

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

MIAMI



@RevistaFactordeExito
Revista Factor de Exito
www.revistafactordeexito.com



Judith Cury

Presidenta Prosperanza

Empoderar a la mujer mediante oportunidades educativas

Mujeres
Factor de Éxito

**“LIDERAZGO FEMENINO,
LIDERAZGO DE IMPACTO”**

El liderazgo femenino es una realidad y una necesidad

Begoña González Blanch

Partner director Ackermann International

Un buen líder potencia el liderazgo en los demás

María Andreína López

Head of Marketing & Communications

Creo en el liderazgo, sin importar si es hombre o mujer

María Hernández

Chief Program Officer United Way of Broward County

Cualquier mujer tiene oportunidad de convertir su talento en negocio

Laura Termini

Actriz, emprendedora y CEO de CHICANOL

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

Innovación disruptiva basada en la dignidad humana.

Verne Ventures es el primer laboratorio de innovación disruptiva basada en la dignidad humana, especializado en asesorar a empresas y organizaciones para que alcancen el máximo valor para todos; y en invertir capital humano en proyectos en etapas tempranas que tengan el potencial de transformar al mundo.

Escríbenos a hola@verneventures.com para comenzar hoy.



VERNEVENTURES.COM

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



Empoderar a la mujer mediante oportunidades educativas

pág. **12** | **Judith Cury**
Presidenta Prosperanza



El liderazgo femenino es una realidad y una necesidad

pág. **18** | **Begoña González Blanch**
Partner director Ackermann International



Un buen líder potencia el liderazgo en los demás

pág. **22** | **María Andreína López**
Head of Marketing & Communications Best Global Insurance

gente de éxito



Creo en el liderazgo, sin importar si es hombre o mujer

pág. **38** | **María Hernández**
Chief Program Officer United Way of Broward County

en miami con éxito



Cualquier mujer tiene oportunidad de convertir su talento en negocio

pág. **44** | **Laura Termini**
Actriz, emprendedora y CEO de CHICANOL

empresariales vip
FACTOR DE ÉXITO



LIDERAZGO FEMENINO LIDERAZGO DE IMPACTO

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

pág. **60**

directorío

► **Revista Factor de Éxito Miami**
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

Directora Ejecutivo Miami:

Dora Rojas

Director de Arte:

Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:

Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:

Jacqueline León

Coordinadora Editorial

Siddhartha Mata

Redacción:

Isamar Febres

Eidrix Polanco

Asesores comerciales

Rosely Matos

Contenidos web:

Roberto Rolo

Content Manager:

Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:

Luis Gota

Webmaster:

Juan Rebolledo

Portada:

Judith Cury

Presidenta de Proseranza

Articlistas:

Ismael Cala

Arianna Martínez

Margel Parra

Revista Factor de Éxito Miami

info@miami.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 Colombia

info@colombia.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

Capacitación digital

La Hispanic Federation (Federación Hispana) y Comcast NBCUniversal Telemundo anunciaron que destinarán más de 600.000 dólares a la capacitación digital para más de 6,000 latinos, con el objetivo de que aumenten sus posibilidades de encontrar o mantener su trabajo en un mercado cada vez más tecnológico.

La Iniciativa de Centros Latinos de Equidad Digital repartirá 635.000 dólares en subvenciones a 20 organizaciones de todo el país para apoyar la capacitación en habilidades digitales de los hispanos, que constituyen el 14 % de la fuerza laboral; sin embargo, representan el 35 % de los trabajadores sin habilidades digitales y el 20 % de aquellos con conocimientos limitados en esta materia.

“Todos deberían tener la oportunidad de participar en la economía cada vez más digital de hoy. Reducir la brecha digital que afecta de manera desproporcionada a los latinos es clave para crear oportunidades económicas en la comunidad latina y una sociedad más equitativa”, dijo Frankie Miranda, presidente y director ejecutivo de la Federación Hispana.



Por su parte, Juan Otero, vicepresidente sénior de diversidad, equidad e inclusión de Comcast Corporation, indicó que este programa viene a intentar reducir esa disparidad gracias al “desarrollo de habilidades y la capacitación” que miles de latinos necesitan para “competir mejor y buscar una verdadera movilidad económica”.

Fuente: Agencia EFE

Puerto sostenible

Con el proyecto “Electricidad para ciudades flotantes”, los cruceros anclados en el puerto podrán apagar sus máquinas y conectarse a la red eléctrica desde el muelle, lo cual reducirá considerablemente las emisiones de dióxido de carbono, con objetivo de mitigar el impacto ambiental en el puerto y la ciudad de Miami.

Según la alcaldesa de Miami Dade, Daniella Levine Cava, este es un sueño desde que era comisionada y que coloca al Puerto de Miami en una posición de avanzada, liderazgo ambientalista y tecnológico en pos del desarrollo sostenible.

Este anuncio fue realizado en el marco de la conferencia climática “Aspen Ideas”, del Instituto Aspen, celebrado en el centro de convenciones de Miami Beach.

Las congresistas federales por Florida Frederica Wilson y Debbie Wasserman-Shultz celebraron el programa y destacaron su relevancia en el área costera de Miami y Miami Beach donde los efectos del cambio climático son ya amenazas del presente.



La electricidad llegará hasta los muelles de las cinco terminales de cruceros que tienen sede en el Puerto de Miami, el cual se convertiría en el primero con esa posibilidad en toda la costa Este de Estados Unidos, si las ideas expuestas aquí se materializan.

Ciberseguridad

Los ciberdelincuentes son cada vez más sofisticados y buscan botines más ambiciosos en personas, empresas e instituciones, alertó el jefe global de riesgos de la compañía de tecnología de pagos Visa, Paul Fabara, quien apostó por invertir en tecnología para estar siempre un paso por delante de los rufianes.

La pandemia provocó que millones de personas y negocios se iniciaran en el comercio electrónico y con ello aumentó el riesgo de fraude y ciberdelitos.

“La mayoría de los delincuentes son mucho más sofisticados en términos de herramientas, capacidades y conocimientos. Y se están metiendo más en el ataque de denegación de servicio o DDos y más específicamente en el ‘ransomware’ (secuestro de datos) para poder obtener un rescate”, dijo Fabara en entrevista con Efe.

Por ejemplo, los intentos de delitos informáticos en Argentina aumentaron un 60 % en 2020, primer año de la pandemia, según los datos de la Asociación Argentina de Lucha Contra el Cibercrimen, y en España el 28 % de los usuarios de internet sufrió una incidencia de ciberseguridad



grave en el primer semestre de 2021, según un estudio de ObservaCiber.

Para reducir al máximo las opciones de éxito del fraude y los ciberdelitos, Visa ha invertido más de 9.000 millones de dólares en los últimos cinco años y cuenta con un equipo de más de 1.000 personas que controla constantemente lo que sucede en el ecosistema cibernético de pagos.

Récord cinematográfico

El condado de Miami-Dade, en el sureste de Florida, va camino de alcanzar este año un máximo histórico de proyectos y rodajes cinematográficos, tras un 2021 en el que se invirtieron más de 156 millones de dólares y un primer trimestre de 2022 que ha alcanzado ya los 132 millones de dólares, informó la Oficina de Cine y Entretenimiento del condado.

“El año 2022 está camino de romper el récord del condado de Miami-Dade de proyectos cinematográficos producidos, gastos de esta industria y contratos de servicios de producción para proveedores locales y residentes”, señaló en un comunicado este organismo.

Según la Oficina de Cine y Entretenimiento del condado, que colabora con los estudios para traer proyectos a la comunidad, la industria cinematográfica gastó unos 156.238.000 dólares en Miami-Dade en 2021, y solo entre enero y abril de este año la cifra ya alcanzó los 132.371.000 dólares.

“Estamos orgullosos de que Miami-Dade haya experimentado la recuperación pospandémica



más rápida del país, y la atracción de proyectos de cine y televisión en nuestro condado es una parte importante de los ingresos que revierten en beneficio de la comunidad”, dijo la alcaldesa del condado de Miami-Dade, Daniella Levine Cava.

Startups

El condado de Miami-Dade, en Florida (EE.UU.), apoyará el desarrollo de cuatro pequeñas empresas tecnológicas, entre ellas la hispana Dinerazo, con un millón de dólares proveniente del programa BizUp

Dos de las “startups” locales seleccionadas para recibir la primera ronda de financiación son BON2, que “transforma vídeos tradicionales en experiencias inmersivas”, y Crystal Clear, la primera aplicación para teléfonos móviles que permite a los pacientes “seleccionar la ubicación óptima para los procedimientos según precio, rendimiento y disponibilidad dentro de la red de médicos de alto costo”.

A estas se suman Dinerazo, una plataforma de educación financiera gratuita que ofrece servicios financieros para hispanos en los Estados Unidos, y Storybook, una app que ayuda a los padres y a sus hijos a prepararse para la hora de acostarse.

El programa BizUP está enfocado en la “sostenibilidad de las pequeñas empresas en nuestra comunidad con un enfoque especial en la innovación y la equidad”, según explicó la comisionada Jean Monestime.



“Con el lanzamiento de BizUp espero que el condado cree más historias de éxito de pequeñas empresas y se convierta aún más en un centro para que los empresarios hagan realidad su visión de formación de empresas y su contribución a la economía del sur de la Florida”, añadió Monestime.

Taxis seguros

Una plataforma de taxis privados que se anuncia con el lema “mujeres transportando a mujeres” le está haciendo la competencia a las grandes de este negocio en el condado de Miami-Dade, sureste de Florida, donde en febrero salieron a la luz dos casos de violación por taxistas.

En “Trips4Women” (viajes para mujeres), que funciona mediante una aplicación telefónica, los conductores son exclusivamente mujeres y los pasajeros también, con la salvedad de los niños que las acompañen.

La compañía, con sede en la ciudad de Coral Springs, cumple un doble cometido, según su publicidad.

Por un lado, empodera a las mujeres al darles la posibilidad de independizarse económicamente en un ambiente de trabajo más seguro y, por otro, brinda a las mujeres y sus hijos menores la posibilidad de viajar con seguridad y comodidad.



En su página web, la compañía, que lleva solo unos meses de funcionamiento, está ofreciendo trabajo a mujeres automovilistas que residan en Miami-Dade o en el vecino condado de Broward, donde también funciona “Trips4Women”.

Fuente: Agencia EFE

'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.



