros en empresas y organizaciones de Latinoamérica?

La pandemia ha traído grandes desafíos en la superación de las brechas de género en empresas y organizaciones. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), esta crisis generó un retroceso de más de 10 años en la participación de las mujeres en el mundo laboral. Así que en estos momentos estamos aún experimentando una lenta reinserción de las mujeres a este campo, ya que el COVID-19, puso en evidencia la todavía muy actual división de género del trabajo, en la que quedó clara que sobre los hombros de las mujeres siguen recayendo mayoritariamente las labores domésticas, los cuidados y crianza de los hijos, y de las personas mayores. Por ello, los retos son grandes, y son nuestro principal propósito en FemDataconsultoria.com en el trabajo con las empresas y organizaciones. En primer lugar, un trabajo de sensibilización, luego formación en sesgos inconscientes, estereotipos de género y otros conceptos claves basados en teoría de género; y luego estrategias claras con acciones determinadas para fomentar la participación femenina en el trabajo e impulsar

su crecimiento hacia cargos de mayor liderazgo dentro de las organizaciones. Recordemos que el mundo está compuesto por 50 % hombres y 50 % mujeres, ser inclusivos fomenta la innovación, y además está demostrado que trae grandes beneficios económicos a las empresas que se calculan en un incremento de más del 10% de retorno de inversión cuando las plantillas son balanceadas.

¿Cuáles serían los sectores donde consideras que el emprendimiento femenino tiene más oportunidades de empoderarse?

En cualquier sector las mujeres podemos crecer y desarrollarnos. No existen sectores feminizados, eso es precisamente lo que queremos cambiar. Según mi perspectiva, las mujeres podemos proponernos trabajar en cualquier sector que para nosotras sea de interés. Tenemos la capacidad de formarnos en cualquier área y allí trabajar para lograr nuestra autonomía económica y desarrollo personal y profesional. Actualmente, estamos trabajando para fomentar las carreras STEAM: Ciencias, Tecnología Ingenierías, Artes y Matemáticas (siglas en inglés de Science, Technology, Engineering, Arts and Maths), en cuyas áreas las mujeres estamos subrepresentadas y son precisamente las carreras que más van a ser demandadas en futuro muy cercano. Por ello fomentamos desde todas mis empresas la visibilidad de mujeres líderes y modelos a seguir en estas áreas, para que nuestras hijas y mujeres adolescentes comiencen a interesarse por estudiar estas carreras profesionales y tengan asegurado un espacio en el futuro próximo en empresas, emprendimientos, Startups, y organizaciones que ya tenemos aquí a la vuelta de la esquina. Es imperativo romper con los estereotipos de género que imponen carreras para mujeres y carreras para hombres.

¿Qué es Solve for Tomorrow?

Es una oportunidad única que nutre el pensamiento creativo e impulsa a los jóvenes a generar soluciones transversales para problemáticas sociales a través de un enfoque STEM.

STEM
(Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática)



www.solvefortomorrow.com

A portrait of Claudia Cárdenas, a woman with short dark hair, wearing purple-rimmed glasses, a vibrant purple textured blazer over a light-colored top, and a colorful circular necklace. She is smiling and looking towards the camera. The background features a wall with a geometric pattern of white and light blue lines.

Es necesario desarrollar una estrategia personal de empleabilidad

Claudia Cárdenas

Directora regional y consultora internacional en procesos de talento y gestión de personas

Claudia Cárdenas tiene amplia experiencia en gestión del talento humano y competencias comerciales en diferentes sectores. Se ha enfocado en el desarrollo de soluciones innovadoras de HR alineadas al plan estratégico, así como a la creación de equipos multifuncionales orientados a resultados.

Afirma que su pasión es comunicar y ser positiva, entendiendo estas como valiosos recursos que ayudan a planificar y tomar decisiones. “Estas son la base que pueden lograr los objetivos y aportar a la motivación de los equipos”, sostiene.

Su habilidad para liderar en situaciones de cambio, negociar y generar relaciones de confianza la ha llevado a trabajar en países como México, USA, Chile, Perú y Panamá en sectores como Rubros TI, BPO, Logística, Seguridad, Banca, Telecomunicaciones y Gastronómico.

En cuanto al liderazgo femenino en las empresas, señala que, aunque resulte un tema complejo, debido a que en Latinoamérica aún se requiere

un cambio cultural (empresas) y mindset personal, se puede fomentar primero con equidad de oportunidades y de salarios, acortando así las brechas salariales.

“Al igual que en Perú y Chile, nos interesa tener una visión muy positiva y realista del potencial de liderazgo de cada mujer, estamos en Recursos Humanos y Hunting, y nos gusta aportar listas de talentos, y neutralizar los sesgos de género, queremos poder abrir el camino hacia una mayor equidad en candidatos para posiciones c-level”, afirma.

Para Claudia, los 3 elementos fundamentales que todo departamento de recursos humanos debe tomar en cuenta al momento de escoger un talento para contratar es que estos sean capaces de potenciar su liderazgo, siendo empáticos y buenos comunicadores, que sean hábiles tomadores de decisiones, y con capacidad de manejo para enfrentar las circunstancias.

“Esto es partiendo sobre todo de la premisa que están ya muy bien chequeadas las competencias como certificaciones, niveles de

idiomas idóneos al cargo y experiencia comprobada acorde al requerimiento”.

Para aquellos que buscan empleos, aconseja que para cada nivel de responsabilidad e industria hay que desarrollar una estrategia personal de empleabilidad, tomando en cuenta la construcción de marca personal (en linkedin) y mucho networking. “Solo postular a los avisos te da la perspectiva del 20 % del mercado público, no del otro 80 % donde hay muchas oportunidades interesantes”, indica.

Cárdenas apunta que más del 70 % de los puestos están en el mercado oculto, no se publican, y este porcentaje crece a mayor de nivel de responsabilidad (como CEO, CFO, CTO y todos los otros c-level) por un tema de respeto a los actuales posiciones, se deben buscar por HUNTING.

“Hoy la piscina de talento es inmensa, por lo que hay mucho talento disponible y además con el tema de formas híbridas, remotas, puedes acceder a personas de otras ciudades u otros países con mayor facilidad”, señala.

A portrait of Mariana Valdés Riveroll, a woman with long dark hair, smiling and wearing a blue zip-up top. She is wearing large hoop earrings, a necklace, and a ring. Her right hand is raised near her face, and her left hand is on her hip. The background is a plain, light grey.

Las mujeres somos más holísticas, más gregarias y más perceptivas

Mariana Valdés Riveroll
Directora de Alianzas Save of
Children México y Latinoamérica
Estratégicas

Mariana Valdés Riveroll lleva 18 años trabajando con Save The Children México y afirma que ha sido una experiencia de crecimiento y satisfacción. “He enfrentado todo tipo de retos, como abrir oficinas en ciudades en donde no operaba Save the Children, negociar con sindicatos de maestros para convencerlos de poner a la niñez primero antes de intereses gremiales, tener que cerrar programas por falta de financiamiento, coordinar campañas de procuración de fondos muy exitosas, lograr que grandes empresas se sumen al trabajo por la niñez, y muchas más experiencias.

Casi dos décadas trabajando por los niños y niñas de México le han traído grandes aprendizajes: “el primero es que yo tengo que estar bien (física y emocionalmente) para poder dar lo mejor de mí misma en todo momento; el segundo ha sido que, cuidar, acompañar a mi equipo y delegar es fundamental

para lograr resultados mayores; y, por último, que hay que tener una actitud positiva, hacer las cosas con pasión y ser resiliente cuando las cosas no salen como esperábamos”.

