

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

MIAMI



Otto Cifuentes

Executive Recruiter
/Headhunter

El liderazgo humano es clave en la transformación digital y la captación de talento ejecutivo

Ismael García y Jaime García
Fundadores y CEOs de 2winGs

La importancia de un contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante

Marta Escotet
CEO AVATAV

El liderazgo femenino será crucial en el futuro

Yamilet Rivas
Fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en USA

Lidera iniciativas que fusionan inclusión, diversidad y transformación digital para el empoderamiento de mujeres hispanas

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS:
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

Capital Humano y
Transformación Digital:
Propósito en Acción

@RevistaFDE

Revista Factor de Éxito
www.revistafactordexito.com

@RevistaFactordeExito



Foco único **INTELIGENCIA ARTIFICIAL**



Con la oferta más completa y de vanguardia en
Certificaciones en un solo lugar desarrollada por los mas
destacados expertos en la materia a nivel mundial

33% de las empresas consideran que el mayor obstáculo para la adopción exitosa de la Inteligencia Artificial "IA" en sus organizaciones es la falta de competencias en su gente "Skills Gap".

42% de empleadores prevén escasez de talento en IA en el corto plazo.

JedAI's te brinda la solución para que en tu calidad de líder puedas desarrollar una estrategia de alto valor en torno a la IA. Toma la delantera y empodera a tu organización!

El factor clave de éxito en IA es la capacitación - profesional con certificación internacional.

AI + Executives

AI + Ethics

**AI + Customer
Service**

AI + Everyone

**AI + Project
Manager**

**AI +
Government**

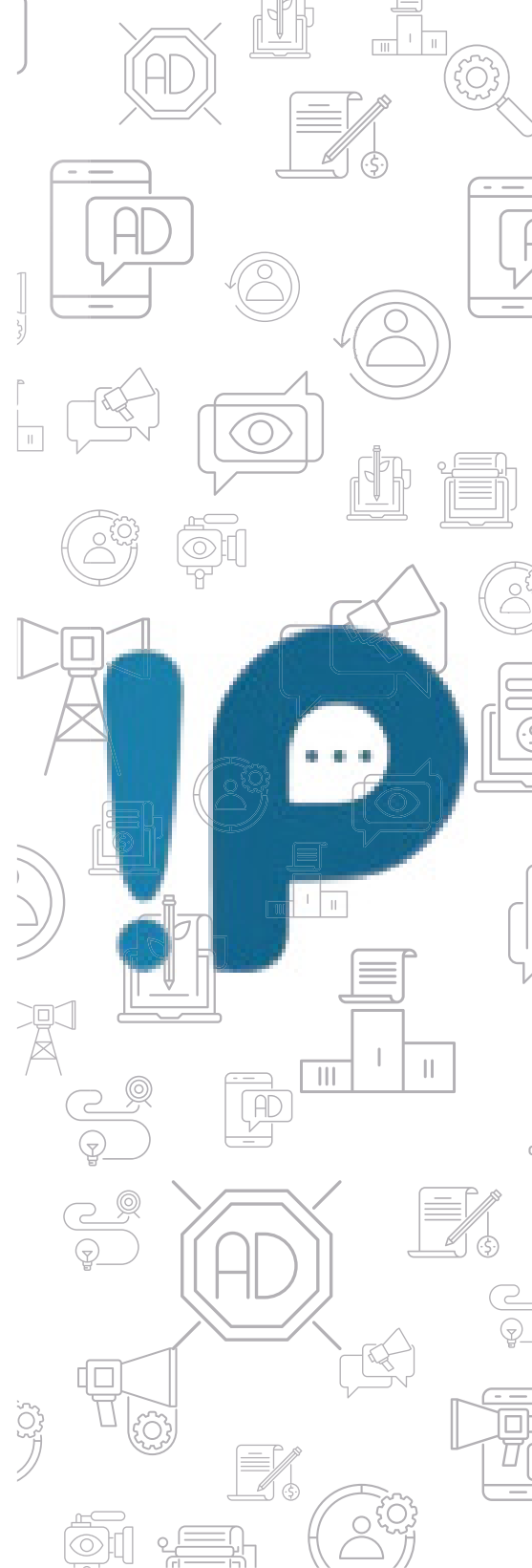
y más...

**Empoderamos a Latinoamérica con certificaciones en inteligencia artificial para
un futuro digital prometedor**

AGENCIA 360

MARKETING DIGITAL

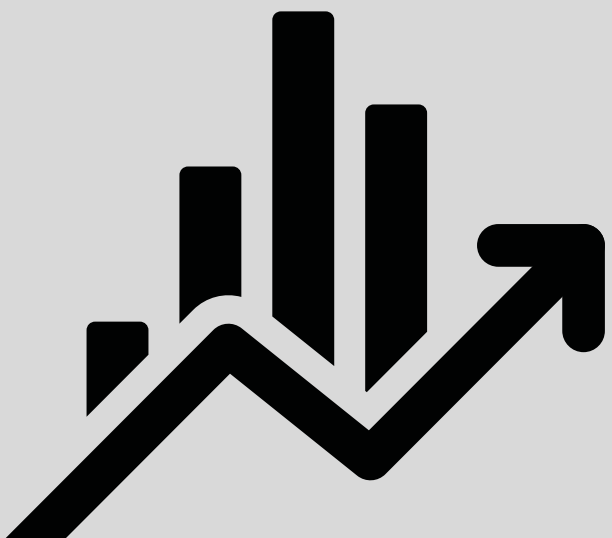
- ✓ PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
- ✓ DISEÑO Y BRANDING
- ✓ GESTIÓN DE PUBLICIDAD (meta)
- ✓ DESARROLLO WEB
- ✓ ANÁLISIS Y REPORTE



 ventasinternaprod@gmail.com

 +54 9 341 745-6225

 ipinternaproducciones@gmail.com



Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En esta edición, exploramos la fascinante intersección entre el Capital Humano y la Transformación Digital, dos fuerzas que están redefiniendo el panorama laboral a escala global, con un enfoque particular en Latinoamérica. Estos elementos catalizadores no solo están alterando la forma en que trabajamos, sino que también están creando un nuevo paradigma en la manera en que concebimos y valoramos el trabajo en sí mismo.

La intersección entre el talento humano y la revolución tecnológica presenta desafíos únicos, pero también ofrece oportunidades sin precedentes para reinventar nuestros entornos laborales. Nuestro objetivo es proporcionar una visión integral de cómo el capital humano y la transformación digital están moldeando el futuro del trabajo, destacando las mejores prácticas, los obstáculos a superar y las estrategias para alinear el propósito individual con los objetivos organizacionales en esta nueva era.

Latinoamérica se encuentra en un punto de inflexión crucial. Según un informe reciente del Banco Interamericano de Desarrollo, solo el 45% de las empresas en la región han adoptado tecnologías digitales en sus procesos de producción. Esta cifra subraya la urgente necesidad de acelerar la transformación digital. Sin embargo, la verdadera revolución no reside únicamente en la tecnología, sino en las personas que la implementan y utilizan.

El capital humano es el motor que impulsa esta transformación. Un estudio de McKinsey revela que el 87% de las empresas en todo el mundo ya están experimentando una brecha de habilidades o esperan enfrentarla en los próximos años. En Latinoamérica, esta brecha es aún más pronunciada, con solo el 33% de los trabajadores poseyendo habilidades digitales avanzadas, según datos de la CEPAL.

Más allá de las cifras, nos encontramos ante una oportunidad única para redefinir el significado del trabajo en la era digital: el propósito, esa fuerza interna que nos impulsa, que da sentido a nuestras acciones y nos conecta con algo más grande que nosotros mismos. En el contexto de la transformación digital, este propósito adquiere una nueva dimensión, convirtiéndose en el puente que une la tecnología con el factor humano.

La transformación digital no se trata solo de implementar nuevas tecnologías, sino de crear una conexión emocional que nutra la experiencia laboral. Es el escenario ideal donde convergen significado y motivación, permitiendo a los trabajadores no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino encontrar un sentido profundo en su trabajo diario.

Desde la perspectiva empresarial, la transformación digital presenta una oportunidad única para redefinir la relación con el capital humano. Las organizaciones en Latinoamérica deben reconocer que, más allá de la implementación de nuevas tecnologías, su éxito dependerá de

cómo cultiven y alineen el propósito de sus empleados con los objetivos corporativos.

Las empresas visionarias entienden que invertir en el desarrollo del propósito de sus empleados no es un lujo, sino una necesidad estratégica. Este enfoque no solo mejora la retención del talento, sino que también posiciona a la empresa como un líder en la era digital, capaz de atraer a los mejores profesionales que buscan más que un simple trabajo: buscan un propósito.