Aventura familiar

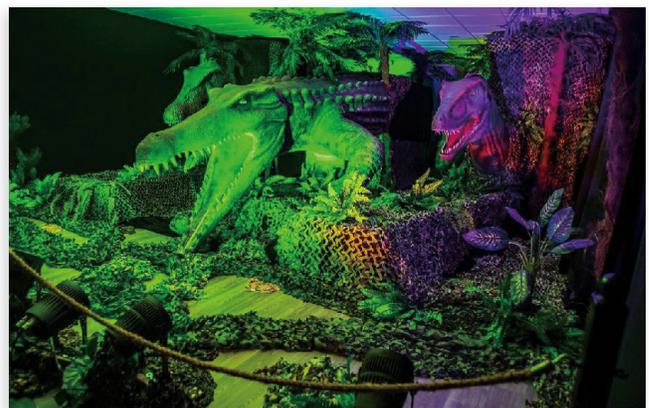
La reinención de los centros comerciales en Miami, una de las ciudades más codiciadas para comprar, es un proyecto a toda marcha que incluye otras opciones que no son tiendas y restaurantes. Más que shopping centers ahora son living centers, que buscan que las personas se reúnan y frecuenten otro tipo de atracciones.

Bayside ha tenido la ventaja de ser un marketplace junto al agua en una ciudad cuyo principal atractivo es estar precisamente junto a la bahía, que sigue la tendencia de ofertar más que tiendas.

El shopping center, cuenta con La Industria Bakery & Café, la pastelería que abrió Nicky Jam el año pasado y que es cada vez más popular.

De igual forma, los visitantes pueden disfrutar de Dino Safari, una exhibición de dinosaurios interactiva, que recibe 100 personas diariamente y los fines de semanas hasta 800 visitantes, ubicada donde estaba el antiguo food court del mall.

"La esencia de Dino Safari es que se viene a pasarlo en familia y es educativo", dice Hernán Val, mánager de la exhibición de dinosaurios



animatrónicos, un paraíso para los niños que están en edad de nombrar las características de los Apatosaurus, Stegosaurus, Triceratops y todas esas criaturas prehistóricas de cuerpos pinchudos que temen y adoran.

"Tenemos réplicas de huesos de dinosaurios y también los dinosaurios que están en la exhibición son a tamaño real. Hay muchos datos, información, no solo para los niños sino para los padres que vienen a ver la exposición", adelanta Val.

Empoderar a la mujer mediante oportunidades educativas

La expansión de Prosperanza ha surgido de manera orgánica, gracias a mujeres líderes que han decidido replicar este exitoso modelo social en sus países

Judith Cury

Presidenta Prosperanza



Judith Cury, destacada líder en empoderamiento socioeconómico femenino, desde muy joven se ha interesado por el rol de la mujer en la sociedad y el impacto que esta puede causar en la familia y el entorno.

“Mi gran pasión es servir a Dios mejorando las condiciones de vida de las mujeres y de sus familias; es llegar a tiempo y sacarlas de la inercia que muchas viven, en un mundo que avanza y no las espera, romper los ciclos de pobreza y, a través de la educación, detonar su potencial”.

Judith considera la educación como la principal herramienta de transformación socioeconómica, siendo el puente que lleva a la mujer de la marginalidad a la autonomía. “Cuando una mujer decide educarse ya no es pobre, es una mujer en ascenso”, expresa.

En 2016 surge Prosperanza, organización que contribuye al desarrollo de las mujeres como casa de formación, desarrollo profesional y de apoyo al emprendimiento, proporcionándoles herramientas para que construyan sus oportunidades, reduciendo así la pobreza y fomentando el empoderamiento económico sostenible. Con la sede principal en República Dominicana, Prosperanza tiene presencia también en Estados Unidos,

España, Portugal, Bolivia y Ecuador.

La presidenta de Prosperanza busca crear nuevas realidades comprendiendo programas de educación, tecnología, innovación, empoderamiento y de creación de microempresa, compartiendo sus conocimientos y las experiencias profesionales y de negocios de cientos de voluntarios que le acompañan.

“Solo es cuestión de educarlas, que ellas decidan transformar su vida, se visualicen y tengan ambiciones, y lo más importante acompañarlas para concretar sus sueños de prosperidad, iniciando donde estén y con lo que tengan en las manos”.

Gracias a importantes aliados internacionales, cumplen con esto mediante la educación virtual, con capacitaciones enfocadas en las necesidades del mercado laboral.

Estudió Ingeniería civil y es empresaria, ¿Cómo ha sido esa evolución hasta hoy, donde se ha enfocado en el empoderamiento económico de la mujer? ¿Qué la ha motivado continuar por este camino?

Te diría que el amor y agradecimiento a Dios, en adición a la educación y el ejemplo familiar que recibí en mi hogar, fueron los factores claves que me motivaron a desarrollar esta labor de servicio social que venimos trabajando desde Prosperanza para empoderar a la mujer mediante oportunidades educativas.

Siempre me ha llamado la atención el efecto multiplicador que tiene la mujer en la sociedad y sobre todo el gran impacto que esta puede generar con sus acciones en la familia y el entorno donde se encuentra. Por mucho tiempo me mantuve en búsqueda de información al respecto. Durante esa búsqueda hubo un dato muy interesante que establecía que las mujeres influenciamos un 85 % en todas las

decisiones de compra. Esto me hizo ver una oportunidad, tanto para la agencia de marketing femenino que emprendí, como para nuestra ONG Prosperanza que busca reducir la pobreza y desigualdad en las féminas, a través del empoderamiento socio económico.

El empoderamiento económico femenino es un instrumento de desarrollo ya que proporciona satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, partiendo desde la individualidad hasta la colectividad, y es precisamente esta la razón de enfocarme en este tema. Si damos un plato de comida, resolvemos el problema de unas horas. Pero si ayudamos a alimentar la mente, construimos el futuro de una vida.

La movilidad social en República Dominicana es horrorosamente baja y el cambio social es desesperantemente lento. Como ocurre en la mayoría de los países centroamericanos, en esta bella isla del Caribe también mucha gente nace pobre y muere pobre. Tenía que hacer algo. No podía permanecer indiferente ante esa realidad. Y es así como decido conocer las historias de las mujeres de mi país contadas por ellas mismas. Ya tenía los datos al estudiar sobre el tema varios años, ahora quería sus relatos. Nunca las estadísticas son tan elocuentes como los protagonistas de sus propias historias.

El junio del 2016, decidí visitar uno de los vecindarios más pobres de Santo Domingo: el barrio marginal de Cristo Rey, en la zona norte de la capital dominicana, donde incontables casuchas de madera y zinc de unos pocos metros cuadrados albergan a familias de hasta ocho y diez personas, expuestas a los vientos huracanados que azotan a los países del Caribe durante la temporada ciclónica, que ocurre entre junio y noviembre de cada año.

Los barrios marginales de Santo Domingo están habitados por familias trabajadores, pero solo

son noticias cuando hay sucesos, cuando hombres adultos matan a sus concubinas adolescentes, por el simple hecho de encontrarlas sentadas frente a un colmado; cuando el incesto y el abuso sexual infantil irrumpen la cotidianidad de sus moradores; cuando se revelan las cifras o los casos estremecedores de embarazos de adolescentes, violencia doméstica o de violaciones sexuales a niños y niñas, mujeres y ancianas.

En Cristo Rey conocí a Doña Carmen, una de nuestras líderes activas al día de hoy, empezamos a caminar por sus calles ruidosas, al principio tímida y temerosa, tocando puertas en callejones, patios y barracones. Cualquiera aprehensión inicial se fue prontamente despejando, cuando aquellas mujeres me abrían sus casas y sus corazones con calidez y una sonrisa, pero, junto con esas sonrisas, yo pude advertir las miradas mustias y las esperanzas marchitadas de mis anfitrionas.

Ese día descubrí que mi misión en la vida sería ayudar a despertar a esas mujeres del letargo en que habían estado sumidas durante toda su existencia. No tenía ninguna experiencia de participación en el activismo social, pero desde ese momento supe que no había vuelta atrás en ese propósito.

En septiembre abrí las puertas de Prosperanza. Subía fotos en nuestras cuentas de Instagram, y poco a poco se fueron sumando más voluntarias, para donar su entusiasmo y su talento a la causa de las mujeres en situaciones vulnerables en República Dominicana.

Empezamos a impartir talleres en los barrios y en las instalaciones de Prosperanza, inicialmente enfocados en ayudar a las mujeres a fortalecer su autoestima, a despertarles el derecho a soñar y a pasar de los sueños a la acción a través del emprendimiento económico.

Comenzamos a fortalecer en ellas lo que llamamos las tres bujías del cambio: la autoestima, la educación y las capacidades tecnológicas, porque, como ha dicho la experta en emprendimiento y pequeños negocios Karen Mills: "A las pequeñas empresas puedes darles capital de trabajo, pero a menudo lo que más necesitan es mentoría, asesoría y ayuda en su plan de negocios".

En los talleres de Prosperanza formamos a las mujeres para que puedan iniciar o hacer crecer sus pequeños negocios en artesanía, pastelería, costura, servicios de belleza personal, joyería, repostería y numerosos otros oficios que las empuje a transformarse en dueñas de sus destinos y líderes en sus comunidades.

Creemos que la educación es el principal motor de la movilidad social, que el emprendimiento económico es un camino a la liberación y que la tecnología es un acelerador de los negocios, de un valor inestimable en la lucha contra la pobreza y la desigualdad, porque, como dijo Matt Mullenweg, el creador de la plataforma digital WordPress: "La tecnología es mejor cuando reúne la gente".

Prosperanza se ha convertido en la casa de formación, desarrollo profesional y de creación de nuevos negocios para las mujeres dominicanas y de 5 países más: Estados Unidos, Bolivia, Ecuador, Perú y Portugal.

Los medios sociales han sido aceleradores sin los cuales no habríamos podido llegar a miles y miles de personas en poco tiempo, especialmente a través de Instagram. A través de esta red, anunciamos nuestros talleres, las rutas de visitas a los barrios, exponemos los avances en los negocios de las mujeres capacitadas y damos voz a las mujeres para que cuenten sus historias como nuevas protagonistas de sus vidas.

¿Cuál ha sido el impacto de Prosperanza? ¿Podría darnos cifras?