Estudió Derecho en el ITAM, realizó maestría en la Universidad de Cornell y de Georgetown e inició su trayecto en el sector social en 1998. Es hoy la directora de Alianzas Estratégicas a nivel nacional, llevando las relaciones con grandes empresas, donantes mayores y otros actores que contribuyen financieramente a los objetivos de la organización.

Mariana cree que las mujeres son más holísticas, más gregarias y más perceptivas, y esto fomenta la creación de equipos interdisciplinarios que se comprometan con una causa y que permanezcan el el tiempo para lograrlo.

En términos de sostenibilidad, considera que hay un gran desafío por vencer: “la sostenibilidad

no es siempre rentable a corto plazo, y como la mayoría de las empresas buscan resultados económicos inmediatos, pueden no querer invertir ni el tiempo ni recursos para lograrla”.

Según su experiencia, para que una niña en condiciones vulnerables logre vencer la brecha de género, primero que nada ella tiene que creer en ella misma. Y esto sólo es posible si la niña recibe la información y/o tiene la vivencia que genere una transformación interior en ella. “Por eso el trabajo de Save the Children para promover la igualdad de género es fundamental; a través de talleres lúdico-vivenciales logra que las niñas tengan esta vivencia y puedan tomar decisiones que las lleven a ir venciendo la brecha de género. Son miles de decisiones que una niña debe de tomar durante toda su infancia, adolescencia y juventud para lograr vencer la brecha de género”, concluye.

Gran reto de organizaciones es formar equipos de alto rendimiento

En los últimos dos años se ha acelerado la adopción de tecnologías y la era digital. Ahora muchas empresas sienten la necesidad de transformarse, de evolucionar, tienen miedo de quedarse atrás, pero a la vez no saben por dónde empezar, expone Daniela Blank.

Daniela Blank

CEO de DAR

Para Daniela Blank, quien junto a su talentoso equipo, lidera DAR, una organización cuyo propósito es ayudar a una evolución en la cultura de la organización, en su gente, en sus equipos de trabajo, su comunicación interna, para poder lograr todas las metas que se plantean sus clientes. “Lo hacemos a través de la creación de su Identidad Cultural y el desarrollo en las habilidades esenciales para el siglo XXI en sus personas”, afirma.

Daniela Blank, abogada venezolana con LLM de Columbia University, y radicada en Ciudad de México, es cofundadora y CEO de DAR, que tiene una plataforma digital para evolucionar la cultura de las empresas llamada GROW.

Gentilmente nos compartió un poco de su historia, trayectoria, y su pasión por el capital humano, que la han llevado a ser una mujer Factor de Éxito.

¿Cómo nace su pasión por potenciar el Capital Humano?

Toda mi vida he querido ayudar a avanzar a Latinoamérica. Creo que somos una región con gente maravillosa estancada en sistemas que no funcionan y que debemos tratar de cambiar. Al principio de mi carrera quise aportar desde el ámbito público, luego en el ámbito social. Después de 10 años di un giro para comenzar a hacerlo desde las empresas.

Creo que todos los sectores aportan hacia el desarrollo y el sector privado es uno de los más importantes.

Cuando decidí emprender quería acompañar a las empresas a desarrollar su estrategia de impacto social y ambiental. Pero fue uno de mis actuales socios en DAR, Maickel Melamed, quien me dijo "para que las empresas

puedan hacer un impacto fuera, primero su equipo debe estar bien". Y es que la clave del éxito de las empresas depende de las personas que la conforman. Sin embargo, sabemos que 8 de cada 10 personas a nivel mundial no están satisfechas con su trabajo y el ambiente. Pensar en eso, sabiendo que pasamos más tiempo en nuestro trabajo que con nuestras familias, me di cuenta de la gran oportunidad que tenemos de acompañar a las empresas a evolucionar su cultura, para que las personas vivan vidas apasionantes. De ahí nace la idea de crear a DAR una agencia de cultura organizacional, enfocada en humanizar a las empresas para liberar su potencial.

¿Cómo fue el camino transcurrido para poder fundar y hacer crecer su propia empresa especializada en Cultura Organizacional?

No ha sido fácil, pero ha sido muy gratificante. Comenzamos en México dos mujeres, jóvenes, venezolanas, tratando de ganarnos la confianza de empresarios mexicanos para que nos abran las puertas de sus empresas y poder acompañarlos en esta evolución cultural. Agradecemos a cada una de las personas que nos tuvo la confianza, y nunca la dimos por sentado.

Dejamos que nuestra dedicación, nuestro esfuerzo y la calidad de nuestro trabajo hable por sí solo, y poco a poco hemos podido ir avanzando y ser recomendadas por nuestro trabajo para acompañar a otros en su camino. Hoy hemos trabajado con más de 60 empresas en el desarrollo de su Identidad Cultural y en la capacitación de sus equipos.

Ser CEO de una agencia de cultura organizacional que tiene como propósito la

transformación humana e innovación no es un reto fácil. ¿Cómo lo hace posible DAR?

Sí es un gran reto, primero porque muchas empresas todavía no sienten que lo necesitan. México, y en general Latinoamérica, es una región donde más del 90 % de sus empresas son pymes, dentro de ellas la gran mayoría son familiares. Esto es muy bonito, pero a la vez es retador a nivel del trato entre personas. Muchas no tienen estructuras formales, reglas claras, o han hecho algún trabajo de visualizar nuevas formas de hacer lo que llevan haciendo por décadas. Sin embargo, el mundo de hoy lo exige más que nunca y la pandemia nos lo demostró.

En los últimos dos años se ha acelerado la adopción de tecnologías y la era digital. Ahora muchas empresas sienten la necesidad de transformarse, de evolucionar, tienen miedo de quedarse atrás, pero a la vez no saben por dónde empezar. Y muchas comienzan por la adopción de las tecnologías. Sin embargo, sin tocar el lado humano, puedes invertir millones de pesos en tecnología que las personas no saben usar y no quieren aprender.

El Capital Humano es esencial para que una organización funcione de manera óptima, ¿Cuáles son los grandes desafíos para formar un gran equipo de trabajo según su experiencia?

Sí, las personas son clave para el éxito de las organizaciones y es un gran reto formar equipos de alto rendimiento. Imagínense, son puros extraños, con diferentes bagajes y experiencias que los colocan juntos y les dicen "ahora trabajen juntos y logren todas las metas que nos planteamos". No es fácil, pero tampoco imposible.

Los grandes desafíos para formar un gran equipo son:

► *Atracción de un gran talento para el rol que lo necesitas. Para ello tu empresa debe ser atractiva, con una gran cultura, valores claros, con una oferta económica competitiva y un equipo de personas compatibles. El mejor talento quiere rodearse de otras personas maravillosas.*

► *Generar una buena comunicación y confianza entre las personas: crear un ambiente de trabajo seguro, donde las personas confíen en que el otro tiene la capacidad de hacer su trabajo, y cuenten con habilidades y herramientas de comunicación es otro gran desafío.*

► *Alinear visiones para que todas y todos trabajen hacia una misma meta: este es el tercer reto, que se hace más pequeño si hay confianza y buena comunicación, pero alinear a las personas y apuntar hacia un mismo objetivo, sentirnos parte de algo más grande que nosotros y remar hacia una misma dirección es también un gran desafío de los equipos.*

¿Cuál cree usted que es la clave para equilibrar la brecha de género en puestos directivos en las organizaciones?