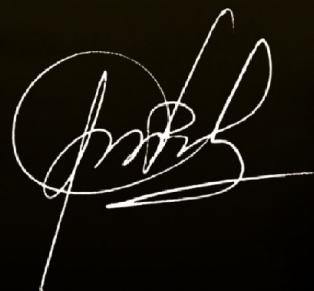
En Latinoamérica, donde el 40% de los empleos están en riesgo de automatización según la OIT, es crucial que las empresas y los trabajadores colaboren para encontrar ese equilibrio entre la eficiencia tecnológica y el propósito humano. Las organizaciones que logren esta sinergia no solo serán más competitivas, sino que también crearán entornos laborales más satisfactorios y productivos.

En un mundo donde las exigencias laborales y las distracciones son constantes, encontrar y mantener un propósito puede parecer un desafío. Sin embargo, es precisamente en este contexto donde el propósito se vuelve más crucial que nunca. La transformación digital nos brinda herramientas poderosas, pero es nuestro sentido de propósito el que nos guiará en su uso ético y significativo.

Recordemos que “el propósito más poderoso está relacionado con el servicio a otros”. En la era digital, esto se traduce en utilizar la tecnología no solo para optimizar procesos, sino para mejorar la vida de clientes, colegas y comunidades. Al enfocarnos en el impacto positivo que podemos generar, encontramos una fuente inagotable de motivación y satisfacción.

Es fundamental comprender que trabajar y vivir con propósito en la era digital es una elección personal. Aunque no siempre podemos cambiar nuestras circunstancias laborales de inmediato, sí podemos transformar nuestra percepción y actitud hacia ellas, encontrando significado incluso en las tareas más rutinarias o tecnológicas.

En fin, vivir con propósito en la era de la transformación digital es una elección que todos podemos hacer. Implica reflexionar sobre lo que realmente nos importa y cómo podemos alinear nuestras habilidades y pasiones con las oportunidades que nos brinda la tecnología. Al hacerlo, no solo mejoramos nuestra propia experiencia laboral, sino que contribuimos a crear un futuro digital más humano y significativo para toda Latinoamérica.



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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

[contenido]

portada



El liderazgo humano es clave en la transformación digital y la captación de talento ejecutivo

pág. 12 **Otto Cifuentes**
Executive Recruiter/Headhunter

INTERVIEW



La clave del éxito en marketing digital es contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante

pág. 20 **Ismael García y Jaime García**
Fundadores y CEOs de 2winGs

INTERVIEW



El liderazgo femenino será crucial en el futuro al resumir habilidades humanas insustituibles por robots

pág. 24 **Marta Escotet**
Realtor y experta en finanzas

INTERVIEW



La educación inclusiva es pilar fundamental en la transformación digital

pág. 27 **Angie Huffington**
Fundadora y directora de AI MKTG Academy

INTERVIEW



Iniciativas que y fortalecer a las mujeres hispanas en EEUU

pág. 30 **Yamilet Rivas**
CEO USA and LATAM at TechBCN. Founder and President of Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América.

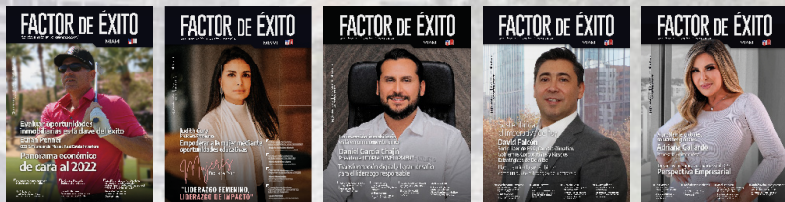
EMPRESARIALES VIP

EX 2
PO 0
CUM 2
2 4
FACTOR DE ÉXITO

pág. 59 **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS**
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

[directorio]

► Revista Factor de Éxito Miami Número 14, Año 3



APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa - Thony Da Silva Romero

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres
Baudy Dávila

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaría Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsarís

Web Master :
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

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

Asistente de Dirección Editorial:
Vanessa Vasquez

Portada:
Otto Cifuentes
Executive recruiter/Headhunter

Articulistas de esta Edición:
Thony da Silva Romero
Carla Reyna
Arianna Martínez Fico
Christopher Niquén
Ismael Cala
Gustavo Dos Santos

Revista Factor de Éxito Miami
info@colombia.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

¡Descubre “Hablar para Conectar”!

La comunicación efectiva es clave en todos los aspectos de la vida, desde el ámbito personal hasta el profesional. Saber comunicarse de manera clara y persuasiva puede abrir puertas, fortalecer relaciones y facilitar el logro de metas. Este eBook es tu recurso esencial para desarrollar habilidades de comunicación que te permitirán influir y persuadir a otros, construir una reputación sólida, liderar con eficacia, presentar ideas convincentemente, mejorar tu confianza y manejar situaciones desafiantes.

En “Hablar para Conectar”, encontrarás:

Preparación y planificación: preparar, investigar, recopilar e organizar son clave.

Control de los nervios: practica tu discurso y visualiza el éxito al expresar tu mensaje.

Uso del lenguaje corporal: las posturas y los gestos son una parte integral de una buena proyección.

Vocalización y entonación: una buena vocalización y entonación puede hacer tu discurso más impactante.

Interacción con la audiencia: mantén el interés y la participación.

Uso de recursos visuales: utiliza herramientas y tecnologías para enriquecer tu mensaje.

Feedback y mejora continua: mejora constantemente con críticas constructivas.

Indhira Báez, fundadora y CEO de la plataforma CEO Talks Innovation, comparte su vasta experiencia de más de 20 años en los medios de comunicación y su pasión por la diversidad e inclusión. Con certificaciones en Capacitación, Oratoria y Coaching, Indhira te guiará en este proceso continuo



de aprendizaje y adaptación para convertirte en un líder comunicativo y exitoso.

Indhira por medio a su proyecto Hablar para Conectar te guiará a través de los principios fundamentales para comunicarte de manera clara y persuasiva, esencial tanto en el ámbito personal como profesional.

Opciones legales

Cada año, miles de personas intentan llegar a Estados Unidos en busca de un mejor futuro, muchas veces optando por rutas ilegales, como la peligrosa frontera con México, que cobró la vida de al menos 686 personas en 2022. Sin embargo, es preferible optar por vías legales para obtener un estatus migratorio en Estados Unidos.

Existen seis alternativas comunes para lograrlo.

La primera es obtener una Green Card a través de un familiar, que permite la residencia permanente. Esta opción está disponible para hijos menores de 21 años, padres, y cónyuges de ciudadanos estadounidenses.

Otra alternativa es la Green Card por empleo, que requiere el patrocinio de un empleador y la

validación del Departamento de Trabajo.

También está la Visa K1 para prometidos, que permite a los extranjeros casarse en EE. UU. y luego solicitar la residencia.

La lotería de visas es otra opción, dirigida a personas de países con bajas tasas de inmigración.

La Visa EB-5, por su parte, otorga residencia a inversionistas que generen empleo en EE. UU.

Finalmente, el asilo está disponible para aquellos que huyen de persecuciones en su país de origen.

“Estas son solo algunas de las opciones más utilizadas para poder emigrar legalmente a Estados Unidos. Es importante contactar a

un abogado de inmigración para analizar cada caso”.

La información en este artículo es solo con fines informativos y no es considerada como asesoramiento legal.

Por Carla Reyna, abogada especialista en inmigraciones en Estados Unidos y CEO de Reyna Inmigrations.



Academia empodera traders

TopTier Trader, una destacada empresa en el sector del trading por cuenta propia, ha lanzado TopTier Academy, una plataforma educativa innovadora para apoyar a los traders de Forex. Fundada recientemente por Cue Banks, la academia tiene como objetivo transformar la formación en trading, ofreciendo un programa integral que cubre temas esenciales como psicología de la inversión, plataformas de trading y creación de planes de trading.

Diseñada para traders de todos los niveles, TopTier Academy busca empoderar a las personas para lograr la independencia financiera. Al dominar el arte del trading, las personas pueden

generar flujos de ingresos sustanciales, lo que les permite liberarse de las limitaciones de un trabajo tradicional (modelo de 9 a 5) y tomar el control de su futuro financiero.

La academia ofrece un programa gratuito que incluye una cuenta de financiación al finalizar, permitiendo a los estudiantes aplicar sus habilidades en el mercado real.

Con una visión a largo plazo, TopTier Academy también planea desarrollar clases de nivel universitario y programas de extensión, con el objetivo de crear una red global de traders exitosos y financieramente libres.



TopTier Trader se distingue por su enfoque en la transparencia, la gestión de riesgos y el apoyo al crecimiento de los traders en el mercado Forex.

Celebración emprendimientos afroamericanos

Agosto es el Mes de los Negocios Afroamericanos, un tiempo para reconocer las valiosas contribuciones de las empresas propiedad de afroamericanos en nuestras comunidades. En Miami, ciudad



conocida por su diversidad y espíritu emprendedor, esta celebración es especialmente relevante.

La comunidad empresarial afroamericana de Miami tiene una rica historia de resiliencia, que se remonta al siglo XX, y ha sido clave en el desarrollo cultural y económico de la ciudad.