En estos últimos cinco años de trabajo, hemos impactado positivamente más de 12 mil vidas en 25 comunidades distintas, en las cuatro regiones en que se divide el territorio dominicano. Para ello, hemos contado con el apoyo de cientos de voluntarias, marcas y empresas nacionales e internacionales, universidades y organismos internacionales, que han donado su talento profesional, sus redes de contacto o sus espacios para que la acción de Prosperanza se expanda una velocidad que hasta a nosotras mismas nos ha sorprendido.

Sin que nos lo propusiéramos, Prosperanza se ha convertido en poco tiempo en un movimiento social de alcance nacional, que ha beneficiado a más de 42,000 mujeres en 5 años, ha realizado más de 350 talleres y numerosos operativos de salud, reparaciones de infraestructuras comunitarias, de viviendas familiares y negocios a nivel nacional República Dominicana.

Durante estos años hemos aprendido que no hay otra manera de crear riqueza de forma acelerada en un país que no sea involucrando a las mujeres, acudiendo a donde están aquellas que necesitan nuestro apoyo, porque, de otra forma, ellas no se moverán de su "zona de discomfort", pues desconocen que otra vida es posible.

El acercamiento constante que tengo con mujeres a través de Prosperanza, me ha hecho comprender que su empoderamiento económico es una vía de acceso para impulsar el crecimiento sostenido de las economías.

Siempre he afirmado, que cuando una mujer decide educarse, ya no es pobre, es una mujer en ascenso.

¿Cómo se puede colaborar con Prosperanza?

En Prosperanza creemos de forma vehemente en la suma de voluntades, en la solidaridad humana, en las alianzas con terceros y en la capacidad y vocación de colaboración entre las entidades públicas y privadas. Para nuestro trabajo, hemos contado con recursos propios, aportes de bancos, empresas, universidades y profesionales independientes, porque nada grande se ha logrado nunca en solitario.

Es así como Prosperanza se ha transformado en una red de colaboración que articula los esfuerzos de entidades y personas voluntarias, quienes más de 300 forman parte el voluntariado profesional de Prosperanza, separando el tiempo de sus horas productivas y sus horas de descanso y ocio para dedicarlas a cambiar la realidad de un segmento de la población dominicana que sufre múltiples desventajas económicas, sociales y de género.

Trabajar por la prosperidad de la mujer no debería ser una tarea exclusiva de las mujeres, sino de todos, de hombres y mujeres, porque lo que es bueno para las mujeres es bueno para todos.

¿Cuáles considera usted que son las características del liderazgo femenino que lo orienta a trabajar en la búsqueda de las mejores prácticas sostenibles?

Impulsar la equidad de género es sinónimo de impulsar la prosperidad general. De igual manera que mantener la inequidad de género es sinónimo de mantener un estado de pobreza. Son numerosas las investigaciones que demuestran que la inversión en la mujer tiene un efecto beneficioso multiplicador que se expande a su entorno inmediato y a toda la sociedad en general.

Lopez-Claros y Nakhjavani refieren que aquellas regiones del mundo donde la participación femenina es una fuerza laboral en aumento, como África subsahariana y América Latina, este aumento se ha relacionado con mejores niveles de educación entre las mujeres, disminución de las tasas de fecundidad (vinculadas a su vez con niveles crecientes de educación) y otras tendencias positivas de la economía mundial.

Es evidente el círculo virtuoso educación-equidad de género-participación femenina-prosperidad para todos. Y, por el contrario, la negación de la igualdad de oportunidades de salud, educación, protección legal y empleo a mujeres y niñas le está costando al mundo aproximadamente nueve billones de dólares por año, esto es, cerca del 12 por ciento del producto nacional bruto mundial.

En palabras de López-Clars y Nakhjavani, “la educación superior para las niñas genera mejores oportunidades de empleo para ellas; mejores

ingresos para las mujeres les da un mayor poder dentro del hogar; un mayor poder femenino en la familia conduce a su vez a mayores inversiones en salud, educación y empleo futuro para la próxima generación, todo lo cual es beneficioso para el crecimiento económico a largo plazo”.

Creemos que la lucha por la mujer es una lucha de todas y todos, y, justamente, por eso, invitamos a todas y todos a contribuir con la ruptura de los círculos viciosos de pobreza, para crear en su lugar círculos virtuosos de prosperidad y esperanza.

Prosperanza trascendió las fronteras de República Dominicana. Coméntenos sobre sus planes y acciones en los Estados Unidos

Estamos presentes en Miami, Nueva York, Maryland, Florida (Tampa y Orlando) y Pennsylvania, ampliando las redes de contacto y creando nuevas alianzas que nos permitan generar nuevas oportunidades para las mujeres.

La desigualdad de género en Estados Unidos ha ido disminuyendo a lo largo de su historia y se han logrado avances significativos. Sin embargo, a pesar de este progreso, la desigualdad de género continúa persistiendo en muchas formas, incluyendo la disparidad en la

representación y participación política de las mujeres, la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo doméstico.

Otros temas de interés y en los cuales prontamente estaremos accionando desde Prosperanza USA son: la dificultad de la mujer para insertarse al mercado laboral, contribuir al desarrollo profesional y emprendimiento para mejorar los niveles de ingresos, el estatus migratorio; en la parte financiera, la deuda de préstamos estudiantiles, uso excesivo de tarjetas de crédito y deuda de préstamos personales.

Aprovecho la oportunidad para invitar a quienes deseen contribuir y ser parte de Prosperanza en Estados Unidos, Bolivia, Perú, Ecuador, Portugal y República Dominicana a que se comuniquen con nosotros a través de nuestra página web: www.prosperanza.com

Embajadora Honorífica de la Juventud Centroamericana, ¿qué compromiso implica para usted este tipo de reconocimientos?

Es una buena oportunidad para seguir construyendo puentes entre los países de la región centroamericana para impulsar a la juventud, moviéndola hacia la acción, inspirándola para la

formación de una generación de jóvenes líderes comprometidos, preocupados por el colectivo, más capaces y honestos para participar activamente a nivel social y generar cambios reales y positivos en su entorno.

Además de tener el compromiso de seguir transformando la vida de más mujeres, replicando nuestro modelo, logrando que las mujeres se desarrollen, que sean libres, autónomas y más capaces.

Para finalizar, ¿cuáles ha sido hasta ahora la gran lección de su vida?

Son muchas, todos los días aprendo algo distinto al tratar de cerca con tantas personas.

Luego de tener a Dios como el mejor aliado en la vida, el empoderamiento socio económico de las mujeres a través de la educación es la vía para lograr tener mujeres más libres, más capaces, autónomas, familias más seguras y una sociedad más próspera.

Servir de soporte para que otra mujer pueda levantarse y crecer, tiene un valor incalculable, y más aún ver su sonrisa al lograr sus sueños, es mi mayor recompensa para seguir cada segundo viviendo agradecida de Dios.





**Global Experience
Local Expertise**



Soluciones Tecnológicas en la Nube

para Tesorería y Mercado de Capitales



Adopción de una solución internacional sin hardware que comprar, software que instalar, ni aplicaciones que mantener.



Con la flexibilidad necesaria para adaptarse tanto a los requerimientos normativos de la República Dominicana como internacionales.



Acceso a un robusto ecosistema electrónico Dominicano e Internacional, desde la negociación en la BVRD (SIOPEL), liquidación (CEVALDOM), y valoración de carteras (RDVAL), hasta los Brokers y medios de pago internacionales.



informacion@tcmpartners.com



[@TCMpartners](https://www.linkedin.com/company/tcmpartners)



[@TCMpartners](https://www.facebook.com/tcmpartners)

www.tcmpartners.com

El liderazgo femenino es una realidad y una necesidad

Aunque todavía hay posiciones dominadas por hombres, vemos en muchas organizaciones un compromiso con la diversidad e inclusión

Begoña González Blanch

Partner director Ackermann International

Begoña González Blanch trabaja en la industria de búsqueda de ejecutivos desde 1999. Actualmente, como socia directora general de la oficina de Miami de Ackermann International, es responsable de dirigir las operaciones de esta compañía en EEUU y ayudar a empresas multinacionales a entrar en el mercado americano, encontrando el mejor talento para ellas.

Según Begoña, “para triunfar en el mundo laboral, independientemente que seas hombre o mujer, es fundamental la pasión por lo que haces, el esfuerzo y la constancia, la determinación y una serie de competencias que son las más valoradas en este momento de cambios constantes: inteligencia emocional, resiliencia, capacidad de resolución de problemas, comunicación efectiva, habilidades de negociación y creatividad”.

Antes de mudarse a EE.UU., Begoña fue directora general de Ackermann Solutions en España y responsable de la práctica de servicios financieros y profesionales en Ackermann Executive Search, siendo socia del grupo desde 2010.

Además, es consejera de la Cámara de Comercio de España en Estados Unidos en Miami y miembro fundador de EJECON, organización creada para impulsar la presencia de mujeres en todas las industrias, promover su liderazgo y crear una comunidad para ayudarse mutuamente. Y desde 2021 es presidenta de WhE (Women’s

Hispanic Executive Association) en EEUU.

¿Se ha encontrado con barreras de género durante su carrera profesional?

Sí me he encontrado con algunas barreras, no voy a engañar, pero nunca me han influido ni afectado personal ni profesionalmente. Si tienes clara tu meta y trabajas por alcanzarla, no hay nada ni nadie que te pueda parar; por más obstáculos que te encuentres en el camino, conseguirás conquistar tus objetivos.

Yo también he tenido esos obstáculos en mi camino. Por ejemplo, cuando era más joven, la posibilidad de que me casase y quedase embarazada estaba en la cabeza de todos los ejecutivos que me entrevistaban. Pero quizá, la barrera que más me ha pesado o dolido, por injusta, ha sido cuando veía y aceptaba condiciones económicas más bajas por ser mujer. Pero creo que parte de la responsabilidad ha sido mía, yo lo aceptaba, me conformaba con ello, en lugar de luchar por lo que era justo. Ahora ya no me conformo, aunque me ha costado muchos años entender que el hecho de tener que quedarme un día trabajando en casa por el cuidado de uno de mis hijos no me restaba eficacia ni resultados. Pero es verdad que hasta que llegas a este punto de madurez, el camino no es fácil, vas aguantando por inseguridades. Y en resumen, si ahora hago balance de ese recorrido, sí que creo que he tenido que trabajar más que si hubiera sido hombre para llegar a donde estoy.

¿Cómo ven a la mujer latina hoy en el mundo laboral de Estados Unidos?