Hoy en día, tenemos que hacerlo de manera muy intencional, porque no va a ocurrir solo. Todavía para muchos liderazgos, el hecho de que sean 100 % hombres en una mesa directiva no lo ven como algo extraño. Para ellos esto no es un problema y no ven la ventaja de generar este equilibrio. Así que hay mucho trabajo por hacer para ampliar la perspectiva de los empresarios, demostrar casos de éxito y los stakeholders presionar a las empresas para

que ello ocurra. Estas acciones de "discriminación positiva" para muchos no caen bien, pero son un mal necesario para cambiar siglos de exclusión. Ojalá que en 20 años ya no se tengan que hacer porque naturalmente ocurren, pero por ahora hay que hacerlo.

¿Cuál es su perspectiva hacia el futuro en este sector que tanto le apasiona y que tipo de legado le quiere dejar a las organizaciones que han confiado en usted?

Creo que en el futuro trabajar en la cultura de la empresa va a ser algo evidente como una de las acciones estratégicas más importantes que deben hacer. Lo que más deseo lograr en las organizaciones que trabajamos es que reconozcan la importancia de todas las personas de sus organizaciones, que apuesten por ellas. Y que, si trabajan en su cultura, sus valores, su lenguaje, la toma de decisiones será más fácil, tener un gran equipo de trabajo sucederá y lograrán todas las metas que se planteen.

¿Cuáles son los pilares de su propuesta de valor para las organizaciones?

DAR acompaña a las empresas a evolucionar a través de dos grandes pilares:

1. *Identidad Cultural, una metodología propia donde las empresas definen la cultura que quieren vivir, desde la visión, su propósito, sus valores, hasta la estructura y rituales de equipo y los ayudamos en la implementación.*

2. *GROW, una plataforma para que los equipos aprendan juntos las habilidades esenciales para el siglo XXI, crezcan*

profesionalmente, se conecten a nivel humano y evolucionen su cultura. Las habilidades más importantes que debemos aprender son aquellas que las máquinas (por ahora) no pueden hacer por nosotros como la creatividad, la inteligencia emocional, la resiliencia, la toma de decisiones, la mentalidad de crecimiento, el pensamiento crítico, entre otras. Hemos desarrollado 24 cursos de las 24 habilidades más importantes según el Foro Económico Mundial.

¿Por qué Grow pasó a ser la bandera de presentación de DAR? ¿Qué lo hace tan interesante?

Durante la pandemia muchas cosas cambiaron y una de ellas fue la cultura de las empresas. Hoy el trabajo remoto y la cultura híbrida son una realidad que llegó para quedarse. También vemos que vivimos en tiempos acelerados, de incertidumbre que requieren nuestra adaptación y resiliencia. Por estos dos fenómenos creamos GROW, una plataforma digital donde los equipos de trabajo aprenden las habilidades más importantes para esta era como la creatividad, inteligencia emocional pensamiento crítico y a la vez generamos un espacio de encuentro y conexión humana que se ha perdido por el trabajo a distancia y lo acelerado de nuestras semanas.

Se convirtió en nuestra bandera porque queremos llegar a más organizaciones y apostar por su crecimiento y evolución. GROW es una plataforma accesible para todas las empresas que quieran llevar a sus equipos hacia su máximo potencial y evolucionar su cultura, porque sabemos que el mundo de hoy nos lo exige.

Debemos explotar nuestra intuición

Durante 12 años ha impulsado una marca de joyas en las que ha fusionado la cultura mexicana y la elegancia en piezas únicas e inolvidables

Erika Ponce

Propietaria y diseñadora en Mina Ro Mina

Crear piezas de joyería únicas ya es un gran reto, pero concentrar en ellas la cultura, la arquitectura, la naturaleza y otras virtudes de todo lo que representa la nacionalidad mexicana, es escalar un sueño a otro nivel.

Y este es el trabajo de Erika Ponce, propietaria y diseñadora en Mina Ro Mina quien materializa en cada pieza las técnicas de escultura tradicional y en cera, con lo más avanzado de la tecnología. Para ello cuenta con impresoras 3D de última generación y softwares especializados que le permiten generar emociones inolvidables con solo mirarlas y en las mujeres que las portan.

Para ella, el liderazgo femenino es, definitivamente, transformador y de impacto en una sociedad. “Creo que como mujeres poseemos un instinto intuitivo muy único de nuestro género que debemos explotar. Estamos transformando la manera en la que las futuras generaciones se ven a futuro, ya que en su mayoría tienen un proyecto de vida profesional además del personal”.

Erika ingresó a la Universidad de Monterrey para estudiar la carrera de diseño gráfico donde su proyecto final fue reconocido con una excelencia académica. Al graduarse se fue a Florencia para estudiar historia del arte y retomar la escultura en cera, esta vez enfocada a joyería, en la reconocida escuela Lorenzo de Medici.

Ese fue el lugar en donde aprendió las técnicas básicas de joyería y comenzó a buscar su estilo propio, inspirándose en las múltiples formas orgánicas de las diferentes obras renacentistas italianas.

Luego regresó nuevamente a México para trabajar en publicidad durante un año y, a pesar de que ha manifestado en otras oportunidades que disfrutó esa breve experiencia como diseñadora gráfica, se dio cuenta que su verdadera pasión estaba en la escultura. Entonces, decidió viajar a Nueva York para estudiar joyería ya decidida a que era a lo que se quería dedicar.

En Estados Unidos entró en una escuela enfocada 100 % a joyería, llamada Kristin Hanson con el fin de pulir su técnica; en ella concursó en un proyecto de la marca Swarovski llamado “Crystal Loves Leather” y su pieza fue una de las seis seleccionadas por un curador de arte para ser expuesta en la galería Swarovski de Nueva York.

Como todo emprendedor, Erika contó con gente que confiara en ella. Conoció a un maestro joyero quien le dio la oportunidad de ser su aprendiz, ahí continuó su aprendizaje de diferentes técnicas avanzadas de joyería y trabajó en proyectos especiales para el famoso diseñador de accesorios Alexis Bittar.

Precisamente en ese camino, encontró su estilo, lo definió y regresó a México para trabajar de lleno en su primera colección.

Aunque cuenta con un amplio equipo tecnológico, cada elemento es hecho a mano con diseños vanguardistas y atemporales. Además, han trascendido fronteras, pues sus productos llegan a República Dominicana de la mano de Wendy Salcedo, como su representante en esa nación caribeña.

Fundada en 2010, Mina Ro Mina ha logrado desde entonces diseñar y crear colecciones que vinculan la joyería, los clientes y la cultura mexicana y, sobre todo,

teniendo como base fortalecer el vínculo de identidad con la idiosincrasia y cultura del país.

El deseo por construir una marca mexicana de joyas nació en su corazón desde muy niña, según nos comentó al momento de realizarle esta entrevista para Factor de Éxito.

“Desde chiquita tenía una enorme fascinación por las minas de Guanajuato, el estado de dónde soy. Por cierto, de ahí viene el nombre MINA RO MINA. A lo largo de mi vida experimenté con pintura y escultura, en la carrera estudié diseño gráfico. Cuando hice un curso en Italia de escultura aplicada a joyería me di cuenta que había encontrado mi pasión, y después de terminar este curso en Nueva York me animé (sin pensarlo dos veces) a emprender. Empecé Mina Ro Mina con mucho, pero mucho miedo, pero de igual manera lo hice sin mirar atrás”.