Con el quinto mayor número de empresas afroamericanas en EE.UU. y un mercado de consumo valorado en \$5.5 mil millones, su impacto es significativo. Apoyar a estas empresas es crucial, ya que promueve el empoderamiento económico, la inclusión, la

innovación y el retorno a la comunidad.

Sin embargo, los empresarios afroamericanos enfrentan desafíos, como acceso limitado al capital y barreras sistémicas, que dificultan su crecimiento.

Los consumidores juegan un papel vital al elegir conscientemente apoyar estos negocios, lo que contribuye al empoderamiento de la comunidad.

Aunque agosto destaca estos esfuerzos, el apoyo a las empresas afroamericanas debe continuar todo el año, impulsando un Miami más inclusivo y próspero.

Breeze en Fort Myers

Breeze Airways, la única aerolínea “Nice Low Cost Carrier” en EE. UU., ha anunciado que el Aeropuerto Internacional del Suroeste de Florida (RSW) en Fort Myers se convertirá en su novena base de operaciones a partir del 1 de octubre.

Desde su primer vuelo en junio de 2022, Breeze ha transportado más de 160,000 pasajeros desde RSW, y ahora albergará aeronaves durante la noche, comenzando con tres. La aerolínea ha experimentado un rápido crecimiento en Fort Myers, duplicando su tamaño año tras año y sirviendo a 19 destinos sin escalas, con cinco nuevas rutas programadas para este otoño.

Tom Doxey, presidente de Breeze, destacó la popularidad de las operaciones en Fort Myers, que han crecido considerablemente en menos de dos años.

Las nuevas rutas incluirán vuelos estacionales a Manchester, NH; Stewart/Newburgh, NY; Lansing, MI; Wilkes-Barre/

Scranton, PA; y Bangor, ME, además de otros destinos ya establecidos. Breeze, que comenzó a operar en mayo de 2021, ha sido reconocida por su servicio excepcional y ofrece más de 150 rutas sin escalas entre 56 ciudades en 29 estados, priorizando la eficiencia y asequibilidad.



Benchmark International destaca

Los premios International M&A Awards celebran la colaboración global y los logros destacados en el ámbito de las fusiones y adquisiciones, reconociendo a expertos que generan valor en transacciones que van desde \$10 millones hasta miles de millones.

Un panel de jueces independientes evaluó las nominaciones de empresas de todo el mundo. Tyrus O'Neill, socio gerente de Benchmark International, expresó su honor al recibir este prestigioso premio de M&A Advisor, destacando el esfuerzo y dedicación de su equipo

en transacciones complejas y su compromiso con el cliente.

Los ganadores serán homenajeados en una gala el 24 de septiembre durante la Cumbre de Liderazgo en Negociaciones 2024 en Nueva York, que reunirá a más de 500 profesionales de la industria en sesiones interactivas y mesas redondas. The M&A Advisor, fundado en 1998, es una organización líder en el sector, que premia la excelencia y facilita conexiones entre profesionales.

Benchmark International, una firma global de fusiones y adquisiciones, ha gestionado transacciones por más de \$11 mil millones y ha sido reconocida como la firma de banca de inversión del año, destacándose en su compromiso de maximizar el valor para sus clientes.



Global Digital Week reúne ecosistema tecnológico

La Global Digital Week In House, es un evento diseñado para reunir a los principales actores del ecosistema tecnológico global con el objetivo de fomentar la transformación digital y disminuir la brecha tecnológica. Este encuentro se desarrollará en su cuarta edición del 28 al 31 de octubre de este año en la Ciudad de México, en sedes corporativas de marcas de renombre mundial como Siemens, Alibaba, Zendesk, United Airlines y LinkedIn, entre otras.

El principal propósito del evento es proporcionar un espacio de intercambio de ideas, mejores prácticas y soluciones tecnológicas innovadoras que impulsen el

desarrollo de estrategias digitales en empresas y gobiernos. A través de una serie de experiencias B2B, paneles de discusión y networking de alto nivel, los participantes podrán conectarse con líderes de la industria, compartir conocimientos, y descubrir las últimas tendencias.

En este sentido se tocarán temas como: Digital Government, Chief Technology Officers, Martech y tecnologías para la sustentabilidad.

El Global Digital Week In House busca no solo inspirar y educar a los participantes, sino también facilitar la creación de alianzas estratégicas y promover el



acceso equitativo a la tecnología, contribuyendo a la construcción de un futuro digital más inclusivo y sostenible.

GROW: 7 AÑOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

GROW se fundó en 2017 con el propósito de evolucionar cómo se trabaja en Latinoamérica, acompañando a empresas a forjar sus culturas y que esto las lleve a su crecimiento sostenible.

Recientemente, esta empresa de Cultura Organizacional arribó a sus 7 años acumulando importantes resultados y casos de éxito. “Crear una visión siempre es difícil, es muy fácil perderse en ideas vagas que caben más en lo imaginario que en lo real. Para ritualizar el momento de ver a futuro recomendando siempre establecer un tiempo específico y un objetivo claro. En GROW lo tenemos, nuestra meta los próximos 3 años es hacerle ver a las compañías que las áreas de People de sus empresas son clave para su crecimiento e invertir en cultura organizacional tiene un retorno de



inversión tangible”, explica Daniela Blank cofundadora de Grow junto con Oriana Herrera.

Blank enfatiza que ver al futuro durante una celebración es un ritual que te ayudará a comprometer e

inspirar a tu equipo. “También todo el equipo sabe que nuestra gran meta a 10 años es acompañar a 100 organizaciones a transformar su cultura de manera continua como su equipo estratégico de cultura. ¡Ahora llevamos 11, vamos por más!

Otto Cifuentes

Executive Recruiter/Headhunter

El liderazgo humano es clave en la transformación digital y la captación de talento ejecutivo

Otto Cifuentes, con casi tres décadas de experiencia, aborda cómo la digitalización y el talento humano están transformando las organizaciones.

Otto Cifuentes, reconocido Executive Recruiter y Headhunter, es un referente en la captación de talento de alto nivel en diversas industrias. Con una trayectoria de más de 29 años en el ámbito del reclutamiento ejecutivo, Cifuentes ha desempeñado un papel clave en conectar a las empresas con los líderes que necesitan para navegar en un entorno empresarial en constante evolución. Su enfoque en la selección de ejecutivos se ha centrado en sectores como ventas, marketing, logística, medicina, y el liderazgo de C-level, demostrando una capacidad única para identificar candidatos altamente cualificados y alineados con la visión estratégica de sus clientes.

Desde sus inicios en 1995, Cifuentes ha trabajado en mercados tan diversos como Nueva York, Florida, Texas, California y América Latina, convirtiéndose en un recurso invaluable para empresas que buscan profesionales no solo con habilidades técnicas, sino también con un profundo sentido de liderazgo humano. Su vasta experiencia lo ha llevado a construir una red global de reclutadores independientes que colaboran con él en la identificación de talento en regiones clave, como Europa y Asia, posicionándolo como uno de los headhunters más influyentes en el mercado global.

No solo es un experto en las técnicas tradicionales de reclutamiento, sino que también ha sabido adaptarse a los desafíos actuales que presenta la transformación digital. A lo largo de su carrera, ha visto cómo las tecnologías emergentes han redefinido el rol del reclutador y cómo las organizaciones buscan líderes capaces de navegar el cambio tecnológico. Según Cifuentes, la clave está en integrar herramientas digitales, como plataformas de redes sociales y marketing digital, para identificar talento pasivo; aquellos que no están buscando activamente nuevas oportunidades; pero que podrían ser una excelente adición a las empresas.

Una de las fortalezas de Cifuentes es su capacidad para diseñar procesos de reclutamiento ágiles y personalizados. En un entorno donde el trabajo remoto y las estructuras flexibles están ganando terreno, él se asegura de que sus clientes tengan acceso a candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también puedan adaptarse a los nuevos modelos de trabajo. Cifuentes es un firme creyente en que la tecnología y la automatización pueden mejorar la eficiencia de los procesos de selección, pero enfatiza que el aspecto humano sigue siendo central para asegurar el éxito a largo plazo.

Además de su enfoque en la digitalización, Cifuentes es un defensor del liderazgo basado en la empatía y la responsabilidad social. A lo largo de los años, ha observado que los líderes más exitosos son aquellos que equilibran las habilidades técnicas con un genuino interés por el bienestar de sus equipos. Para él, no se trata solo de encontrar al candidato perfecto desde un punto de vista técnico, sino de asegurarse de que el líder que coloca en una organización sea capaz de inspirar y guiar a su equipo hacia un crecimiento sostenible y positivo.

En su vida personal, Cifuentes destaca la importancia de la fe y el pensamiento positivo como pilares en su enfoque profesional y personal. Cree firmemente en el poder de la oración y en la capacidad de la fe para transformar las vidas de las personas y las organizaciones. Esta filosofía le ha permitido mantener una visión optimista y resiliente a lo largo de su carrera, ayudando a sus clientes a superar desafíos y a identificar oportunidades incluso en los entornos más complejos.