La mujer latina en el mercado laboral de EEUU es vista como una mujer fuerte, que ha tenido que luchar mucho para llegar hasta donde está y por lo tanto, se la percibe como un gran valor para cualquier empresa por su determinación, entrega y responsabilidad. Además, las empresas son ya muy conscientes de las competencias que una mujer puede aportar como comunicación más efectiva, mayor empatía, mejor escucha, cooperación, capacidad de priorizar, etc., y de los óptimos resultados que esto le aporta. Y a todo ello hay que añadir que estamos en un momento donde las empresas están apostando por la diversidad, y qué mejor valor para potenciar la diversidad en la empresa americana que las mujeres y en especial, las mujeres latinas.

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

Creo que las mujeres buscamos empresas con una cultura corporativa meritocrática, donde se premie el desempeño y el resultado, se gestione por objetivos y se evalúe a partir de datos y no por las horas en las que estás en la oficina; y culturas corporativas y empresas con políticas laborales de absoluta flexibilidad que permitan a los/as profesionales conciliar su vida laboral con su vida personal. Desde el punto de vista del desarrollo del talento

femenino, lo primero que hace falta es obtener el compromiso de la alta dirección con la diversidad y la inclusión. Estas han de ser una prioridad estratégica a primer nivel porque solo así se consiguen crear culturas en las que todos los empleados, independientemente de su origen, género, edad, etc., tengan una verdadera oportunidad de desarrollarse. Es necesario trabajar mucho los sesgos de género, que siguen estando presentes en el mundo empresarial, como numerosos estudios demuestran; desarrollar también un liderazgo inclusivo; y promover e implantar planes de formación, de carrera y programas de mentoring específico para este colectivo que garanticen igualdad de oportunidades de crecimiento profesional y de acceso a puestos de responsabilidad, un área donde seguimos teniendo un importante margen de mejora.

¿Cuál ha sido su contribución desde Ackermann International para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres, especialmente de las mujeres hispanas, en los Estados Unidos?

Desde mi posición como headhunter, tengo un firme compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades que trato de materializar intentando que en todos los procesos de selección que dirijo, en las listas cortas de presentación de candidatos, haya presencia femenina. Además, he creado una red de networking de

mujeres para poder tenerlas identificadas, ya que una de las mayores dificultades que he detectado es la falta de visibilidad que tienen, en general, las profesionales. Se ha constatado que las mujeres gestionamos de manera insuficiente tres herramientas clave para progresar profesionalmente. Primero, la gestión activa de nuestra carrera profesional, no somos igual de proactivas que los hombres en este tema. Segundo, las relaciones y la consecución de mentores y sponsors que nos apoyen. Y tercero, nuestra imagen profesional para conseguir más visibilidad; lo que provoca que cuando vamos a buscar candidatas, nos cueste mucho encontrarlas porque no se la conoce lo suficiente. En definitiva, al contrario de los hombres, nos cuesta un poco más hacer networking, nos focalizamos demasiado en nuestras responsabilidades laborales y dejamos de lado este aspecto. Por todo ello, hace un año decidimos un grupo de mujeres latinas crear una asociación, de la que soy presidente, WhE, precisamente para ayudar a dar visibilidad a estas mujeres profesionales y crear un network de calidad entre nosotras para ayudarnos a crecer.

¿Apostar por el liderazgo femenino dentro de una empresa es una moda o es una realidad?

Sin duda es una realidad y una necesidad. Está comprobado,

medido y demostrado que los resultados mejoran cuando incorporas diversidad en tus equipos. Desde mi experiencia como headhunter, puedo decir que los clientes cada vez me piden mayor diversidad en las presentaciones de candidatos. Es cierto que todavía hay posiciones dominadas por hombres y nos cuesta mucho encontrar diversidad, pero vemos que el compromiso con la diversidad e inclusión, y, en concreto, la apuesta por el talento femenino es una realidad en las organizaciones.

¿Está usted de acuerdo con las cuotas de género en las organizaciones?

No estoy de acuerdo con una imposición desde organismos gubernamentales, no me gustan las imposiciones de ningún tipo, y tampoco soy partidaria de dar ventaja a un género sobre el otro. Creo más en la capacidad y el poder de los consumidores y clientes para comprar productos y contratar servicios de empresas responsables y que ofrecen igualdad de oportunidades, y de los profesionales que eligen trabajar en aquellas organizaciones con una buena reputación como empleadoras, donde no se produce ningún tipo de discriminación, etc.. Creo que esta es la principal y auténtica fuerza capaz de impulsar la diversidad y la igualdad de oportunidades.



EMOTIONAL BUSINESS BEYOND

www.yetmarketing.mx

 @yetmkt

 @yetmarketing.mx



Un buen líder potencia el liderazgo en los demás

Ser hispana y mujer, en el caso de esta especialista en Marketing, no ha sido un obstáculo, pues afirma que Estados Unidos le ha abierto las puertas y le ha brindado oportunidades increíbles

María Andreína López

Head of Marketing & Communications Best Global Insurance

María Andreína López es venezolana de nacimiento, creativa y disciplinada, graduada en Administración en la Universidad Metropolitana, posteriormente obtuvo una Certificación en Marketing Management de la Universidad de Harvard.

Durante su vida profesional y personal ha destacado por su personalidad y actitud, pues reflejan el esfuerzo que caracteriza a las mujeres en general, pero desde un punto de vista más insistente a las hispanohablantes.

Tras 20 años de experiencia en el mundo corporativo, ha sabido mantenerse y actualizarse ante los cambios constantes en la industria del mercadeo y ventas.

Parte de su éxito laboral se debe a la curiosidad por aprender, así como a mostrarse cercana y amable con quienes se les acercan, demostrando no solo sus mejores atributos como lo son el compañerismo y la observación, sino la capacidad de sacar lo mejor de su entorno como la gran líder en servicio que ha demostrado ser, llevando con éxito diferentes proyectos corporativos de alto nivel.

Es Marketer bilingüe y Brand Manager con experiencia exitosa en las industrias de Productos de Consumo, Seguros y Bienes Raíces, con especialización en mercados y clientes de LATAM. Además, cuenta con experiencia diversa en Ventas, Desarrollo de Negocios, Liderazgo de Equipos, Marketing y Publicidad.

Es una de las afortunadas que no ha tenido que enfrentarse a la brecha de género ni xenofobia en cada ambiente donde le ha tocado desenvolverse; sin embargo, destaca que ante el proceso de adaptación que implica ser migrante, es indispensable mantener los conocimientos actualizados para estar realmente listos cuando

se presente alguna oportunidad profesional.

¿Qué la motiva y apasiona de su trabajo?

Actualmente el equipo de trabajo con el que me desenvuelvo, me hace querer estar y, sobre todo, querer volver (que es lo más importante) todos los días a la oficina. Soy muy afortunada de ser parte de un equipo maravilloso integrado por seres humanos y profesionales de los cuales me enriquezco y aprendo constantemente algo nuevo.

La diversidad de nuestro talento en cultura, industria, edad, género y nacionalidad nos ha permitido llevar a la compañía a un crecimiento significativo en un tiempo récord, esto sumado a que cada proyecto que nace, más el proceso de darle forma y empujarlo a solidificarse se siente maravilloso. Formar parte de ese proceso creativo, es muy gratificante y apasionante.

¿Cuáles han sido las claves de su carrera?

No dejar de mirar hacia adelante a pesar de las decisiones de vida que me ha tocado tomar, ha sido un tema de constancia sobre la esperanza. Inmigrar me hizo dar un freno notable a mi carrera por algunos años, pero nunca dejé de prepararme, de estudiar, ni de buscar la forma de volver a trabajar en mercadeo corporativo. Hace 7 años logré volver a empezar y cada cosa que hice en el camino fue perfecta y necesaria para el desarrollo que he logrado tener en esta segunda etapa.

¿Se ha encontrado con barreras de género o por su origen hispano para ejercer un puesto de responsabilidad?

La verdad cuento con la satisfacción de que este país (Estados Unidos) me ha tratado muy bien, sin embargo, sé bien lo que ser hispano y mujer puede significar y he sido testigo de

algunos de estos hechos a través de algunas mujeres cercanas.

Donde sí conseguí barreras fue en poder volver a conseguir un puesto en mercadeo, por los años que estuve fuera del área mientras sacaba mis papeles. Fue un tema más sobre la migración, conseguir la legalidad para trabajar y avalar sobre todo la experiencia lo que en algún momento se convirtió en un obstáculo; sin embargo, nada que con tiempo, disciplina y trabajo duro, no se haya podido alcanzar.

Si bien mi género o nacionalidad no han resultado ser un inconveniente, creo que las políticas de migración para gente capacitada deberían ser tratadas de una forma distinta.

Para usted, ¿qué es ser un buen líder? ¿Qué tipo de líder es?

Para mí un buen líder es aquel que tiene como objetivo usar su figura de autoridad para desarrollar cualidades de liderazgo en los demás. Es el que para lograr los resultados comunes, no busca controlar sino interactuar en sinergia, promoviendo la innovación, empoderando a su equipo y velando por el crecimiento de todos. Bajo este concepto, yo me considero un "servant leader" o líder de servicio.

¿Cree usted que realmente las estrategias de marca van en dirección a ser más humanas a raíz de la pandemia?

En este particular, considero que las estrategias de marca vienen siendo más humanas desde mucho antes de la pandemia. Recuerdo años tan lejanos como el 2004 e inclusive antes, donde las campañas de marketing emocionales eran las que mejor ROI (retorno sobre la inversión - Return Of Investment, según sus siglas en inglés) tenían en la industria donde yo trabajaba, consumo masivo.



Pienso que la pandemia, entre otras tantas cosas, vino a acelerar la concientización e importancia de SER verdaderamente humano en el mundo entero, y por ende, a un número significativamente mayor de consumidores. El marketing hace la magia de aprovechar el impulso e intentar mantenernos en este nivel de conciencia, apelar a las emociones, hacer honor a lo que intentamos vender y ser más efectivos en nuestros resultados.

A su criterio, ¿Cuáles son las grandes lecciones que dejó la pandemia al sector al que usted pertenece?

Complementando la respuesta anterior, si vemos el Marketing como el inicio de la relación con el consumidor, una de las grandes lecciones ha sido la importancia de la estrategia y presencia digital con el fin de llegarle al consumidor de forma eficiente y efectiva dondequiera que se encuentre.