Sus colecciones brindan elegancia y sofisticación a cualquier vestimenta y están inspiradas en los cenotes y arrecifes de coral de la Riviera Maya, el Imperio Azteca, las minas de Naica de Chihuahua y en las colinas de los barrios Roma y Condesa de Ciudad de México, entre otros lugares memorables de la geografía mexicana.

A casi 12 años de estar al frente de Mina Ro Mina, Erika describe su trayectoria como un continuo aprendizaje tanto personal como profesional. “He aprendido a ser paciente, a comunicarme mejor con los demás, a sobrellevar el estrés y sobre todo a adaptarme a los constantes cambios del mundo y del mercado”.

Actualmente, se han realizado 10 colecciones con una amplia aceptación en el mundo de la moda, disponibles en Nueva York,

Los Angeles, Londres, Dubai, Kuwait, Arabia Saudita, Caribe y en todo México de manera online. Erika diseña, esculpe y ensambla a mano cada pieza de Mina Ro Mina desde el modelo en cera hasta el producto final en baño de oro y plata .925. La diseñadora describe sus creaciones como “pequeñas esculturas que decoran al cuerpo”.

Dentro de las grandes lecciones valiosas, que a diario se presentan en la vida, la diseñadora afirma que su mayor aprendizaje ha sido que todo pasa, que nada es permanente, tanto para bien como para mal.

En muchas oportunidades, la mexicana ha comentado que “una joya es una obra de arte”, pero surge la interrogante de si una joya puede adaptarse a cualquier mujer o son éstas quienes deben adaptarse a las joyas. Su respuesta es una: La versatilidad.

“Yo creo que las joyas, a diferencia de otros accesorios como las bolsas o los cinturones, son increíblemente versátiles. Yo creo que éstas se adaptan al estilo de cada mujer. Por ejemplo, yo uso los mismos aretes con un vestido formal que con una t-shirt blanca y unos jeans”.

Más de una década frente a este proyecto, no solo siendo la artista detrás de cada diseño, su elaboración, venta y distribución, sino que además ha sido la principal embajadora de la marca, la han llevado a gestionar el equilibrio entre lo personal y lo laboral.

“Con organización y mucha autocompasión. Hay veces nosotras mismas somos quienes nos exigimos ser perfectas en ambos ámbitos y creo que la perfección no existe. En mi caso cuando veo que estoy siendo demasiado exigente conmigo mismo, me recuerdo a mí misma que hago lo mejor que puedo y que este camino se trata de disfrutarlo”.

A portrait of Laila Chartuni Ortega, a woman with long, wavy blonde hair, smiling and wearing a black blazer, a silver necklace, and large earrings. She is sitting at a table with her hands resting on it.

Nuestra misión es redignificar el trabajo del ser humano, más allá del género

TOP Companies acompaña a las organizaciones en el fortalecimiento de su cultura, a través de evaluaciones de desempeño por objetivos sin preocuparse que los resultados vengan de una mujer o de un hombre.

Laila Chartuni Ortega
Presidenta TOP Companies

Laila Chartuni, presidenta de la empresa TOP Companies, es apasionada de la Cultura Organizacional, lo que ella llama la columna vertebral de la organización, porque es la personalidad de las compañías, la forma de ser, hacer y pensar de las personas que forman parte de las empresas.

Ella es Licenciada en Comunicación y Relaciones Públicas de la Universidad Latinoamericana y tiene una maestría en Comunicación Organizacional de la Universidad de California, Laila es una mujer que combina pensamiento estratégico y conexión emocional. Su formación académica y su experiencia, le han permitido ser líder en el diagnóstico y fortalecimiento de la cultura organizacional.

“Estamos todavía en pañales en muchos temas de diversidad e inclusión dentro de las empresas. Los líderes y las áreas de Recursos Humanos tienen hoy, más que antes, el reto de lograr que las mujeres, en su persona y trabajo, sean respetadas por igual. La palabra respeto en todas sus formas cobra un sentido diferente cuando tienes un trabajo digno”, afirma Laila.

¿Cuál es su pasión, ese talento que descubre dentro de usted que es útil al mundo y puede ser el motor de su vida?

Mi familia es mi pasión y mi motor, lo que aprendo de ellos y al mismo tiempo ser ejemplo me lleva a ser cada día una nueva versión de mí. Soy una apasionada de la vida, de lo que ofrece, de los retos, del amor con que hago todo lo que llevo a cabo. Trabajar por y para la gente, saber que a través de mi quehacer diario impacto la vida de otros me apasiona, desafía y ahí es donde encuentro mi talento. Soy resiliente, que vive su día a

día en constante crecimiento; soy alguien que cree en sí mismo y en la capacidad de ser cada día mejor. Cuando se comprende que la vida es un regalo que se honra en cada momento, no puedes sino apasionarte por ella.

¿Cuáles son los beneficios o los aspectos laborales más importantes que debe ofrecer una empresa para captar y desarrollar el talento femenino?

Deben poner la atención necesaria en la cultura de la diversidad, la inclusión y la equidad. Facilitar, promover y acompañar el crecimiento de las mujeres al interior, modelarlas para que lleguen a tener representación en todos los niveles de la organización. Siempre teniendo en cuenta no caer en condiciones que las privilegien por sobre los hombres. Las empresas tienen la gran responsabilidad de transmitir seguridad a sus colaboradoras, de brindarles las condiciones para su estabilidad emocional dentro del trabajo, de establecer equidad de condiciones de trabajo y procurar su desarrollo. Es importante que las mujeres sientan y vean ejemplos de otras mujeres que sí pueden mejorar sus condiciones dentro de la empresa, que sí pueden desarrollarse y llegar a puestos gerenciales y directivos.

¿Cómo fomentar el liderazgo femenino en las empresas?

Las empresas deben preocuparse por facilitar, promover y acompañar el crecimiento de las mujeres en todos los niveles, igual como lo hacen con los hombres, guardar un equilibrio. En la medida en que las visiones sean equilibradas dentro de las empresas, donde hombres y mujeres encuentren un reflejo de su esencia en el sistema cultural de la organización, la propia cultura

se enriquece y se vuelve mucho más fuerte. Las empresas tienen la responsabilidad de brindar las condiciones para la estabilidad emocional de las mujeres dentro del trabajo, promover la equidad, impulsar su desarrollo, pero también nosotras debemos estar conscientes que somos responsables de esforzarnos y trabajar para que nuestra vida laboral sea tan exitosa como queramos.

¿Está usted de acuerdo con las cuotas de género en las organizaciones o privilegia usted los méritos antes que el género para la obtención de puestos de alto nivel en la organización, tal como puede ser una posición de junta directiva?

Definitivamente no deben regir las cuotas de género al controlar talentos o promover a alguien a cierta posición, se debe imponer el talento.

Lo que hemos visto es que, en el afán de “equilibrar”, muchas empresas se preocupan por cumplir cuotas, en lugar de ponderar capacidades y habilidades. Hoy sabemos que el talento habla por sí mismo y cada vez son más las empresas que se abren a la posibilidad de tener dentro de sus filas representación de todos los segmentos de su población, incluido el directivo. Tenemos mucho que andar todavía, pero esta ecuación en donde el talento es el que se impone, permite que la empresa se enriquezca y gane, pero sobre todo el gran ganador es el mundo, se puede tener equilibrio en donde hay representación de todos los seres humanos.

En la medida en que podamos reconocer el talento de los seres humanos, más allá de cualquier diferencia me parece que vamos a crecer como sociedad y como organizaciones.

¿Cuál ha sido su contribución para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres en toda la región desde TOP Companies?