En su experiencia como reclutador ejecutivo, ¿cuáles son las estrategias más efectivas que ha identificado para atraer talento de alto nivel en un entorno empresarial cada vez más digitalizado?

A lo largo de mi carrera como reclutador ejecutivo, he identificado varias estrategias clave para atraer talento de alto nivel en un entorno empresarial cada vez más digitalizado:

Construcción de una marca de empleador sólida y evitar la discriminación debido al edadismo. Hoy en día, el talento de alto nivel busca trabajar en empresas que ofrezcan más que una simple posición. Ayudo a las organizaciones a comunicar de manera efectiva su cultura, valores y visión a través de plataformas digitales, lo que les permite diferenciarse y atraer a candidatos que se alineen con esos principios. El reto es que hoy, cuando un ejecutivo pasa los 60 años, si no está al día con la tecnología, muchas veces es discriminado. Trato de educar a los empleadores para que exploren la experiencia individual de cada candidato, no la edad. Ofrezco a las empresas latinas que buscan tener presencia en los EE. UU. que entiendan mejor este mercado y cómo contratar personal multicultural. Las mismas técnicas de reclutamiento que usan en los países latinos no funcionan aquí en este país.

Uso de herramientas digitales y redes sociales: plataformas como LinkedIn, junto con referidos dentro de la misma industria en la que está el cliente, me permiten identificar y conectar rápidamente con ejecutivos de alto nivel. Además, el marketing digital

y los contenidos dirigidos, como webinars y blogs, son herramientas útiles para captar la atención de talento pasivo, aquellos que no están buscando activamente, pero que pueden estar abiertos a nuevas oportunidades.

Procesos de reclutamiento ágiles y personalizados: en un entorno digital, los mejores candidatos esperan una experiencia rápida y eficiente. Utilizo la tecnología para agilizar el proceso de selección y entrevistas, mientras mantengo un enfoque personalizado para asegurar que los candidatos se sientan valorados.

Networking y relaciones a largo plazo: aunque el entorno es cada vez más digital, las relaciones humanas siguen siendo clave. He desarrollado una red robusta a lo largo de los años, lo que me permite tener acceso directo a líderes y profesionales de alto nivel, algo que sigue siendo crucial en la captación de talento top. También es importante mencionar que tengo reclutadores ejecutivos que trabajan de manera independiente para mi agencia en muchos países de Latinoamérica, España, Francia y la India.

Adaptación al trabajo remoto y flexible: las empresas y los candidatos han mostrado un interés creciente por los entornos de trabajo remotos y flexibles. Facilito la conexión entre ejecutivos y compañías que ofrecen estos beneficios, lo que se ha convertido en un factor atractivo en la retención y atracción de talento.

La innovación es un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones modernas. ¿De qué manera fomenta usted una cultura de innovación dentro de los equipos que asesora y cómo ayuda a los líderes a implementar estos cambios?

La innovación es, sin duda, esencial para el crecimiento y la competitividad de las empresas, y mi enfoque se centra en ayudar a los líderes a integrar la innovación de manera efectiva en sus equipos y procesos. Las estrategias que empleo para fomentar una cultura de innovación incluyen:

Promoción del pensamiento creativo y colaborativo: trabajo con los líderes para crear un entorno donde las ideas sean valoradas y todos los miembros del equipo se sientan empoderados para proponer soluciones. Esto se logra fomentando la diversidad de pensamiento y asegurando que las decisiones se tomen de manera inclusiva, con aportes desde diferentes perspectivas.

Facilitación de la comunicación abierta: para que la innovación prospere, es fundamental que haya

una comunicación clara y sin barreras entre todos los niveles de la organización. Apoyo a los líderes en el establecimiento de canales de comunicación efectivos donde las ideas puedan ser compartidas y refinadas, promoviendo una cultura de transparencia y confianza.

Reconocimiento y recompensa a la innovación: he aconsejado a empresas a implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que celebren los esfuerzos innovadores, sin importar si se materializan de inmediato en resultados tangibles. Esto refuerza la cultura de innovación, ya que los equipos se sienten motivados a seguir explorando nuevas ideas.

Implementación ágil y experimental: fomento la adopción de metodologías ágiles que permiten experimentar, iterar y ajustar rápidamente en función de los resultados. Esto ayuda a los equipos a sentirse cómodos con el cambio y a ver la innovación como un proceso continuo, no como un evento único.

Liderazgo ejemplar: finalmente, apoyo a los líderes para que sean los primeros en adoptar el cambio. Un líder que fomenta la innovación debe ser un modelo a seguir, estar abierto a nuevas ideas, ser flexible y dispuesto a tomar riesgos calculados. Mi rol es guiarlos en este proceso, ayudándolos a gestionar el cambio y asegurar una implementación efectiva de las iniciativas innovadoras.

En el contexto de la transformación digital, ¿cómo ve usted el papel de la tecnología en la gestión del talento y qué herramientas digitales considera esenciales para mejorar los procesos de reclutamiento y retención de ejecutivos?

La transformación digital ha revolucionado la forma en que gestionamos el talento, optimizando tanto el reclutamiento como la retención de ejecutivos. La tecnología nos permite ser más eficientes, precisos y estratégicos. Además, la automatización de procesos y la personalización de la experiencia del candidato han mejorado la eficiencia, permitiéndonos centrarnos en la parte humana del proceso: la cultura, el liderazgo y la adaptación.

Usted ha trabajado con ejecutivos de diversas industrias. ¿Qué cualidades humanas valora más en los líderes que coloca en posiciones clave, y cómo asegura que estas características encajen con la cultura organizacional de sus clientes?

Valoro profundamente cualidades como la actitud positiva, el deseo de seguir mejorando y aprendiendo,



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

CAMPAMENTO DE LÍDERES



SCAN

ELEVA TU NIVEL ORGANIZACIONAL

¿QUÉ APRENDERÁS?



+1 (786) 605 7875

01

Liderar
equipos
digitales y
de negocio



02

Fomentar la
Colaboración
y la
creatividad



03

Conocer y
aplicar las
destreza de los
líderes de la era
digital



www.marmunoz.biz

la capacidad de comunicación, la empatía y el pensamiento estratégico en los líderes. Estas cualidades permiten a los ejecutivos no solo tomar decisiones acertadas, sino también inspirar y guiar a sus equipos en tiempos de cambio. Para asegurar que estas cualidades encajen con la cultura organizacional de mis clientes, realizo una inmersión profunda en el entorno y los valores de cada organización, lo que me permite identificar candidatos que no solo cumplen con los requisitos técnicos, sino que también son compatibles con la visión y los principios culturales de la empresa.

¿Podría compartir un caso de éxito en el que la implementación de una estrategia innovadora de reclutamiento haya potenciado significativamente el crecimiento organizacional de una empresa en medio de su transformación digital?

Uno de los casos más destacados que he liderado fue con una empresa de tecnología en plena transformación digital. La empresa necesitaba un equipo de liderazgo que no solo comprendiera la tecnología, sino que también pudiera guiar la integración digital de forma estratégica. Implementamos un enfoque de reclutamiento basado en análisis de datos y herramientas de inteligencia artificial para identificar ejecutivos con experiencia en transformación digital y habilidades de liderazgo.

Esta estrategia permitió acelerar el proceso de selección, garantizando que los candidatos no solo tuvieran las competencias técnicas necesarias, sino también la capacidad de liderar equipos en





tiempos de cambio. La incorporación de estos líderes fue clave para el éxito de la transformación digital de la empresa, lo que resultó en un crecimiento significativo en su eficiencia operativa y resultados financieros en los siguientes 24 meses.

En un mercado laboral en constante cambio, ¿cuáles cree usted que son las habilidades blandas más importantes que los ejecutivos deben desarrollar para liderar con éxito en un entorno empresarial cada vez más globalizado y tecnológico?

En un entorno empresarial globalizado y tecnológico, las habilidades blandas se han vuelto tan importantes como las competencias técnicas. Los ejecutivos deben enfocarse en desarrollar habilidades como la inteligencia emocional, que les permita manejar conflictos, tomar decisiones bajo presión y comprender las necesidades de sus equipos. La capacidad de comunicación clara y efectiva es esencial para transmitir visiones estratégicas y motivar a equipos diversos y multiculturales. La adaptabilidad y el pensamiento crítico también son claves, ya que los

ejecutivos deben estar preparados para enfrentar cambios rápidos y complejos en un mercado global y tecnológico. Finalmente, la capacidad de liderar a través del cambio, inspirando confianza y resiliencia en sus equipos, es crucial para el éxito a largo plazo.

Como reclutador, ¿cuál ha sido el mayor desafío que ha enfrentado en la identificación de líderes que, además de cumplir con los requisitos técnicos, también demuestren una fuerte empatía y responsabilidad social dentro de sus organizaciones?