Para ello, la implementación de nueva tecnología entró en juego también y llegó para quedarse, lo que operativamente se traduce en una experiencia online mucho más inclusiva y accesible, ciclos de decisiones y respuestas más rápidos y flexibles no sólo con el consumidor sino entre áreas internas como la creativa, presupuesto y medios.

Otro pilar importantísimo fue la reubicación de ciertas partidas en el presupuesto destinadas a los canales más eficientes y efectivos en el “nuevo normal”, lo que nos llevó a entender mejor las métricas y el comportamiento del consumidor para así ajustar las estrategias y alinear los objetivos alrededor de la confianza y relación con el consumidor.

Revista para el Liderazgo empresarial y de negocios



ANUNCIA AQUÍ

RESERVA TU ESPACIO COMERCIAL

+1 829 959 5724

@revistafactordeexito

info@revistafactordeexito

factordeexito.com



La sociedad necesita del liderazgo de la mujer

Considera fundamental fomentar en las niñas el atreverse cada día más a desarrollar sus talentos innatos y redirigirlos hacia un liderazgo íntegro, conciliador y transformador que el mundo necesita

Blanca García

**Economista, Coach de Vida y Trascendencia,
Conferencista Motivacional**

Con más de 35 años de experiencia en la gestión y reclutamiento de talento humano, Lisa Guadalupe Clarke, CEO de ATL Search Group y especialista en diversidad, equidad e inclusión, ha sido reconocida por su labor en varias oportunidades. “Siempre me siento muy bendecida cada vez que recibo un premio o reconocimiento por muy pequeño que sea. Varias veces me ha pasado, que he dudado de mi trayectoria en un país tan grande como lo es Estados Unidos. He recibido algún reconocimiento que me recuerda quién debo de ser. Esto me ha ayudado a seguir en mi camino de emprendedora y es una señal que debo seguir en este camino no solo luchando por mis sueños, si no el sueño de todas esas personas que piensan o dudan de lo que están supuestas a hacer con su vida”.

Afirma que los reconocimientos que ha recibido, los ha aceptado no solo por su trabajo, sino también en honor a su madre y en memoria de su abuela Concha y su nana Mama Nita. “Yo sé que las tres son mis ángeles que me guían desde el cielo”.

Conversamos con esta emprendedora que ha sabido

vencer desafíos y convertirse en una mujer Factor de Éxito.

¿Le costó mucho llegar al nivel en el que está ahora? Una anécdota...

Siempre he dicho que todo lo que vale la pena cuesta, si no todo el mundo lo haría. Para mí, la palabra “no puedes” no existe en mi vocabulario y veo mi vida como un libro con muchos capítulos. Gracias a Dios me he encontrado siempre con ángeles que me han ayudado en cada episodio de mi vida que me han brindado una mano para ayudarme. Bueno o malo hay una lección de aprendizaje. Mi esposo Martin, ha sido también para mí un gran apoyo en todo. Nada ha sido entregado en bandeja de plata. He trabajado muy fuerte por todo.

Recuerdo que cuando empecé mi empresa con solo \$325, fue un reto muy grande, en las noches oraba y lloraba pidiéndole a Dios que la montaña no fuera tan alta, tenía clientes a los que no podía pedir ayuda por mi contrato en el trabajo anterior, pero Dios abrió puertas y en mi primer año, vendí más de un millón. Los límites los ponemos nosotros, nunca me di por vencida, éramos 3 en la compañía (yo y

2 interinos) y ahora he podido darle oportunidad a cientos de personas, definitivamente Dios no solo hizo pequeña la montaña sino que me cargo en sus hombros en todo este camino.

Si ve en retrospectiva, ¿cuáles han sido las premisas que han guiado su camino?

Estuve sola en este país desde los 15 años de edad. El darme por vencida nunca ha sido una opción para mí. El momento en el que me di cuenta que tenía que hacer algo grande y significativo fue cuando vi a mi madre dar su último respiro en este mundo. No sé de dónde salieron unas palabras que se quedaron grabadas en mi mente y corazón para siempre; fue una voz que me dijo muy claro: “Hay dos clases de personas en este mundo, una que solo vive por vivir y la otra que va a dejar una huella después de que se vaya de este mundo, ¿cuál eres tú?”, ese momento cambió mi vida para siempre.

Años después he seguido el legado de fortaleza de mi madre. Por ello fundé mi propia compañía Atl Search Group. Me siento muy orgullosa de tener una empresa que puede mejorar y transformar la vida de las personas cuando les encontramos un mejor trabajo, con mayores posibilidades. Eso



representa una bendición para mí, ayudar a nuestra comunidad.

Usted es especialista en equidad, inclusión y diversidad, ¿cuál ha sido su contribución personal para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres en el estado de Georgia?

Me considero una persona con una clara actitud y tendencia de integrar a todas las personas en la sociedad. La equidad, inclusión y diversidad, deben ser factores idóneos de todo líder. En este sentido he cumplido importantes roles para nuestra comunidad; por ejemplo, he contribuido siendo la co-fundadora y ex presidenta de un grupo de mujeres llamado EME, que fue creado para empoderar, guiar y educar a mujeres profesionales y emprendedoras.

Tuve la oportunidad de servir de presidenta y también de desarrollar programas especiales para educar a un grupo consistente de mujeres. Cuando cumplí funciones y serví como presidenta de ALPFA, Atlanta (Asociación de Latinos Profesionales de América) teníamos una sección para educar a la mujeres llamada Women of Alpha.

Actualmente como líder de la comunidad hispana en Georgia es mi misión seguir participando en programas de ayuda y empoderamiento comunitarios, por eso continúo educándome. Soy miembro de Leadership Georgia & Leadership Atlanta para así, poder apoyar y darle la mano a otras mujeres. Considero que ser parte de estas dos organizaciones es un privilegio y sólo puedes ser parte,



BUYING AND SELLING GOLD

WWW.ROESGOLD.COM

@ROESGOLDMIAMI

A portrait of Kati Fernández, a woman with dark hair pulled back, wearing a bright red blazer over a white top. She is smiling and has her hand near her face, with her index finger pointing towards her cheek. She is wearing large hoop earrings and a bracelet.

Yo no soy más especial que cualquiera de las jóvenes que sueñan en grande hoy

Kati Fernández afirma que las claves de su éxito han sido los mentores y patrocinadores que han visto en ella su potencial.

Kati Fernández

Director, Content Development & Integration

ESPN | Disney | ESPN+ | ESPN Films | 30 FOR 30 Original Content

La dominicana Kati Fernández afirma que, como mujer de color ha tenido muchos desafíos para construir su trayectoria profesional y ha tenido que enfrentar muchos prejuicios; pero también señala que hoy, tras los años de trabajo en la industria, es difícil que no la tomen en serio. “Soy una mujer de color, hija de madre soltera, vengo de un hogar humilde, así que tuve que aprender a luchar por mis sueños. Sin embargo, esos prejuicios nunca me han detenido de seguir soñando. Por eso trato de rodearme de personas que me brindan su apoyo”.

Junto a su hermana, fue criada en Luperón, Puerto Plata, por su mamá y su abuela Elida. Cuando tenía 7 años, su madre tomó la decisión de llevarlas los Estados Unidos con la esperanza de obtener una mejor educación. “Tanto mi hermana Yarlennys, como yo, nos graduamos de la escuela secundaria entre los 5 primeros de nuestra clase, recibimos becas académicas para la universidad y asistimos al College of the Holy Cross. Cuando entre a la universidad, llegué con el deseo de ser doctora”, señala.

Así de abierta y clara es Kati cuando habla. Descubrió su pasión por la industria de la comunicación gracias a Brian Lockhart, Vicepresidente Senior, ESPN+ Original Content and ESPN Films, quien se convirtió en su mentor por 6 meses, cuando ella estaba en la universidad. Así comenzó la carrera ascendente de Kati.

Actualmente, dirige un equipo que analiza el contenido, ayuda a presentar datos y estrategias sobre las formas cómo optimizar el contenido de ESPN, esto con

el objetivo de brindarle a los fanáticos una narración con la que se sienten representados.

¿Cómo fueron tus inicios?

Cuando comencé mi carrera a los 21 años, y me mudé de Boston a Los Ángeles, nunca creí que terminaría aquí hoy.

Ese primer año fue difícil. Estuve en quiebra. No podía pagar un sofá, así que mi sala estaba vacía, y mi colchón estaba apoyado en taburetes de madera. Hoy, ya compré mi primera casa, hace menos de un mes. Ese es un testimonio de fe y confianza en lo que hoy puedes ver, pero también en lo que no.

Durante mis cuatro años en Los Ángeles, tuve la oportunidad de trabajar en dos Super Bowls, completar mi programa de maestría y trabajar en Hulu como productora. A los 23 años, era la más joven en mi puesto en Hulu y pude ser líder de programas, campañas y estrategias de marca. Yo no creo que soy más especial que cualquiera de las jóvenes que sueñan en grande hoy. Las claves de mi éxito han sido los mentores y patrocinadores que me han visto no por donde estoy, ni mi género, y puesto, sino por donde puedo ir.

Si tuviera que elegir 3 palabras que describan su trayectoria como profesional de la comunicación, ¿Cuáles serían y por qué?

Movilidad: porque he tenido mucha movilidad ascendente y lateral dentro de la empresa. Empecé como directora asociada y en mi puesto actual soy directora. Espero seguir teniendo una carrera larga dentro de Walt Disney Company, así que “movilidad” es una palabra clave para mi carrera.

Empoderamiento: me he sentido empoderada y me esfuerzo por empoderar a otros líderes a mi alrededor para que también lideren con su propia voz auténtica. Mi mentor me empoderó a liderar con mi voz auténtica. Él me empoderó para que nunca sintiera que necesitaba ser más o menos de lo que soy y yo espero poder inspirar a otros líderes a mi alrededor a hacer lo mismo.

Valentía: He aprendido a ser resistente para lograr mis sueños, especialmente cuando me encuentro con un “no.”

¿Cuál es su visión hacia el futuro y qué tipo de legado le gustaría dejar en el mundo desde su posición?