A través de las evaluaciones de cultura organizacional que realizamos, ayudamos a visualizar temas de equidad de género y a mejorar las prácticas, en ese sentido, en cientos de empresas. Nos hemos dado cuenta que las Empresas TOP, aquellas que encabezan el ranking que realizamos año con año y que destacan por sus prácticas, han modificado la realidad de las mujeres que tienen en sus filas. Las respetan, las han resignificado y han sido soporte en momentos críticos, como la pandemia, diferente a la realidad que viven tantas otras mujeres. Hemos visto avances significativos, lo cual nos llena de orgullo.

En su posición de presidenta de TOP Companies, ¿Cómo ejerce usted el liderazgo?

En este tema en específico me he preocupado porque TOP Companies sea un soporte para nuestros colaboradores, con condiciones de inclusión y equidad sin distinción de género.

En lo personal, creo mucho en la ejemplaridad, en que aquello que le decimos al colaborador lo vea aplicado en el día a día dentro de la organización, de parte mía y de los líderes de las diferentes áreas. Creo en la confianza y en que una cultura organizacional sólida, permite que cada miembro cumpla con su parte del trato. Busco claridad y transparencia en

la comunicación y sobre todo tener resonancia. La conexión emocional es la clave de todo, puede ayudarte a sostener a cualquier equipo, bajo cualquier situación. Eso te permite “cablearlos” y que respondan incluso a la distancia, como fue necesario en los momentos más críticos de la pandemia.

En el transcurso de su carrera, ¿cuál ha sido el obstáculo más importante al que se ha enfrentado? ¿Cómo ha podido vencer esos desafíos de carrera para alcanzar la posición que hoy tiene?

La vida no tiene obstáculos sino desafíos, y cada día es uno distinto, grande o pequeño. La clave para vencerlos es tener confianza en mí. Nunca he pensado que no puedo, no creo en ello; para mí es necesario retarme día a día, no perder el objetivo, comprender que las cosas se ganan con trabajo, perseverancia y con la capacidad para volver a empezar, es decir, ser resiliente.

Para mí, como líder, el primer desafío es mirarme a diario y reconocer si lo que reflejo es lo que deseo que otros vean, si es la versión que busco de mí; es un ejercicio fuerte de autoconocimiento, pero puedo llevarlo a cabo porque confío en mi talento.

Diario descubro a dónde puedo llegar y acepto cuando hay que hacer cambios, desde mí, con mi equipo, y esa es la manera en que disminuyo los puntos ciegos; el resultado es poder reinventarme todos los días sin perder el objetivo. Una persona sin propósito

no puede retarse ni vencer desafíos, pero sobre todo no logra honrar sus talentos e impactar con ellos la vida de otras personas.

¿Algún mensaje que quisiera compartir con las nuevas generaciones de mujeres?

Honren lo que son: Mujeres. No tienen que ser, ni parecer algo que no son. No lidero como hombre, no me visto como hombre, honro lo que soy, soy mujer. No necesito comportarme como hombre en una mesa de negociación o para encabezar un equipo de trabajo o una empresa. El poder surge en ti, no del que te lo da.

No es que la empresa te dé el poder, es que el poder es tuyo, tú decides que haces y hacia donde lo llevas. Algunas mujeres creen que la empresa ahora sí volverá su mirada hacia ellas, porque la situación está cambiando. Pero no, tú determinas cuando vuelven la mirada hacia ti, por tu talento, por lo que eres, por tu trabajo; porque tu trabajo habla por ti. Las mujeres no pueden esperar a que alguien más les dé el lugar o el poder, cuando el poder es suyo; se toma, igual que el liderazgo. Se actúa. Tú decides donde quieres estar, pues el poder ya lo tienes, si bien se ha formado como un ámbito dominado por hombres, también ha habido una cierta postura cómoda por parte de algunas mujeres al decir “Es un mundo de hombres, no nos dejan entrar”. ¿Qué has hecho para subirte a ese lugar? ¿Realmente estás haciendo todo para levantar la mano y querer estar allí? ¿Quieres el poder? Actúalo y demuestra que tú puedes.

ExL

Liderazgo Exponencial

ESTRATEGIA, PROPÓSITO



MOTIVACIÓN Y FEEDBACK



IMPULSA EXPONENCIALMENTE A TU COMPAÑÍA

Los actuales entornos empresariales requieren **una nueva forma de liderar. Lleva a tu compañía** hacia el liderazgo de la era digital **y cumple tus objetivos**

Líderes que forman **Líderes**

 @LIDEREXPONENCIALOF

 LIDEREXPONENCIAL

Un retiro de celebración

Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

www.IsmaelCala.com

Twitter: @cala

Instagram: ismaelcala

Facebook: Ismael Cala

Hace un par de semanas me encantó leer la noticia del retiro honroso de Betty Reid Soskin, la oficial de guarda parques de mayor edad de ese servicio nacional en los Estados Unidos de nada más y nada menos que 100 años de vida.

Si me sigues en mis redes sociales y en este espacio de opinión, sabrás que siempre comparto mi deseo de llegar a los 137 años como mi tocayo bíblico Ismael.

Esta nota me recordó que no se trata de llegar por llegar, sino la importancia de hacerlo desde las tres esferas que conforman la palabra SER: Servicio, Excelencia y Resiliencia.

Y es que muchas veces escuchamos a personas que pasan la vida en piloto automático, contando los días y las horas para que llegue el fin de semana,

las próximas vacaciones o el momento de retirarse y que pareciera que son alérgicos al trabajo o que sencillamente no sienten ningún tipo de pasión por lo que hacen.

Mi deseo de llegar a tan avanzada edad tiene que ver con la intención de hacerlo de una forma plena y conectada, como Betty, quien una de las cosas que más agradece es haber podido compartir su testimonio en primera persona de sus vivencias durante la Segunda Guerra Mundial.

Esto me recuerda otra mirada a este tema y que tiene que ver con el valor de las personas mayores en nuestra cultura latina. Con honradas excepciones, en nuestros países se suele subestimar la sabiduría que solo se alcanza con la edad, a diferencia de otras tradiciones en donde las personas mayores son tomadas en cuenta, escuchadas y honradas cada minuto, pues son los que

han estado más tiempo que nosotros aquí y de quienes tenemos mucho que aprender.

Mi pregunta para ti hoy es ¿hasta qué edad te gustaría vivir? Pero, segunda pregunta y más importante que la anterior ¿qué estás haciendo hoy para llegar a esa edad en completa plenitud mental, corporal y espiritual?

Retomemos el acrónimo que hemos hecho con la palabra SER: Servicio, Excelencia y Resiliencia. Cada día decido consagrar al servicio todas mis actividades. Al mismo tiempo, estoy comprometido con la excelencia en cada detalle de las metas que me propongo. Finalmente, todo aderezado con la resiliencia de saber que, muchas veces me vamos a caer y fallar, pero que siempre podremos volver a empezar.

Gracias Betty por recordármelo con tu ejemplo.



DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS COMO ALTERNATIVA PARA AGUDIZAR LA VISIÓN PERIFÉRICA DE LA GERENCIA EN LA NUEVA NORMALIDAD.

Por: **Dra. Margel Parra**

@margelparra

Las brechas digitales cada vez están más reducidas en cuanto al uso de la tecnología y la virtualidad para el que hacer del trabajo; el teletrabajo ha llegado de formas abruptas, y aunque venía caminando, la pandemia aceleró la necesidad de las organizaciones de adaptarse al uso de lo tecnológico, para seguir estando, desde su quehacer o desde cambiar el producto o servicio que se ofrecía. Lo cierto es que, la forma de hacer las cosas, ha sufrido cambios vertiginosos, y las personas en sus espacios laborales, han tenido que ajustarse a las nuevas necesidades, por tanto, deben continuar su desarrollo personal y profesional para ser competitivas.