El mayor desafío radica en encontrar líderes que equilibren las competencias técnicas con una auténtica empatía y sentido de responsabilidad social. No es suficiente que un ejecutivo tenga una sólida experiencia técnica, sino que también deben comprender el impacto de sus decisiones en la sociedad y en su equipo. A veces, estos rasgos no son fácilmente visibles en un currículum o en una entrevista técnica. Por ello, he desarrollado procesos de evaluación que incluyen entrevistas profundas centradas en valores, liderazgo ético y la capacidad de conectar con personas en todos los niveles de la organización. Además, utilizo referencias que se enfocan en el liderazgo humano y en cómo el candidato ha influido en la cultura organizacional más allá de los resultados de negocio.

La capacidad de liderazgo y la adaptabilidad son clave en tiempos de incertidumbre. ¿Cómo evalúa usted la resiliencia de los ejecutivos que recluta, y de qué manera considera que esta cualidad influye en su capacidad para liderar con éxito durante procesos de transformación digital?

Evaluar la resiliencia es fundamental, especialmente en un entorno empresarial en constante evolución. Para ello, busco analizar cómo el ejecutivo ha enfrentado desafíos anteriores, como manejar crisis, reorganizaciones o fracasos, y cómo ha aprendido y crecido a partir de esas experiencias. Pregunto sobre ejemplos concretos en los que han tenido que adaptarse rápidamente y cómo motivaron a sus equipos para hacer lo mismo. La resiliencia es clave para liderar procesos de transformación digital, ya que estos implican cambios profundos y, a veces, incertidumbre. Los líderes resilientes no solo mantienen la calma en momentos de presión, sino que también inspiran a sus equipos a seguir adelante, abordando los obstáculos como oportunidades para innovar.

En su rol como headhunter, ¿cómo se asegura de que los ejecutivos que selecciona no solo tengan las habilidades necesarias, sino que también sean promotores de una cultura inclusiva y diversa dentro de sus organizaciones?

Incorporar la diversidad e inclusión en el proceso de selección es esencial en mi rol como headhunter. Mis clientes son de diferentes industrias y muchas de las búsquedas de estos ejecutivos son privadas y muy confidenciales, ya que la mayoría de ellas son de altos puestos en la empresa. Durante las entrevistas, exploro las experiencias previas de los candidatos en la gestión de equipos diversos, así como su compromiso con la inclusión. Busco entender si han implementado o apoyado iniciativas que promuevan una cultura inclusiva, y cómo han trabajado con personas de diferentes orígenes, géneros y culturas. También evalúo su capacidad para ser líderes que fomenten un ambiente de respeto y colaboración. En muchos casos, la mejor manera de asegurar que un ejecutivo es un verdadero promotor de la diversidad es revisando su historial de liderazgo y pidiendo referencias específicas sobre cómo han influido en la inclusión dentro de sus organizaciones anteriores.





ENCUENTRO ANUIES-TIC UACH 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

EL **COMPROMISO SOCIAL** DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

18 DE OCTUBRE - VIRTUAL

22 Y 23 DE OCTUBRE - PRESENCIAL



<https://encuentro-tic.anuiestic.mx/>



Ismael García y Jaime García

Fundadores y CEOs de 2winGs

La clave del éxito en marketing digital es contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante

Cofundadores de 2winGs, destacan cómo la innovación constante y la creatividad disruptiva han permitido a su empresa sobresalir en el mercado del marketing digital.

En el dinámico y competitivo mundo del marketing digital, la capacidad de adaptarse y liderar con innovación se ha vuelto indispensable. En esta edición, exploramos cómo organizaciones líderes gestionan el talento y fomentan una cultura de innovación en un entorno cada vez más digitalizado. Para ello, conversamos con Ismael y Jaime García, cofundadores y CEOs de 2winGs International Group, quienes nos ofrecen una visión única sobre las estrategias más efectivas para atraer, desarrollar y retener talento en un mundo en constante evolución tecnológica.

Los hermanos García, han trabajado juntos en el campo del marketing y la publicidad digital durante más de nueve años. Hace un año y medio, decidieron trasladar su vasta experiencia a Miami y establecer 2winGs International Group. Desde entonces, han ayudado a numerosos clientes a alcanzar sus objetivos de marketing a través de estrategias innovadoras y efectivas, social media y producción de contenido.

El viaje como emprendedores no ha sido sencillo. Desde la creación de aplicaciones hasta inversiones arriesgadas, su trayectoria está marcada por desafíos y aprendizajes constantes. Recientemente, publicaron un libro sobre emprendimiento, en el que comparten sus experiencias y consejos para nuevos emprendedores. Este libro se ha convertido en una valiosa herramienta para aquellos que buscan iniciar su propio negocio y enfrentar los desafíos del camino empresarial.

Uno de los aspectos más destacados de la filosofía de 2winGs es el equilibrio entre la vida profesional y personal. Según Ismael García, este equilibrio es fundamental para el éxito sostenible. Para lograrlo, han adoptado una filosofía de trabajo que integra eficiencia y flexibilidad, permitiendo a los empleados atender sus prioridades personales sin comprometer la calidad del trabajo.

La delegación inteligente y el enfoque disruptivo hacia la gestión del tiempo son factores clave en su metodología. Los socios García promueven hábitos saludables y la importancia del tiempo libre, convencidos de que la calidad y la innovación prevalecen sobre la cantidad de horas trabajadas. Esta perspectiva no solo les permite liderar una empresa exitosa, sino también disfrutar de sus pasiones personales y mantener relaciones significativas fuera del trabajo.

En un entorno tan dinámico como el del marketing y la publicidad digital, atraer y retener talento es un desafío constante. En 2winGs, los hermanos García han implementado diversas estrategias para lograrlo. Además, promueven políticas de trabajo flexible, fomentan la comunicación abierta y reconocen el trabajo bien hecho.

La asignación de proyectos relevantes e impactantes y la oferta de claras oportunidades de crecimiento profesional son también componentes esenciales de su estrategia. Estos principios no solo atraen talento de alta calidad, sino que también aseguran que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir con su máximo potencial.

Fuera del trabajo, los destacados socios disfrutan de actividades que promueven su bienestar y salud mental, como el deporte, el es fundamental en sus vidas; practican tenis, pádel, fútbol y corren por las mañanas. Esta

combinación de mentalidad y actividad física impulsa su rendimiento y bienestar

¿Cómo han logrado equilibrar su rol como CEOs y cofundadores de 2winGs International Group con las responsabilidades de la vida personal?

En 2winGs International Group, Jaime García y yo, Ismael García Co-founders and CEO de 2winGs creemos que el equilibrio entre nuestras responsabilidades como CEOs y fundadores y nuestra vida personal es fundamental para el éxito sostenible. Hemos logrado este equilibrio adoptando una filosofía de trabajo que integra la eficiencia y la flexibilidad, permitiéndonos atender nuestras prioridades personales sin comprometer la calidad de nuestro trabajo.

Promovemos hábitos saludables y la importancia del tiempo libre. Creemos que un equipo feliz y equilibrado es más creativo y eficiente.

Otro factor clave ha sido la delegación inteligente. No tememos romper las normas tradicionales de la industria. Creemos en un enfoque disruptivo hacia la gestión del tiempo, donde la calidad y la innovación prevalecen sobre la cantidad de horas trabajadas. Esto nos permite no solo liderar una empresa, sino también disfrutar de nuestras pasiones personales y mantener relaciones significativas fuera del trabajo.

¿Qué estrategias han implementado en 2winGs para atraer y retener talento en el entorno dinámico del marketing y la publicidad digital?

En 2winGs International Group, hemos implementado las siguientes estrategias para atraer y retener talento en el marketing y la publicidad digital: Valoramos y premiamos la creatividad y la innovación. Implementamos políticas de trabajo flexible.

Fomentamos la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo bien hecho.

Asignamos proyectos relevantes e impactantes. Ofrecemos claras oportunidades de trabajo en proyectos.

¿Cómo han fomentado una cultura de innovación en su empresa para mantenerse competitivo en un mercado en constante evolución?

Pensamos fuera de la caja y experimentamos nuevas ideas. En nuestro día a día hacemos sesiones de brainstorming donde surgen nuevas estrategias e ideas de las cuales muchos clientes se benefician. El punto más fuerte dentro de 2winGs es la creatividad disruptiva con la que trabajamos, nos apasiona.

¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrentan los emprendedores en el campo del marketing digital y cómo los han superado?

Los emprendedores en el campo del marketing digital enfrentan varios desafíos desde nuestro punto de vista: saturación del Mercado. En este caso los freelancers que se especializan en nichos o mercados concretos tienen mucho más alcance y crecimiento.

Las plataformas de redes sociales y los motores de búsqueda cambian constantemente sus algoritmos, lo que

puede afectar la visibilidad y el alcance de las campañas. Es muy importante mantenerse actualizado con las últimas tendencias, en 2winGs tratamos siempre de aportar las noticias y cambios mas relevantes del mercado. Utilizar herramientas avanzadas de análisis y métricas claras para medir el rendimiento de las campañas. Implementar KPIs específicos y ajustarlos según los objetivos de cada cliente.