Quiero que mi legado sea el árbol de mentores que pueda dejar atrás y aquellos líderes que pueda impulsar a que lleguen a hacer cosas mucho más allá de lo que yo pueda llegar a lograr. Parte del éxito depende del acceso a información que está a nuestra disponibilidad así que espero que parte de mi legado sea mi apoyo a otros que vienen detrás de mí. Dentro de ESPN trato de servir de apoyo y patrocinar a otras mujeres para que ellas también luchen y se defiendan sus sueños. En la parte personal, mi legado dentro de mi comunidad es a través del trabajo que estoy haciendo con Lazos al Futuro. El poder ayudar a más niños y eliminar las barreras para que tengan acceso a la educación, a que puedan ver gente igual que ellos en posiciones claves, a que puedan salir y revolucionar, innovar, no solo en la República Dominicana, sino más allá y convertirse en empresarios en diferentes industrias.

¿En qué consiste “Lazos Al Futuro” y cómo contribuye a la vida de los jóvenes dominicanos?

En Lazos al Futuro tratamos de servir como una guía para los niños/as. Participan en nuestro programa por cuatro años e, incluso entonces, siguen siendo parte de la familia, así que tratamos de conocer a nuestros niños/as en una base de uno a uno. Hay niños que quieren ser abogados. Hay niños que quieren ser ingenieros, médicos, etc. Como parte del programa, les asignamos un mentor quien los expone a su campo de su interés con el objetivo de que se mantengan inspirados y conozcan más sobre lo que están pensando hacer en el futuro. Los expones a líderes inspiradores, les proveemos alimentos y le brindamos un espacio seguro. Nuestro verdadero objetivo es servir y proteger a nuestra juventud en cualquier capacidad y luego empoderarlos para que sean líderes. Nuestra expectativa es impulsarlos a que ellos también inviertan en su comunidad. Por lo tanto, a través de nuestros talleres, hemos hacemos recaudación de fondos y campañas infantiles para niños en orfanatos y con cáncer, movilizamos a nuestros equipos para limpiar nuestras playas y también hacemos talleres de salud.

¿Cuál es su sueño?

Este año tengo el honor y la oportunidad de liderar una iniciativa que honra el 50 aniversario de una regulación en los Estados Unidos llamada Título IX. La regulación establece que ninguna persona en los Estados Unidos, por motivos de sexo, será excluida de participar en, ser negado los beneficios, o ser objeto de discriminación bajo cualquier programa educativo o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta es una regulación que ha beneficiado en gran medida y ha mostrado un tremendo impacto en el mundo del deporte, la educación, y mucho más.

A través del trabajo, he podido reflexionar sobre el tremendo progreso que hemos logrado en los últimos 50 años y también pienso en el trabajo que está por venir en los próximos 50. Sueño con un mundo donde las mujeres sean valoradas, vistas y tratadas en igualdad de condiciones. En un mundo donde las mujeres dominicanas y todas las mujeres tengan acceso a llegar a un buen puesto de trabajo con las cualificaciones que tienen. Un mundo en el que las mujeres sean bienvenidas y vistas en cada cuarto en el que entren, no en función de su apariencia, sino en función de sus méritos.

Con la carpeta llena de proyectos y el portafolio con clientes de alto reconocimiento, ¿De qué manera logra el equilibrio entre su vida familiar y social, y su vida como profesional?

Claramente, se necesita mucho trabajo y dedicación, y se trata de encontrar el equilibrio en cualquier capacidad que eso signifique para cada persona. Entonces, para mí, encontrar el equilibrio significa vivir más cerca de mi familia y viajar al trabajo según sea necesario y lograr que, incluso si estoy trabajando virtualmente y trabajando más horas, encontrar paz al saber que vivo a 4 minutos de la casa de mi hermana y aún puedo ser una tía porque para mí estar cerca de mi familia es muy importante. Trato de priorizar las cosas que son importantes tanto en mi vida personal como profesional pues todos tenemos tiempo limitado. Cuando estoy con mi familia, estoy con mi familia cien por ciento y eso significa que mi teléfono está apagado y estoy presente en el momento que estoy compartiendo con ellos. Cuando estoy en mi trabajo, me aseguro de que estoy siendo eficaz y eficiente. Como líder, me parece que es clave poder capacitar a mi equipo para que sientan autonomía y puedan tomar decisiones por sí mismos, lo cual me brinda a mí más tiempo para enfocarme en otros proyectos.



PLATINUM

BUSINESS CENTER

UNA OFICINA ELEGANTE HECHA A SU MEDIDA

EN EL CORAZON DE CORAL GABLES

En Platinum Business Center ofrecemos:

- Extraordinaria ubicación
- Un espacio elegante y funcional
- Salas de conferencia con la tecnología más sofisticada
- Servicio profesional
- Oficinas virtuales
- Confort y flexibilidad para usted
- La mejor imagen para su empresa



1600 Ponce de León Blvd.,
Piso 10 - Coral Gables,
FL 33134

Oficina:
786-350-1200



www.platinumbusinesscenter.com



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 PollitoIngles.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, Kellogg, 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?

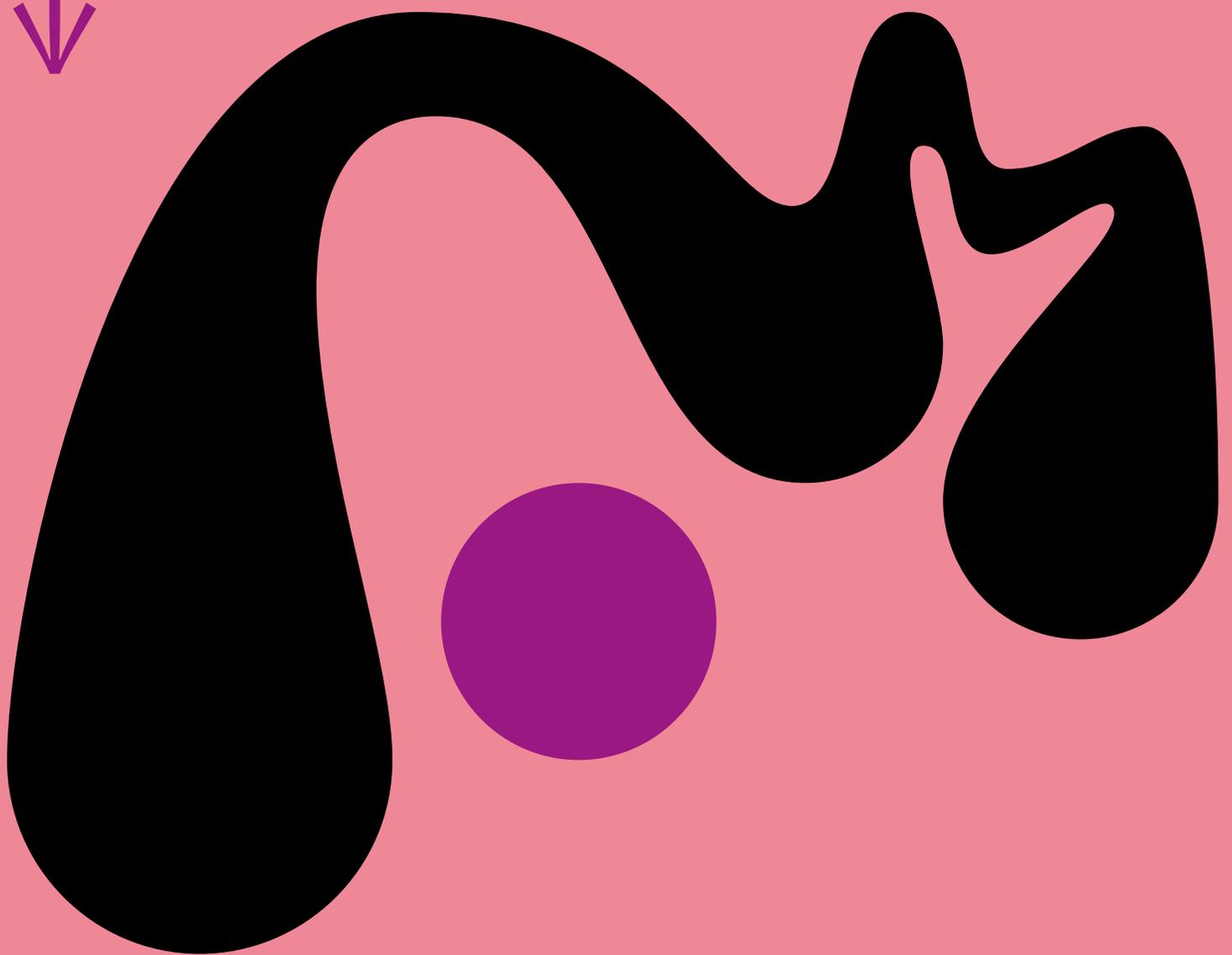
La pandemia ha traído grandes desafíos en la superación de las brechas de género en empresas y organizaciones. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), esta crisis generó un retroceso de más de 10 años en la participación de las mujeres en el mundo laboral. Así que 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.

El playground para creative thinkers.



M.AD
PUNTA
CANA

We cultivate
unconventional
minds.

Apply Now!

www.miamiadschool.do

A close-up portrait of a woman with long, dark, wavy hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a dark top. The background is dark and out of focus.

Creo en el liderazgo, sin importar si es hombre o mujer

Tras su experiencia en el diseño y administración de programas de servicios humanos, María Hernández considera clave aumentar presencia de la mujer en las mesas de decisiones.

María Hernández

Chief Program Officer United Way of Broward County

María Hernández cuenta con un historial comprobado de éxito en el desarrollo de programas para construir y hacer crecer organizaciones cohesivas y progresistas. Tiene experiencia en el diseño y administración de programas de servicios humanos, intervenciones clínicas e investigación en salud, salud conductual, violencia doméstica, abuso de sustancias, educación, estabilidad financiera, personas sin hogar y servicios de emergencia dentro de varias agencias sin fines de lucro en New York y Florida, práctica que le ha permitido trabajar en su pasión: el servicio comunitario.

“Siempre me llamó la atención las necesidades que veía de la comunidad, sobre todo la comunidad hispana y de color, también vi todas las cosas que faltaban por hacer dentro de ellas. Al pasar el tiempo, mi carrera me permitió ver casos de violencia doméstica, abuso de sustancias, salud mental y me surgió la necesidad de ayudar a empoderar a las personas y, definitivamente, servir a la comunidad”, cuenta a Factor de Éxito en entrevista.

Hoy, como directora de programa de United way, organización sin fines de lucro impulsada por voluntarios y basada en la comunidad, es responsable de supervisar el desarrollo y la facilitación de

las iniciativas comunitarias de esta organización del condado de Broward, así como crear y construir asociaciones comunitarias, desarrollar relaciones clave y formular programas integrales para demostrar el cambio y la mejora en la comunidad.