La nueva normalidad trae consigo retos para todas las organizaciones, y es una realidad que es momento de tener cada vez más claras las competencias y habilidades de los colaboradores en lo que implica a

la gestión y la gerencia para cumplir con los diferentes roles y ejecutar las funciones y tareas de forma pertinente y, que de igual forma, implique un cumplimiento del propósito, tanto de la empresa como de las personas.

El liderazgo digital requiere que se tengan afinados los dones y la disposición de desarrollar todo el potencial, así como agudizar la vista periférica. Por esta razón, el primer paso es reconocer y cuantificar las habilidades directivas que se poseen, y en qué grado se encuentran, pues cada una de ellas es de gran importancia al momento del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las Habilidades Directivas puede ser definidas como un conjunto de destrezas, que todo directivo necesita para realizar, de manera óptima, los procesos de administración (Whetten & Cameron, 2011). Estas se dividen

en tres dimensiones: intrapersonales, interpersonales y grupales, y todas tienen igual importancia y valor; a su vez, cada una de ellas se divide en habilidades más detalladas y específicas. Todas se requieren para el desenvolvimiento de las personas que tienen a otras personas a cargo. En general, cada individuo tiene un propósito de vida y eso implica, para el líder formal, ser el gerente de la vida de varias personas, por tanto, el desarrollo de las habilidades directivas es necesario para cualquier empleado, independientemente del puesto que tenga en la organización.

Lo primero que gestiona el ser humano es su propia vida, y saber cuál es mi propósito es determinante para definir en qué voy a desenvolverme profesionalmente; pero, también es importante saber cómo mi propósito se vincula con el de la organización a la que pertenezco.

En este orden de ideas, se necesita aún más un autoconocimiento de las destrezas, en pro de hacer una gestión efectiva, y así liderar al equipo hacia la consecución de los objetivos, tanto organizacionales como personales.

Como investigadora y consultora organizacional, he tenido experiencias exitosas en el acompañamiento de colaboradores para potenciar sus habilidades directivas; en el análisis de la comparación de pruebas de habilidades directivas se muestra el incremento de sus habilidades específicas. De esta manera, si antes de la intervención se tenía un resultado menor que los puntos posibles a sacar en la prueba aplicada, se hace una intervención y, luego, vuelve a medirse con otra aplicación de la prueba, pudiendo comparar los resultados y observar la variabilidad. En este sentido, se evidencia el incremento de puntos en relación con las habilidades directivas y gerenciales.

La ventaja del proceso está en que implica la evolución de

cada participante al mostrarle la importancia del conocerse a sí mismo, en relación con la manera en que está manejando la situación particular que se vive en la organización e incluso en su vida personal; le permite cambiar su perspectiva, y esto se ve reflejado en su discurso y acciones, en cuanto a su involucramiento en apoyar procesos neurálgicos organizacionales, siendo consciente de buscar mejores canales de comunicación y la importancia de tener escucha activa, promover la participación de los miembros del equipo, organizar las acciones y distribuir las tareas hacia una mayor delegación de funciones, dándoles mayor responsabilidades a los miembros de su equipo y siendo más una líder que hace seguimiento.

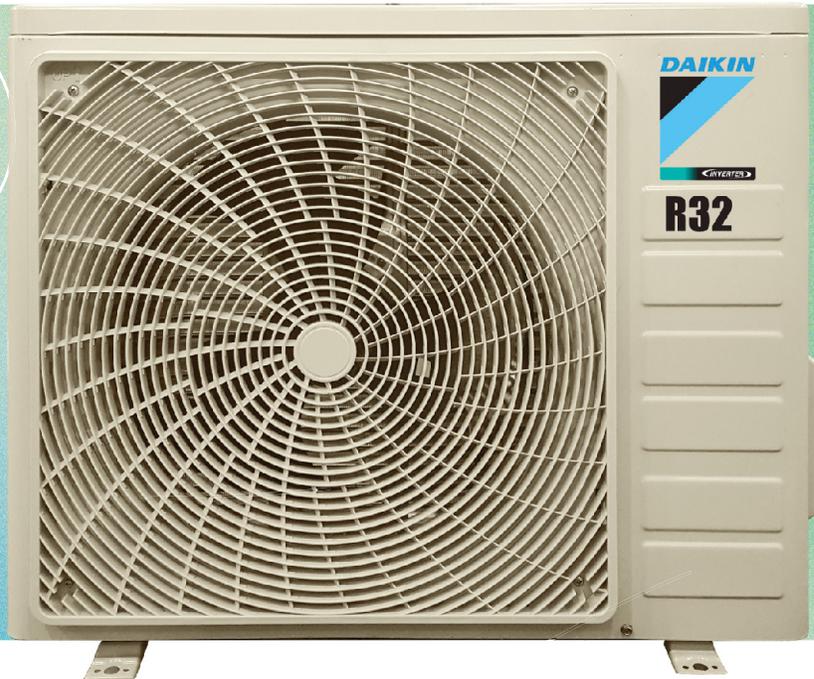
De esta manera, aumentan las competencias de los colaboradores de la organización, relacionadas con roles de dirección, cada vez más claras, adquiriendo un gran sentido de la norma y el compromiso, además de velar por la satisfacción del cliente, como condición imperiosa de éxito.

Los resultados están orientados a desarrollar colaboradores más productivos y proactivos, buscando dar soluciones a los problemas desde una forma más creativa e inclusiva; su visión del equipo y su rol dentro de este se amplía.

En el presente, el teletrabajo representa una opción cada vez más apetecida por colaboradores y elegida como modalidad por las organizaciones, por lo que tener las destrezas atinadas para la toma de decisión, ver más allá de lo aparente y hacer seguimiento a los miembros del grupo de trabajo, en espacios virtuales, presenciales o híbridos, hace necesario el desarrollo de habilidades directivas desde el liderazgo digital. En este contexto, se requiere que cada colaborador esté en niveles altos de productividad y proactividad, aunado esto a la búsqueda de un balance y bienestar que repercuta en la propuesta de valor organizacional.

R32

EL REFRIGERANTE DE NUEVA GENERACIÓN



EL REFRIGERANTE MÁS BALANCEADO

Daikin es la primera compañía del mundo en lanzar bombas de calor y unidades de aire acondicionado con refrigerante R-32. Se trata de un refrigerante muy eficiente que permite utilizar una carga de refrigerante equivalente de CO₂ menor. Además, en comparación con los refrigerantes ampliamente utilizados en la actualidad, como el R-22 y el R-410A, el potencial de calentamiento global (PCG) del R-32 es un tercio menor y se destaca por su bajo impacto ambiental. Es por esto que el R-32 es el refrigerante más balanceado para aires acondicionados y bombas de calor.



Mínimo impacto medioambiental



No destruye la capa de ozono



Refrigerante más fácil de reciclar y reutilizar



Nivel de inflamabilidad bajo

LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO



María Elisa Holguín, directora general de la Unidad de Análisis Financiero; Jacqueline Mora, viceministra técnica de Turismo; Rafael Velazco, Superintendente de Electricidad; Hadeline Matos, viceministra de Evaluación de Desempeño Institucional MAP; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito.