Crear contenido de calidad. Para nosotros el contenido es la clave del éxito siempre y cuando haya detrás una estrategia creativa impactante. Eso lo hará todo.

Al enfrentar estos desafíos con adaptabilidad, creatividad y una fuerte ética de trabajo, los emprendedores pueden no solo superar las dificultades, sino también destacarse en el competitivo campo del marketing digital.

¿Qué les motivó a escribir un libro sobre emprendimiento y qué impacto esperan que tenga en los nuevos emprendedores?

Escribir un libro sobre emprendimiento nació de nuestra profunda pasión por compartir conocimientos y experiencias acumuladas a lo largo de los años. A través de nuestra trayectoria en el mundo del marketing y la publicidad digital, hemos tenido tanto mi hermano Jaime García como yo, ambos fundadores de 2winGs, la oportunidad de aprender lecciones valiosas, tanto de éxitos como de fracasos o como nosotros los llamamos, aprendizajes. Nos motiva la idea de que estas lecciones puedan servir de guía e inspiración para otros que están comenzando su camino emprendedor.

El libro está diseñado para ser una fuente de orientación práctica y realista, ofreciendo a través de una pequeña historia de amor y trabajo consejos accionables basados en experiencias reales. Para nosotros fue una carta de presentación, si te doy una tarjeta para que conectes conmigo puedo regalarte un libro. Nos pareció bonito que muchos emprendedores se han sentido identificados y muchas personas hagan lo que hagan en su vida les ha aportado.

Esperamos que este libro tenga un impacto significativo en los nuevos emprendedores, ayudándoles a evitar algunos de los errores comunes que enfrentan muchos al iniciar sus negocios. Además, uno de los objetivos es fomentar una mentalidad resiliente y creativa, esencial para navegar los desafíos del emprendimiento.

Para vivir una vida extraordinaria debes perder el miedo a equivocarte.

¿Podrían compartir un caso de éxito en el que la implementación de una estrategia innovadora de marketing digital haya marcado una diferencia significativa para un cliente?

Un caso de éxito ha sido nuestra colaboración con un cliente del sector gastronómico y su entrada en la Fórmula 1 Miami en 2024. Implementamos una estrategia disruptiva, basada en contenido innovador y una comunicación efectiva en redes sociales, que captó la atención del público y destacó en el competitivo mercado de Miami. Hemos conseguido así posicionar su marca en menos de 3 meses y aumentar sus ingresos vía digital a través de un contenido y comunicación fresco y relevante.



¿Qué lecciones importantes han aprendido sobre el liderazgo y la gestión de equipos diversos durante su trayectoria como emprendedores?

Hemos aprendido que una comunicación clara y abierta es fundamental para generar confianza. Aportar ideas innovadoras, y delegar tareas empodera a los miembros y desarrolla sus habilidades. La adaptabilidad y la flexibilidad son esenciales en un entorno empresarial dinámico, y liderar con el ejemplo inspira y motiva al equipo. Estos principios han sido claves en nuestra trayectoria como emprendedores para gestionar equipos diversos y alcanzar el éxito. Nuestros roles como fundadores y CEOs de 2winGs International group son muy diferentes pero en este caso Jaime García, es la pieza clave que ejecuta más el rol de la gestión e Ismael García la creatividad y estrategia.

¿Cómo han utilizado la transformación digital para mejorar la eficiencia y el rendimiento de su empresa?

La transformación digital ha mejorado significativamente la eficiencia y el rendimiento de la empresa mediante la automatización de procesos, la adopción de plataformas de comunicación y colaboración digital, la optimización de nuestras estrategias de marketing digital y la implementación de herramientas de gestión de proyectos.

Estas iniciativas han incrementado nuestra agilidad, capacidad de respuesta y competitividad en el mercado. El uso de la Inteligencia Artificial en 2winGs ha sido un importante avance para el crecimiento del negocio. No solo la implementamos nosotros sino también hacia nuestros clientes.

¿Qué iniciativas han llevado a cabo en 2winGs para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo?

En 2winGs, promovemos la inclusión y la diversidad mediante trabajos en proyectos con personas de diferentes orígenes, fomentando un diálogo abierto y participando en eventos culturales. Estas iniciativas crean un entorno de trabajo justo y respetuoso que valora la diversidad de perspectivas y experiencias. La creatividad fluye cuando varias personas con perspectivas diferentes suman y aportan para crear una idea exitosa.

¿Qué actividades o pasatiempos disfrutan fuera del trabajo para cuidar el bienestar y salud mental?

Fuera del trabajo, nos rodeamos de personas que comparten nuestra mentalidad, lo que alimenta nuestra motivación y nos llena de energía diariamente. El deporte es fundamental en nuestras vidas, es nuestro catalizador: jugamos tenis, pádel, fútbol y corremos por las mañanas. Esta combinación de mentalidad y actividad física impulsa nuestro rendimiento y bienestar.



Transforma tu piel con nuestro Sérum Revitalizante



Beneficios:

- Hidratación intensa y reducción de arrugas.
- ✦ Estimula la producción de colágeno.
- 🌀 Mejora la textura de la piel y reduce los poros.
- ★ Reafirma la piel y mejora la elasticidad.
- 🌿 Aporta antioxidantes y control del sebo.

Atributos del Sérum:

- 🌱 Vegano.
- ⊖ Sin Gluten Añadido.
- ⊖ Sin Ftalatos Añadidos.
- ⊖ Sin Parabenos Añadidos.

Adquiérela ahora en
www.jannetskin care.com

Marta Escotet

CEO AVATAV

El liderazgo femenino será crucial en el futuro al resumir habilidades humanas insustituibles por robots

Marta Escotet, CEO de AVATAV y fundadora de The Futura Lab, aborda el liderazgo femenino, la prospectiva estratégica y la transformación digital. Su enfoque global y multidisciplinario impulsa la innovación y la sostenibilidad en un mundo en constante cambio.

Marta Escotet, CEO de AVATAV y fundadora de The Futura Lab, ha dedicado más de dos décadas a trabajar en la intersección entre la tecnología, la sostenibilidad y la comunicación estratégica, ayudando a empresas y organizaciones internacionales a generar y comunicar impacto. Su labor abarca desde la asesoría en sostenibilidad y estrategia digital hasta la producción de documentales y películas sobre temas sociales y medioambientales.

Marta Escotet, una futurista certificada en prospectiva estratégica (strategic foresight), reside actualmente en Miami, aunque su labor profesional es internacional. Colabora con organizaciones en Estados Unidos, Europa y América Latina, ha vivido en ocho países, lo que le otorga una perspectiva global única.

Como impulsora del edutainment y la divulgación ambiental y social, ha liderado la incorporación de narrativas sostenibles en contenidos y la promoción de productos pioneros a nivel global, tales como juegos digitales, series de televisión, cursos online especializados, aplicaciones móviles y plataformas digitales.

Antes de fundar AVATAV, Escotet desempeñó roles destacados como directora global de comunicaciones en la Fundación Avina, directora de comunicación en MTV Latinoamérica y directora de varias revistas y publicaciones dedicadas al desarrollo sostenible. También ha sido profesora de periodismo en la University of Miami y Florida International University.

La experiencia internacional de Escotet, viviendo y trabajando en diversos países, ha enriquecido su comprensión de las distintas culturas y tendencias emergentes, permitiéndole navegar y liderar con éxito en un mundo globalizado. Según Escotet, la globalización es un componente fundamental del futuro del trabajo, y el éxito en mercados internacionales requiere líderes y equipos con habilidades como la adaptación, la flexibilidad, la tolerancia, la colaboración, la sensibilidad cultural y la comunicación intercultural.

En su papel como futurista, Escotet destaca la importancia de la prospectiva estratégica, una disciplina de planificación que ayuda a prepararse para el futuro a largo plazo mediante la identificación de posibles escenarios futuros y la anticipación de tendencias y disrupciones. Esta metodología no solo mejora la agilidad de gestión de las organizaciones, sino que también permite mitigar amenazas y elaborar estrategias bien fundamentadas para adaptarse y prosperar en un mundo de cambios acelerados.

Esta profesional también es una firme defensora del liderazgo femenino en las organizaciones, argumentando que este seguirá incrementando y se convertirá en un componente imprescindible para el éxito empresarial y gubernamental en el futuro. Ella cree que el liderazgo femenino aporta una visión distinta, enfocada en habilidades humanas que los robots no pueden replicar, como la empatía, el pensamiento crítico, la resiliencia, la colaboración y la creatividad. Estas habilidades fomentan un ambiente de trabajo más inclusivo y productivo, y promueven estilos de gestión innovadores.