Antes de unirse a United Way del condado de Broward, María fue directora del Departamento de Servicios de Apoyo Familiar en Family Central Inc., donde fue responsable de la supervisión de varios programas de mejores prácticas, basados en evidencia. Sus responsabilidades incluyeron la supervisión de estudios de investigación y subvenciones de demostración financiadas por la Oficina Nacional de Niños, el Programa de Asistencia para Infantes en Abandono y el Departamento de Servicios Humanos. Además, lideró el desarrollo y la implementación del enfoque Pyramid, Programa de Apoyo al Comportamiento Positivo, dentro de la comunidad de Educación y Cuidado Temprano del Condado de Broward, así como una iniciativa comunitaria financiada con fondos federales, el Diseño de Infraestructura de Broward para Guiar y Sostener la Permanencia de los Jóvenes y Niños adoptivos.

Reconocida como líder por su experiencia en el campo, y como pensadora estratégica y

visionaria, con la capacidad de utilizar la innovación para lograr resultados sólidos y sostenibles, a través de la planificación, la recaudación de fondos efectiva y la implementación de estrategias innovadoras de desarrollo organizacional, nos acercamos a ella para conocer más de su trabajo por la comunidad del condado de Broward, en el estado de Florida.

En su opinión, ¿las mujeres apuntan más alto en el liderazgo sostenible?

Pienso que sí, no quiero decir que ciertos hombres no lo hacen, pero sí considero que las mujeres, por nuestro rol histórico de Caretaker, nos enfocamos más en un liderazgo que envuelve no solo el negocio, sino también las personas, el ambiente y todo lo que abarca la parte humana de nuestros colaboradores y comunidades.

¿Cuáles cree usted que son las claves para vencer la brecha de género?

► *La lucha constante de la mujer para aumentar su presencia en la mesa de decisiones.*

► *Igualdad de condiciones. Que el hombre pueda apoyar a su mujer desde su casa, para que ella pueda desarrollarse en su profesión y su aporte sea mayor.*



► *Igualdad de roles y prestaciones.*

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, ¿cuál es su experiencia al respecto?

Creo que tiene que ver con el liderazgo, sin importar si es hombre o mujer; sin embargo, nosotras como mujeres, madres, esposas tenemos la tendencia a estar pendiente de nuestro entorno, la empatía y al cuidado de todos, por lo que nuestras decisiones favorecen a la igualdad y la eliminación de todo tipo de discriminación en nuestras empresas. Pienso que, por esta razón, hoy en día podemos ver más mujeres en puesto de liderazgo en grandes compañías.

Dentro de su trabajo en United Way, ¿cuál ha sido su contribución con el empoderamiento de la mujer?

► *Avocar por el entrenamiento constante y el desarrollo personal de cada una de ellas.*

► *Darles oportunidad de crecimiento y siempre darles feedback en sus proyectos que les sirva como armas de mejora.*

► *Promoverlas y apoyarlas para que logren sus metas.*

¿Qué mensaje le gustaría compartir con las nuevas generaciones de mujeres?

La importancia de darle prioridad a sus carreras y a la lucha por sus ideales y sueños. Que nunca paren de trabajar por lo que quieren y que no olviden que siempre serán el ejemplo para las futuras generaciones de grandes mujeres.

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



Cualquier mujer tiene oportunidad de convertir su talento en negocio

Laura Termini

Actriz, emprendedora y CEO de CHICANOL

Después de contar con más de 30 años de experiencia en los medios de comunicación con créditos en televisión, cine, radio, música y teatro, Laura Termini decidió plasmar todo ese aprendizaje de muchos años en sus proyectos personales, se atrevió a emprender desde hace unos años.

Es así como empieza su transitar como portavoz y embajadora de marcas. Funda el galardonado sitio bilingüe, Natural Orgánica y Latina, CHICANOL.COM y se hace con su propio estudio de creación de contenidos, acciones que le han llevado a ser referencia de emprendimiento femenino y contar con una comunidad en sus RRSS de más de medio millón de usuarios.

La actriz, comunicadora, locutora y conferencista bilingüe radicada desde hace muchos años en los Estados Unidos, a donde llegó por proyectos relacionados con las telenovelas, cuenta que “Chica NOL, natural, orgánica y latina”, nació como un blog para compartir todas sus recetas de belleza, salud y vida saludable en la blogosfera. “Al poco tiempo de empezar desde cero, armando el blog, me llamaron para hacer videos de consejos y ser columnista del que fue el Huffington Post en NYC, y así vi a chicanol.com como un negocio, cuando empecé a ganar dinero como escritora, imagen y embajadora de marcas”, recuerda.

Confiesa que el camino transcurrido para lograr sus distintos emprendimientos ha

sido de mucho aprendizaje. “En el mundo del marketing digital, las agencias más importantes que llevan marcas han aprendido con error y ensayo, al igual que yo como influencer. El reto más grande ha sido mantenerme, doce años, se dice fácil y, aunque fui una de las primeras, ahora hay mucha gente que cree tener una marca con sólo publicar en una red. Pero el verdadero reto es tener una marca que cubra cada una de las redes sociales y crear comunidades sólidas”.

La actriz y emprendedora de origen venezolano ha sido invitada por la Casa Blanca y la ONU, como una de las Top Bloggers Latinas influyentes en América reconociendo su contribución como emprendedora digital. De igual manera, ha participado como locutora y talento de voz, con créditos en doblaje y comerciales convirtiéndola en la voz en español de las campañas de los presidentes Obama y Biden.

Todo esto le ha permitido afianzar un liderazgo que utiliza en sus propios proyectos, aunque reconoce que a veces también se pasa por momentos de mucha dificultad. “Ser la CEO de mi propia carrera es algo que aprendí desde pequeña. Equilibrar es lo que sigo aprendiendo. Estos últimos dos años, post pandemia y a raíz de la enfermedad de mi papá, quien acaba de fallecer hace apenas unos meses, empecé a replantearme mi vida “multi tasking”. Cuando pasas por una etapa difícil quedas con muchas interrogantes, y en eso

estoy ahora, en un proceso de minimalismo muy interesante. Quizás quedarme con lo más profundo de mi esencia y decantar mi vida”.

Laura Termini que ha sido colaboradora habitual en CNN en español, Hispanicize, Radio CNN, Huffington Post, Vogue en Español, People en Español, Salud Al Día, El Universal, El Nacional, Associated Press, The Miami Herald, Siempre Mujer, Caracol Radio, Univisión Radio, entre otros medios de comunicación, comenta que sigue siendo un gran reto que superar el cerrar la brecha de la igualdad de géneros en muchos sectores de la sociedad. “Las mujeres tenemos todavía mucho trabajo que hacer, no sólo por la brecha de género o desigualdad a la hora de emprender, también nos encontramos con el techo de vidrio o “glass ceiling”, algo real que no había por supuesto experimentado antes de mis cuarenta años, pero que lo veo más fuerte ahora. Es por eso por lo que las artistas y emprendedoras hemos montado nuestras propias productoras de tv, podcast, blog y todo lo que pueden para independizarse. Yo lo hago con el blog y también en mi carrera, no me quedé otra, o lo hacía o no iba a crecer más como profesional en este país. Somos nosotras las que hemos tenido la oportunidad de emprender las que podemos ayudar a otras mujeres que están empezando con su negocio y dar un aporte para contrarrestar estas problemáticas”.



Considera que el emprendimiento femenino tiene oportunidades de empoderarse, solo hay que identificar las mismas. “Los sectores donde las mujeres que se dedicaron a su casa y que ahora ven una gran oportunidad en convertir su talento en un negocio. Es decir, la ama de casa que cocina pasteles o tortas y ahora los vende, la costurera que arregla ropa y ahora lo hace con un pequeño negocio, la que estudio psicología, pero es ahora cuando puede dar asesoría online, la artista como yo que puede dar y recibir clases en su arte. Las posibilidades son infinitas. Ahora, creo que cada país debe apoyar a las minorías para que sean estas mujeres las que tengan oportunidad para una movilidad social justa. Puedes tener mil sueños e ideas, pero sin los contactos o el dinero, todo se queda ahí”.

La multifacética Laura es firme creyente en el uso de las redes sociales para el bien social, por eso ha colaborado con el Programa Mundial de Alimentos, Green America, St. Jude Children’s Hospital, Volo Foundation, Women in Distress Organization y Go Red, entre otras iniciativas.

Para finalizar afirma que sigue teniendo varios retos. “Como actriz se han abierto muchas posibilidades de proyectos interesantes y en eso ando, entre México y Miami. Como emprendedora digital, sigo con mi marca, creciendo y marcando lo que será mi línea de negocio dentro de chicanol.com y ya tengo listo mi segundo libro sobre redes sociales y cómo manejarle en cámara, empecé con conferencias prepandemia así que espero retomarlas. Añade que estará contando las novedades por sus RRSS: www.chicanol.com



Dominican
SISTERS

Red de mujeres “Dominican Sisters”
El liderazgo femenino
trascendiendo fronteras

La red femenina tiene como objetivo darle visibilidad a la mujer dominicana en el exterior, creando así un vínculo de solidaridad en todo el mundo.



En la ciudad de Miami se realizó el lanzamiento de la Red de mujeres “Dominican Sisters” en conjunto con el INDEX Miami, proyecto diseñado para promover el desarrollo y la proyección de la mujer dominicana en el exterior, creando un verdadero vínculo de hermandad en todo el mundo.

Esta red está integrada por mujeres dominicanas profesionales, con dotes de liderazgo y con la capacidad para influir en otras mujeres.

Con la misión de seguir promoviendo el desarrollo y la proyección de la mujer dentro de una comunidad firme, Dominican Sisters y El Instituto de Dominicanas y Dominicanos en el exterior (INDEX Miami), anunciaron el Lanzamiento del Network de Mujeres “Dominican Sisters” en un evento titulado: “El Reto de Trascender Fronteras, Mujeres Empoderadas”, con la participación de tres dominicanas destacadas en el exterior:

► Maria Jacobo, Speaker y Autora Fundadora de “HAAPE y Autism Foundation”;

► Vilma Núñez, Speaker y Autora Especialista en Marketing Digital;

► Giselle Bonetti, Luxury Realtor, Chef y Fundadora de “Ministry of Giving”.

República Dominicana tiene aproximadamente 2.5 millones de migrantes, lo que supone un 20 %

de la población dominicana. La emigración femenina representa un 54 % del total de emigrantes.