Conversatorio

Mujeres Factor de Éxito:

► *Liderazgo femenino, liderazgo de impacto*

En este encuentro inspirador realizado en Santo Domingo, República Dominicana, logramos reunir a mujeres del sector público, privado, y organizaciones de la sociedad civil para conversar sobre la huella positiva que deja el liderazgo de la mujer en la sociedad.

En Factor de Éxito cerramos con broche de oro el mes de la mujer con nuestro conversatorio Mujeres Factor de Éxito: Liderazgo femenino, liderazgo de impacto. Los diferentes espacios, paneles e intervenciones especiales, resaltaron la participación femenina en la construcción de sociedades más justas que impulsan el desarrollo sostenible.

Se dieron cita en este evento emprendedoras, empresarias y líderes, quienes conversaron sobre su rol, sus experiencias y

retos como mujeres en posiciones claves para el crecimiento del país. “La conversación de hoy girará en torno a ustedes, a nosotras, porque lo que sí es indiscutible es que el liderazgo femenino cada día gana más terreno y es clave para construir sociedades más justas y equitativas”, expresó Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito en sus palabras de bienvenida.

El encuentro comenzó con la emotiva participación de una invitada internacional: Kati Fernández, Director, Content

Development & Integration de Disney, ESPN, ESPN+, ESPN Films, 30 FOR 30 Original Content.

“Estoy en la posición que tengo hoy porque han habido muchas mujeres antes de mí que han tomado decisiones y se han sacrificado para brindarle a la próxima generación oportunidades que no tuvieron”, dijo la comunicadora dominicana.

El panel 1, moderado por Steven Puig, presidente ejecutivo del Banco BHD León, tuvo como tema central el impacto de las



Isabel Figueroa de Rolo
CEO Factor de Éxito

mujeres en los órganos de toma de decisiones, donde estudios indican que el liderazgo femenino impulsa la sostenibilidad. Inka Mattila, representante residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), afirmó que “la participación de las mujeres en los parlamentos, tienen como resultado el impulso de legislaciones y agendas transformadoras ante la discriminación”. Junto a ella, estuvieron invitadas Circe Almánzar, vicepresidenta ejecutiva de la Asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD), y Milagros de Camps, viceministra de Cooperación Internacional del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

La participación de la mujer en las instituciones públicas también tuvo su tiempo de conversación en un panel moderado por Rafael Velazco, Superintendente de Electricidad, que contó con la participación de María Elisa Holguín, directora general de la Unidad de Análisis Financiero; Hadeline Matos, viceministra



Steven Puig, presidente ejecutivo del Banco BHD León; Inka Mattila, representante residente PNUD; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Circe Almánzar, vicepresidenta ejecutiva de la AIRD; Milagros de Camps, viceministra de Cooperación Internacional del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito.

de Evaluación de Desempeño Institucional del Ministerio de Administración Pública; y Jacqueline Mora, viceministra técnica de Turismo, quien señaló: “lo que me apasiona de estar en el sector público es transformar, no solo las instituciones, sino también a las personas dentro de ella”.

Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, fue el encargado de moderar la conversación sobre

el liderazgo productivo, espacio en el que Ana Figueiredo, CEO Altice Dominicana; Juana Barceló, presidenta de Barrick Pueblo Viejo; y Elizabeth Mena, presidenta de ADOEXPO, hablaron sobre la productividad en las empresas lideradas por mujeres.

“Debemos salir de nuestro entorno, ir a las comunidades, motivar a las mujeres y ofrecerles una igualdad de posibilidades, pero también tenemos que



Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; Elizabeth Mena, presidenta de ADOEXPO; Juana Barceló, presidenta de Barrick Pueblo Viejo; Ana Figueiredo, CEO Altice Dominicana; Thony Da Silva, socio director de Pizzolante; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito.



Arianna Rolo
Directora de Mercadeo de Factor de Éxito

establecer un lugar de trabajo donde la mujer pueda ser respetada”, aseguró Juana Barceló durante su intervención.

El último panel puso en perspectiva el futuro del liderazgo femenino dentro de la era 4.0. Julissa Cruz, directora ejecutiva del INDOTEL; Rayvelis Roa, consultora especialista en Comunicación Estratégica; y Lorena Gutiérrez, gerente de Marketing de ISM, junto a Arturo López Valerio, presidente de la Cámara Dominicana de las Tecnologías de la Información y Comunicación, como moderador, conversaron sobre los desafíos y oportunidades que la digitalización de los procesos ofrece a la mujer.

“Las mujeres debemos aprovechar las pequeñas oportunidades que se nos ofrecen para seguir rompiendo esquemas (...) En INDOTEL Trabajamos para que las niñas se sientan atraídas por las carreras de tecnología, tenemos programas donde capacitamos y formamos a las nuevas generaciones para llevar al

país a otro nivel”, apuntó Julissa Cruz.

El encuentro también contó con la participación especial de la Dra. Primavera Quirot, cirujana plástica y reconstructiva, y Franklin Limardo, consultor empresarial y especialista en talento humano.

Finalmente, Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito, anunció el próximo evento para junio 2022, sobre Energía y Minas. En este conversatorio reuniremos a los principales actores del sector para dar un balance de la situación actual y trazar un panorama a mediano plazo, donde la utilización de los recursos debe estar sustentada en una base responsables que mira directamente al futuro.

De esta manera, en Factor de Éxito afianzamos nuestro liderazgo como una revista con enfoque empresarial y de negocios en República Dominicana, y reafirmamos el compromiso de llevar a nuestras diferentes plataformas temas que impulsen el desarrollo del país.



Kati Fernández
Director, Content Development & Integration
de Disney, ESPN, ESPN+, ESPN Films, 30 FOR 30
Original Content



Arturo López Valerio, presidente de la Cámara TIC; Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; Isabel Figueroa de Rolo, CEO Factor de Éxito; Rayvelis Roa, consultora especialista en Comunicación Estratégica; Julissa Cruz, directora ejecutiva INDOTEL; Lorena Gutiérrez, gerente de Marketing ISM.

CONECTA TU NEGOCIO CON UNA AUDIENCIA ESPECIALIZADA

HubradioLATAM
Radio Online Empresarial
Nº1 de Hispanoamérica





Ser Líder Partera

Por: Arianna Martínez Fico

Consultora senior en Dinámicas Humana

arianna.mf@gmail.com

Siento una fascinación tan especial por el quehacer de las parteras o comadronas que, desde hace algunos años, me he dedicado a aprender acerca de cómo hacen lo que hacen. He tenido la fortuna de conversar con algunas de las muy pocas y auténticas comadronas que todavía existen. Lo que he aprendido de ellas me ha llevado a construir “la metáfora de la partera” que, llevada al mundo organizacional, puede darnos una noción novedosa del liderazgo.

Creo que el verdadero rol de quienes trabajamos con personas es apoyarlas a hacer de ellas su mejor versión. Este proceso implica conexión, entrega profunda, amor incondicional y reconocer que detrás de los resultados están los procesos y su excelencia y, detrás de estos, está Ser.

Veamos algunas de las lecciones que nos entregan las parteras sobre su arte y las creencias que subyacen el hacer.

Conocimiento y preparación previa. Antes del parto, la partera conoce a la madre, conversa con ella, indaga acerca de su vida, sus costumbres y su familia. Toca y explora su cuerpo. Recorre su casa o el hogar

donde tendrá lugar el alumbramiento. Su actitud es la de quien busca herramientas que le permitan llegar mejor preparada al gran momento. Una partera se prepara, conoce a la parturienta en profundidad, sabe cuáles son sus ventajas y en dónde hay que poner mayor atención. Esto le permite anticipar cómo será el parto y en cuáles recursos apoyarse.