Para Escotet, es crucial trabajar colectivamente para empoderar a las mujeres, amplificando sus voces,

incrementando su acceso a financiación y apoyando programas de desarrollo de liderazgo femenino. Las empresas pueden contribuir implementando políticas que aborden la desigualdad de género y ofreciendo opciones de cuidado infantil y mayor

Mirando hacia el futuro, Escotet identifica la adaptabilidad, la capacidad de aprendizaje continuo y la inteligencia emocional como habilidades esenciales para tener éxito en el mundo laboral del futuro. La capacidad de adaptarse a cambios constantes, adquirir nuevos conocimientos y competencias, y gestionar las emociones propias y ajenas serán cruciales en un entorno laboral cada vez más dinámico.

Escotet resalta que los líderes con mentalidad futurista deben tener una capacidad de observación y adaptación por encima del promedio, ser curiosos y estar continuamente aprendiendo. Estos líderes no solo deben adoptar nuevas tecnologías y explorar ideas innovadoras, sino también trabajar con una perspectiva global y ser excelentes comunicadores.

1. Marta, como futurista, ¿podrías explicar qué es la prospectiva estratégica y cómo ves su aplicación en el futuro del trabajo?

La prospectiva estratégica es una disciplina de planificación que nos ayuda a prepararnos para el futuro a largo plazo, y a concebir la forma de influir sobre él. Su metodología combina la investigación desde un enfoque multidisciplinario; el análisis cuantitativo y cualitativo de tendencias, riesgos, y otros factores; como también el uso de la imaginación creadora. Es importante subrayar que esta disciplina no busca predecir el futuro, sino identificar los posibles escenarios futuros, y las oportunidades y desafíos que podrían surgir en cada uno de ellos.

Por esta razón, la prospectiva estratégica es clave para abordar el futuro del trabajo, ya que permite a empresas, organizaciones sin fines de lucro, gobiernos, etc., anticipar tendencias y disrupciones que afectarán al mundo laboral y así mitigar amenazas, mejorar su agilidad de gestión, y elaborar estrategias bien respaldadas para adaptarse y prosperar en el complejo mundo de cambios acelerados que se avecinan. Estos cambios no solo vienen dados por los avances de la ciencia y la tecnología, sino también por el cambio climático y la influencia de las nuevas filosofías políticas, económicas y sociales.

La prospectiva estratégica también nos ayuda a determinar cómo debemos actuar en el presente para dar forma a un futuro próspero que no repita los errores del pasado.

2. ¿Cómo ves el papel del liderazgo femenino en las organizaciones en el futuro y cómo crees que este puede ser un factor de éxito?

Todo apunta a que el liderazgo femenino seguirá incrementando a nivel global y se convertirá en un componente imprescindible para el éxito empresarial y gubernamental en el futuro. Las jóvenes de hoy no solo tienen más modelos de mujeres líderes a seguir, sino que las estadísticas indican que actualmente el 60% de los estudiantes universitarios en Estados Unidos son mujeres, y muchas de ellas aspiran a roles de liderazgo.

El liderazgo femenino moldeará el futuro de la gestión organizacional al aportar una visión distinta que pondrá un mayor énfasis en aquellas habilidades humanas que los robots no pueden replicar, tales como la empatía, el pensamiento crítico, la resiliencia, la colaboración, la creatividad, las relaciones interpersonales, etc. Esto promoverá un ambiente de trabajo más gratificante, inclusivo, equitativo y productivo, enfocado en las personas. También se ampliará el concepto de liderazgo, lo que generará nuevos estilos de gestión con enfoques innovadores y contribuciones de distintos puntos de vista. El mundo empresarial está siempre buscando ideas nuevas y tiene en los valores femeninos una fuente de inspiración ilimitada.

Pero todavía quedan muchas barreras por superar para que las mujeres accedan a más puestos de liderazgo de alto nivel en empresas y gobiernos. Hay que trabajar colectivamente para empoderarlas en el trabajo, lo que significa amplificar las voces femeninas, incrementar su acceso a financiación para emprender, contribuir a ampliar sus redes y respaldar a organizaciones que inviertan en programas de desarrollo de liderazgo para mujeres. Las empresas también pueden ofrecer su apoyo implementando políticas y prácticas que aborden la desigualdad de género, ofreciendo opciones de cuidado infantil y mayor flexibilidad.

3. Ha tenido una amplia experiencia internacional, viviendo en ocho países y colaborando con organizaciones en Estados Unidos, Europa y América Latina. ¿Cómo han influido estas experiencias en tu visión del futuro global del trabajo y el liderazgo?

No cabe duda de que la experiencia internacional enriquece profundamente nuestra mente y amplía nuestra perspectiva, dotándonos de herramientas clave para entender mejor distintas culturas y tendencias emergentes, y para navegar y liderar con acierto en un mundo cada vez más interconectado y globalizado. Y es que la globalización es un componente fundamental del futuro de trabajo. El éxito en mercados internacionales requiere de líderes y equipos con habilidades como la adaptación, la flexibilidad, la tolerancia, la colaboración, la sensibilidad cultural y la comunicación intercultural. Este tipo de habilidades serán más importantes en el futuro del trabajo que las llamadas "habilidades duras" como programar, procesar datos, operar maquinaria o la contabilidad.

Además, las empresas que no prioricen la diversidad activamente en las próximas décadas, perderán su competitividad en el mercado. El trabajo con personas de diferentes culturas y puntos de vista estimula significativamente la innovación y la creatividad en la empresa, lo que fomenta la adopción de mejores prácticas, optimiza los procesos organizacionales y la búsqueda de soluciones.

4. Como conferencista sobre el futuro ¿cuáles piensas que son las tres habilidades más importantes para tener éxito en el mundo laboral del futuro?

Es difícil restringirlo solo a tres habilidades, pero de ser así, una de ellas sería la adaptabilidad. Nos preparamos para vivir en un mundo donde los cambios en todas las esferas serán constantes y sucederán cada vez más rápido, por lo que será crucial cultivar la capacidad de adaptarnos a ellos sin estrés.

Relacionado con la adaptabilidad, también mencionaría la capacidad de aprender y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida. Hoy podemos ser expertos en algo que al año ya es obsoleto. Por lo tanto, no se trata solo de estudiar, sino de aprender a cómo aprender rápidamente.

Y por último diría el desarrollar la inteligencia emocional, que además de ayudar a potenciar la adaptabilidad, engloba una serie de habilidades imprescindibles para prosperar también en la vida personal.

5. Has mencionado que los futuristas trabajan con una visión a largo plazo que les permite imaginar escenarios futuros, ¿cuáles consideras que serían las principales características de un líder con mentalidad futurista?

Aparte de contar con esa visión a largo plazo, los líderes con pensamiento futurista tienen una capacidad de adaptación y observación por encima del promedio, y no se dejan desconcertar por la incertidumbre ni la complejidad. Son muy curiosos y están continuamente aprendiendo, adoptando nuevas tecnologías, buscando información y explorando ideas innovadoras en conversaciones, en libros, en opiniones de expertos y gente común para enriquecer sus perspectivas sobre los futuros posibles. Cultivan un pensamiento sistémico que les permite reconocer patrones, encontrar conexiones complejas e inesperadas, e intuir futuras tendencias y soluciones.

También trabajan con una perspectiva global y son excelentes comunicadores, lo que significa que también saben escuchar con la mente abierta. En términos de sostenibilidad, comprenden muy bien su importancia y el impacto de las decisiones en términos sociales y ambientales, no solo económicos. Y obviamente, son personas extremadamente optimistas que perciben los problemas como oportunidades, se recuperan rápidamente de sus fracasos, no se enfocan en los obstáculos, y saben que tenemos el poder de construir un futuro más próspero con las acciones que decidamos realizar hoy.



Angie Huffington

Fundadora y directora de
AI MKTG Academy

La educación inclusiva es
pilar fundamental en la
transformación digital

Líder en IA ha potenciado el
marketing digital al aplicar
inteligencia artificial con un
enfoque integrador

Angie Huffington es una líder influyente en la integración de inteligencia artificial (IA) en marketing y ventas, con más de 20 años de experiencia. Como fundadora de AI MKTG Academy y Latinas en AI, ha capacitado a más de 4,000 profesionales hispanos, proporcionando acceso a tecnologías avanzadas en su idioma nativo. Huffington ha sido clave en la adopción de IA en las empresas, enfrentando el reto de superar la resistencia al cambio y demostrando cómo la IA puede ser una herramienta estratégica y eficiente para el crecimiento.

Su compromiso con la inclusión de mujeres en el ámbito tecnológico la ha llevado a crear programas de mentoría y becas para empoderar a mujeres en la industria de la IA, promoviendo una mayor equidad y diversidad en los equipos empresariales. Además, ha sido reconocida con varios premios, como “Mujer Innovadora 2024” y “Techpreneur del Año”, que destacan su impacto en la comunidad tecnológica y empresarial.

A través de AI MKTG Academy, Huffington ha desarrollado un enfoque educativo práctico, ayudando a las empresas a integrar IA en sus procesos de manera estratégica. Su visión inclusiva y ética ha transformado la forma en que las organizaciones utilizan la tecnología, promoviendo un equilibrio entre eficiencia tecnológica y bienestar humano. Huffington sigue siendo una inspiración y referente en la transformación digital, impulsando tanto la innovación como la inclusión en el entorno empresarial.