En ese mismo orden, las señoras Katherine Pesantes e Ilen Brens, fundadoras de Dominican Sisters, pronunciaron que este proyecto, busca beneficiar las mujeres de la diáspora dominicana, afirmaron: “Nuestras mujeres son el recurso más valioso y a través del proyecto Dominican Sisters buscamos empoderar y crear redes de influencia entre Mujeres dominicanas residentes en el exterior, creando un verdadero vínculo de sororidad en todo el mundo”.

En ese mismo tenor, Katherine Pesantes indicó que con este proyecto buscan celebrar el éxito de esas mujeres que deciden salir de nuestro país en busca del

bienestar de los suyos y de nuevas oportunidades.

De esa misma manera, Ilen Brens, aseguró que se continuarán creando una red integrada por mujeres dominicanas Profesionales.

“He decidido formar parte de este proyecto transformador, asumiendo el compromiso de aportar mis talentos, experiencias, y compartir mi historia de vida. Estamos levantando la comunidad dominicana y continuaremos unificándola”, expresó Brens.

Entre las aliadas y multiplicadoras de este proyecto se encuentran: Aniel Lugo (Realtor), Jenny Pichardo (Ing. Industrial), Paullette Noboa (Hospitality & Marketing), Alicia

Tejada (Ing. Industrial) entre otras tantas profesionales y emprendedoras residentes en la Florida.

Carlos de la Mota, director de El Instituto de Dominicanos y Dominicanas en el Exterior (INDEX), explicó que desde la organización sienten la responsabilidad de cumplir con los compromisos adquiridos de todos los dominicanos en el exterior sin importar el lugar donde se encuentren.

Por su parte, el Lic. Richard Montilla, Encargado del equipo INDEX Miami, auguró a Dominican Sisters un rápido crecimiento y expansión. “Cuenten con el apoyo de nuestro INDEX en Miami y el Viceministerio para las Comunidades Dominicanas en el Exterior, para seguir fomentando el desarrollo de la mujer”.





**BIZ
NET**
Latina
OOZ
NY 2022

Premium Content

Espacio de inspiración y networking para emprendedoras latinas

Más de 150 mujeres hispanas se reunieron durante tres días para una total inmersión en el mundo de los negocios al más alto nivel.



Gianni Liranzo
CEO BizNet Latina

Para celebrar la tercera edición de Biznet Latina, evento que busca impulsar a la mujer latina, elevando su negocio y su carrera profesional al siguiente nivel, se escogió a la ciudad de Nueva York. En las dos primeras sesiones, más de 30 speakers desfilan por el stage abordando cuestiones como el liderazgo, la estrategia de marca, el contenido digital y las inversiones, entre otros temas. Todas y todos compartieron una experiencia 360 acerca del desarrollo de sus proyectos innovadores, factibles, de impacto y rentables.

BizNet Latina nace como una progresión natural del

curso online para emprender “Jumpstart” creado por Gianni Liranzo en 2016 para ayudar a otras mujeres a lanzar sus propios proyectos, ya son toda una plataforma de recursos y, sin duda alguna, la convención es la experiencia cúlspide de todo lo que hacen.

El evento estuvo orientado a obtener resultados para la visión personal y profesional de cada asistente con el objetivo de ofrecerles recursos para la formalización, digitalización y expansión de sus emprendimientos.

Los panelistas se convirtieron en verdaderos mentores pues compartieron, desde sus distintas áreas de conocimiento, elementos clave para crear una experiencia BizNet Latina completa.

Mi misión es dejar abiertas todas las puertas a mi paso y, por eso, he creado esta plataforma que busca agregar valor y ofrecer oportunidades interconectando personas, recursos y proyectos”, asegura Gianni Liranzo, fundadora, CEO de BizNet Latina y empresaria dominicana.

Liranzo es Ingeniero de profesión con un MBA, también es estratega de desarrollo de proyectos, asesora de emprendedoras y reconocida blogger.

Un equipo de trabajo comprometido con elevar la experiencia en eventos en español de las emprendedoras y empresarias latinas, y la evidencia y la retroalimentación muestra que se logró ese objetivo”, asegura Liranzo.

Entidades como la Cámara de Comercio Dominicana en Nueva York y la National Supermarket Association (NSA) apoyaron este tercer evento de Biznet Latina dando a conocer a las asistentes los múltiples y diferentes recursos para la expansión de sus empresas, así como las oportunidades de negocio.

Durante esos dos intensos días de conferencias también se celebró la presentación y lanzamiento de libros de autoras destacadas latina así como una feria-expo con diferentes productos y servicios.

Algunas de las speakers más reconocidas fueron Arianna Davis, directora editorial de The Today Show, quien ofreció su primera conferencia en español. Sulma Arzu - Brown, de Pelo Malo No Existe y Mariela Dabbah, fundadora del movimiento #RedShoeMovement. Todas ellas impactaron notablemente a la audiencia con mensajes contundentes sobre el poder de la comunidad, la inclusión y la equidad siendo magistralmente entrevistadas por la periodista, guionista y productora Mónica Mendoza.

Por su parte, la consagrada periodista colombiana de Univision y reportera de Despierta América Marcela Sarmiento, compartió con las asistentes herramientas para comunicar de manera clara y concisa la historia de emprendimiento frente a una cámara de televisión.

También se presentaron exitosas emprendedoras hispanas

de diferentes países. Todas ellas con un factor en común: la resiliencia para alcanzar el ansiado éxito empresarial.

El sector de la moda estuvo representado por Albania Rosario, creadora de Fashion Designers of Latin America, quien explicó la necesidad de ser perseverantes y muy flexibles en la consecución de los sueños, incluso, cuando ese sueño no se cumple.

Otro referente del mundo de la moda, Kika Rocha, directora editorial de moda y belleza de People en Español, enfatizó en la necesidad de encontrar aquel rasgo que nos identifique y que proyecte elegancia.

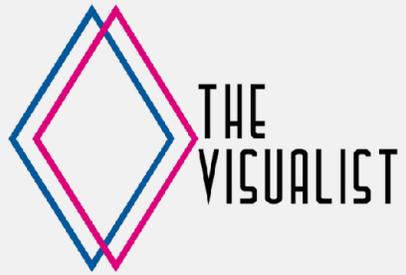
Otras panelistas como la empresaria neoyorquina Katy Lizardo conversó sobre liderazgo, a la que se unió Yamilé Hazim de The Brand Institute quien introdujo el concepto de estrategia de marca. Y en pleno

2022, el tema por excelencia más trending, hablamos del contenido digital. Nathalia Medina de The Key Item fue la encargada de esta charla.

Para cerrar la experiencia, se desarrollaron talleres para el autoconocimiento y análisis de la experiencia de usuario (UX) dentro del propio negocio, a cargo de la experta en el tema Jissell Espinal, así como trabajo individual y en equipo, potencializando el networking.

Gianny Liranzo, creadora y artífice de esta experiencia sinigual BizNet Latina NY 2022 asegura que esta tercera edición fue, sin lugar a dudas, un espacio de aprendizaje, de conexión, de colaboración, de relaciones estratégicas y de vivir, a través de los detalles, la logística y el servicio, una experiencia verdaderamente única.





THE
VISUALIST

Contenido Profesional

VIDEOS MUSICALES



COMERCIALES



PRODUCTOS



Ubicados en Florida
Trabajamos con Productos a
nivel mundial

thevisualistphoto@gmail.com
(305) 501-0137
www.thevisualistproductions.com

¡Hacer click aquí para más información!

MIAMI

51

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, 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.

FEGO

Conectar para comunicar !

¡ RED SOCIAL PROFESIONAL PARA COMPARTIR Y ENCONTRAR PUBLICACIONES DIGITALES !



Convierte presentaciones, textos, catálogos, libros, revistas, álbumes y mucho más, en **publicaciones digitales** con experiencias inmersivas que **podrás publicar y compartir** en FEGO, e incrementa la audiencia de tus contenidos presentados de forma profesional.

Ingresa hoy a **WWW.FEGO.DIGITAL**

y forma parte de una comunidad de contenidos con gran variedad de tópicos de acuerdo a tus intereses

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.

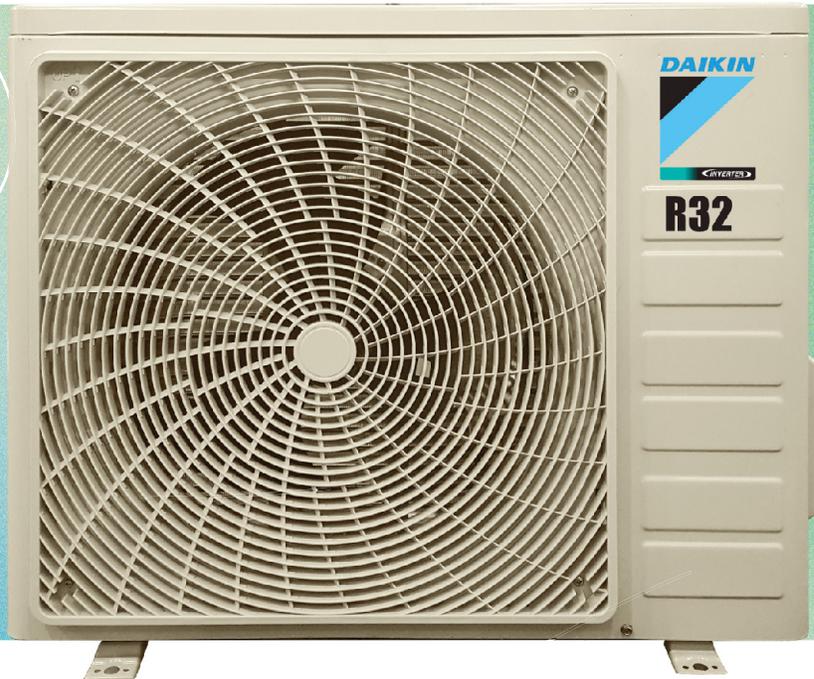
De esta manera, aumentan las competencias de los colaboradores de la organización, relacionadas con roles de dirección, cada vez más claras, adquiriendo un gran sentido de la norma y el compromiso, además de velar por la satisfacción del cliente, como condición imperiosa de éxito.

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

Beneficios tan Extraordinarios
como tu Próximo Destino.

» INSCRÍBETE AHORA
MARRIOTT BONVOY™



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