Un/a “líder partera” invierte tiempo de calidad en el conocimiento profundo de sus colaboradores: dónde y cómo viven, su entorno social y familiar, sus preocupaciones, los sueños y angustias de su alma, así como lo que los hace felices. Sabe cuáles son sus fortalezas, potencialidades, oportunidades de mejora y estilos de aprendizaje. Parte de la creencia de que no es posible acompañar la transformación de aquello que no se conoce y se ama.

Conexión. La partera se entrega totalmente a su labor, en un estado de conexión y presencia absolutos; cualquier distracción pondría en peligro la vida de la madre y el bebé. Ella está allí, en el ahora, con todo su ser.

Con la misma devoción que la partera se entrega a su trabajo, el/la “líder partera” lo hace al desarrollo y empoderamiento de su gente. Ejerce un liderazgo consciente, presente en el aquí y ahora física, mental, emocional y espiritualmente. Desde la conexión consciente consigo mismo aparece para el otro. Sabe que la conexión con el otro solo es posible desde la presencia.

Confianza en que el otro sí puede. Durante el proceso, la partera nunca juzga a la madre. Sólo la acompaña, la alienta, la inspira, la motiva. Su conexión es tan profunda y su amor tan pleno, que no tiene necesidad de dobleces.

Así como la partera es capaz de visualizar el alumbramiento antes de que ocurra, los “líderes parteras” miran aquello que pueden llegar a ser sus colaboradores, más allá del desempeño actual. Actúan desde la absoluta convicción de que el otro puede, privilegiando potencialidad antes que realidad.

Acompañamiento. La partera acompaña siendo dulce a veces, otras alentando. En ocasiones da masajes

a la madre o la acompaña en su respiración. Y, cuando es necesario, le da un grito, la desafía, hasta llega a cachetearla si es necesario porque sabe que, de no hacerlo, tal vez la mujer se resigne, no siga pujando, y deje morir todo lo hermoso que está en su interior. La partera sabe que ese dolor y esfuerzo serán recompensados con una nueva vida.

Un/a “líder partera” enseña, muestra, escucha, motiva, usa el error como un recurso de aprendizaje, hace reconocimiento y refuerza positivamente. Exige, disciplina, aprieta, apura, desafía, coloca obstáculos, ejerce presión midiendo siempre hasta dónde. Con amor, paciencia y maestría acompaña, monitorea, hace seguimiento cercano o pide cuentas, evalúa, y ofrece retroalimentación. Entiende cuándo es el momento de instruir y cuándo llegó la hora de delegar. Mientras más alto sea el desafío y mayor el esfuerzo, las personas tendrán más oportunidad de desplegar todo su potencial. Así como la partera no aplica un único procedimiento inmutable, los líderes saben que el desarrollo no es lineal, siguiendo una ruta fija e igual para todos, es un camino que se co-diseña, enriquece y ajusta de manera personalizada.

Soltar el resultado. La partera jamás está pensando en el resultado, ni siquiera se esfuerza en visualizarlo. Sencillamente sabe que se dará. Si el bebé ha de nacer y ella y la madre hacen lo indicado, el resultado vendrá. No hace falta estresarse ni pensar en él; tan sólo vivir el proceso.

De la misma manera, el/la “líder partera” entiende que, si ha invertido tiempo de calidad en conocer a sus colaboradores y, desde la fe en sus posibilidades, los acompaña amorosamente durante el proceso,

emergerán mejores seres humanos. Como dicen los orientales, el wu wei, el momento de fluir y permitir que el liderazgo de sus colaboradores se despliegue libremente. Entiende que cuando se hacen las cosas correctas, los resultados vendrán solos.

Sabiduría. La partera pone todo su conocimiento técnico y, especialmente, su sabiduría al servicio de la madre. Aun siendo la más experta, nunca podrá parir por ella y la apoyará a dar a luz al bebé que trae dentro y no al que ella quisiera ver nacer.

Los “líderes parteras” generan contextos reflexivos -que van más allá de la enseñanza de herramientas o fórmulas- para que el otro construya su propio aprendizaje y apoyarlo a ser la mejor versión que quiera de sí mismo, no la mejor proyección del líder. Y así como la partera sabe que no es posible hacer parir a quien no está preñada, si una persona u organización no está entusiasmada y comprometida con su transformación, la misma no ocurrirá. Ejercer liderazgo supone entender que los colaboradores son los protagonistas y el cambio es siempre una elección personal.

Ser y hacer comunidad. Las parteras que he conocido son parte y partícipe de una comunidad de mujeres que se acompañan, apoyan, consultan, conversan sobre sus mejores y peores procedimientos, aprenden juntas y se ayudan a ser mejores.

Los “líderes parteras” conversan mucho con otros, saben pedir ayuda, comparten mejores prácticas, generan espacios para hacer de los errores oportunidades de aprendizaje y crecer juntos. Fomentan igualmente la inteligencia colectiva entre sus

colaboradores. Saben que los juegos grandes se juegan con otros y el aprendizaje aparece en la relación.

Humildad. La recompensa de la partera es la satisfacción de haber facilitado el proceso de sacar de la madre lo mejor que ella tenía dentro de sí. Ella no espera reconocimientos especiales, sabe que no los tendrá. Nadie mirará ni felicitará a la partera, los ojos estarán posados en la nueva vida. Es el momento de la retirada, los protagonistas son madre e hijo. Y es aquí donde queda de manifiesto la grandeza de la partera: su humildad que proviene de un ego domesticado.

Del mismo modo, quienes aspiramos apoyar a otros a ser su mejor versión, invertimos tiempo en nuestro desarrollo personal y en domesticar nuestro sentido de auto importancia. Los “líderes parteras” saben que el poder pasa por entregar autonomía a los colaboradores y hacerse a un lado permitiéndoles brillar.

Ser Líder Partera es una metáfora referida a un estilo de liderazgo de servicio, inclusivo, consciente, amoroso y contenedor, que persigue el logro de resultados extraordinarios poniendo a las personas en el centro, cuidando el cómo. Ser parteras de nuestros hijos, familia, comunidad, equipos de trabajo, aliados, colegas, alumnos, clientes, pacientes, coachees, pasa por desarrollar nuevas comprensiones, habilidades y sensibilidades.

Estoy convencida que estamos asistiendo al parto histórico de un mundo nuevo, uno que aún no terminamos de entender. Es el espíritu de las parteras al que quiero convocar en el liderazgo como un aporte amoroso para las futuras generaciones.

e·tech

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

7.8.9 JULIO 2022

Centro Expositor, Puebla-México

Regístrate sin costo

www.etechevolvingeducation.com

EVENTO HÍBRIDO

Presencial | Virtual

Medio de Comunicación Aliado

FACTOR DE ÉXITO

GROW

¿Tu equipo
trabaja a distancia?

ERES PARTE DEL FUTURO

Fortalece tu cultura organizacional aprendiendo
juntos las habilidades esenciales.

APRENDIZAJE DE HABILIDADES ESENCIALES
+ CONEXIÓN HUMANA

¡Prueba Grow y libera tu potencial!
www.culturagrow.work

A black and white photograph of two hands shaking, symbolizing an agreement or partnership. The hands are positioned in the upper half of the frame, with a cityscape visible in the background. The image is framed by a white border.

Nunca fue tan fácil encontrar reunidas a las
“EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS”
en un mismo sitio y esta gran alianza lo
hace posible

FACTOR DE ÉXITO + TOP|companies

RANKING
TOP + América
2022