Con más de dos décadas de experiencia en Growth Marketing e Inteligencia Artificial, ¿cuál considera usted que ha sido el mayor desafío al integrar tecnologías de IA en las estrategias de marketing de las empresas, y cómo ha logrado superarlo?

Con más de dos décadas de experiencia en Growth Marketing e Inteligencia Artificial, el mayor desafío que he enfrentado al integrar tecnologías de IA en las estrategias de marketing de las empresas ha sido, sin duda, el temor al cambio y la resistencia



a adoptar nuevas tecnologías. La IA, con su potencial transformador, a menudo se percibe como una herramienta compleja y lejana, lo que genera incertidumbre y escepticismo tanto en los profesionales como en los líderes empresariales. La preocupación más común es perder el toque humano en las interacciones y decisiones, o simplemente no saber cómo aprovechar al máximo esta tecnología.

Para superar este reto, he centrado mis esfuerzos en la educación y la capacitación constante. En AI MKTG Academy, he desarrollado un enfoque práctico y accesible, donde desmitificamos la IA, explicándola en términos claros y mostrando resultados concretos. A través de casos de éxito, demostramos cómo la IA puede ser una poderosa aliada en la optimización de procesos, la personalización del marketing y la automatización de ventas, sin perder el control humano en la toma de decisiones.

Además, hemos diseñado herramientas fáciles de usar y ofrecemos entrenamientos personalizados para que las empresas puedan visualizar de manera práctica el valor que la IA puede aportar a sus estrategias. El objetivo no es simplemente enseñar a utilizar una tecnología, sino empoderar a las empresas para que integren la IA de forma estratégica y adaptada a sus necesidades específicas. Gracias a este enfoque, hemos logrado no solo superar la resistencia inicial, sino también transformar la percepción de la IA, pasando de ser un concepto intimidante a una oportunidad real y tangible de crecimiento y eficiencia.

En su trayectoria, ha capacitado a cientos de profesionales para adoptar tecnologías avanzadas. ¿Qué papel juega la educación continua en la transformación digital de las organizaciones y cómo su plataforma, AI MKTG Academy, contribuye a este proceso?

La educación continua es el pilar fundamental de la transformación digital. En un entorno donde la tecnología evoluciona a una velocidad vertiginosa, las organizaciones necesitan más que nunca mantenerse a la vanguardia para no solo competir, sino también para aprovechar nuevas oportunidades de mercado. Desde AI MKTG Academy, hemos desarrollado un enfoque de aprendizaje integral que va más allá de simplemente enseñar conceptos; se trata de capacitar a los profesionales para aplicar de manera estratégica la inteligencia artificial en sus operaciones diarias.

En nuestra plataforma, la formación se basa en una metodología práctica, enfocada en casos reales y en la solución de desafíos específicos que enfrentan las empresas hoy en día. Ofrecemos recursos educativos actualizados y mentorías especializadas que empoderan a nuestros participantes para que implementen soluciones de IA que optimicen sus procesos y fortalezcan su posición competitiva en el mercado. Nuestro compromiso es crear una experiencia de aprendizaje continua que inspire

a los profesionales y las organizaciones a abrazar la transformación digital con confianza y visión estratégica. A través de AI MKTG Academy, no solo enseñamos tecnología, sino que también impulsamos el cambio cultural necesario para que la inteligencia artificial se convierta en un motor de crecimiento y éxito sostenible.

Su compromiso con cerrar la brecha de género en la IA es notable. ¿Qué estrategias considera más efectivas para empoderar a las mujeres en el ámbito tecnológico y qué impacto ha visto en las profesionales que ha formado?

Mi compromiso con cerrar la brecha de género en el ámbito de la Inteligencia Artificial se basa en la firme convicción de que la inclusión es el motor de la innovación. Para empoderar a las mujeres en el mundo tecnológico, considero esencial implementar estrategias que no solo brinden acceso a la educación y a oportunidades profesionales, sino que también generen una comunidad sólida de apoyo y mentoría.

En AI MKTG Academy, hemos desarrollado programas de capacitación y mentorías específicamente diseñados para mujeres, creando un espacio donde se fomenta la colaboración, el aprendizaje y el crecimiento personal. Además, trabajamos activamente para visibilizar el talento femenino en tecnología, destacando casos de éxito e historias inspiradoras que demuestran que las mujeres pueden y deben ocupar un lugar destacado en esta industria.

Otro pilar fundamental ha sido la creación de alianzas estratégicas para ofrecer programas de becas y oportunidades laborales dedicadas a mujeres. No se trata solo de que adquieran habilidades técnicas; se trata de construir la confianza necesaria para que se conviertan en líderes e innovadoras en sus campos. Al proporcionarles las herramientas adecuadas y una red de apoyo profesional, las mujeres que han pasado por nuestros programas han experimentado un cambio significativo: ahora se sienten capacitadas para asumir roles de liderazgo, impulsar proyectos de innovación y, lo más importante, inspirar a otras mujeres a incursionar en el mundo de la IA.

El impacto de estas iniciativas es evidente. He visto cómo las profesionales que hemos formado no solo se destacan individualmente, sino que también contribuyen a la creación de equipos más diversos y equilibrados dentro de las organizaciones. Este cambio cultural no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa la innovación y el éxito empresarial, demostrando que la diversidad es clave para el avance tecnológico.

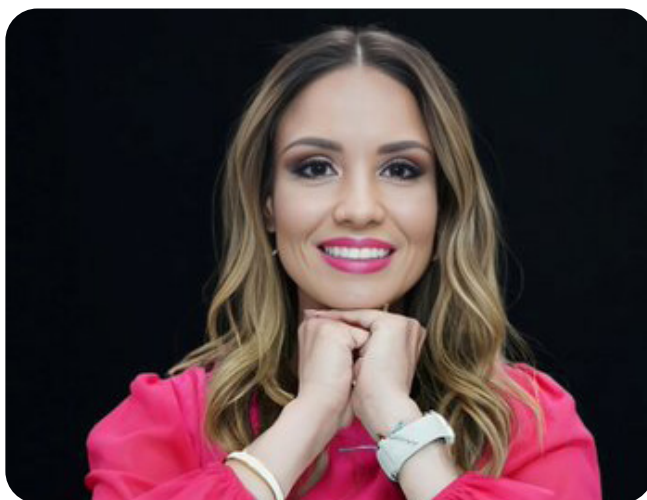
Como líder en innovación ética y responsable, ¿cómo se asegura de que las empresas que adoptan la IA lo hagan de manera ética, manteniendo un equilibrio entre la eficiencia tecnológica y el bienestar humano?

Promuevo la importancia de la ética en cada proceso de implementación de IA. En nuestras capacitaciones, enfatizo la responsabilidad de diseñar sistemas que respeten la privacidad y los derechos de las personas. Además, trabajo con las empresas para establecer políticas y prácticas que prioricen la transparencia y la equidad en el uso de la IA. Para mí, la eficiencia tecnológica no debe sacrificar el bienestar humano; por eso, enseño a evaluar los impactos sociales y a implementar soluciones que beneficien a todos los involucrados. La clave está en usar la IA como una herramienta para potenciar, no reemplazar, el talento humano.

Más allá de su éxito profesional, ha demostrado un fuerte compromiso con la comunidad hispana al ofrecer oportunidades de aprendizaje en español. ¿Cómo ha impactado esta iniciativa en la inclusión de la comunidad hispanohablante en el ecosistema tecnológico global?

Ofrecer educación en español ha sido un pilar fundamental para la inclusión de la comunidad hispanohablante en el ecosistema tecnológico global. Durante años, muchos hispanohablantes se han visto limitados por barreras lingüísticas y económicas que dificultan su acceso a la formación en inteligencia artificial y tecnología avanzada. A través de AI MKTG Academy, he creado un espacio de aprendizaje accesible, donde los profesionales pueden adquirir conocimientos en su idioma nativo, permitiéndoles desarrollar habilidades que antes parecían fuera de su alcance.

Esta iniciativa ha generado un impacto profundo y real. He tenido el privilegio de capacitar a más de 4,000 hispanos en IA a lo largo de más de seis países, brindar más de 150 consultorías a pequeñas empresas para implementar soluciones de inteligencia artificial y ofrecer más de 300 mentorías personalizadas. Al brindar esta educación, no solo estamos abriendo puertas en el mercado laboral global, sino también empoderando a más emprendedores hispanos para que adopten la IA en sus negocios.



Yamilet Rivas

CEO USA and LATAM at TechBCN.
Founder and President of Cámara
de Comercio de Mujeres en Estados
Unidos de América.

Iniciativas que y fortalecer a las mujeres hispanas en EEUU

Yamilet Rivas lidera con éxito iniciativas que fusionan inclusión, diversidad y transformación digital, creando una plataforma poderosa para el empoderamiento de mujeres hispanas en el ámbito empresarial.

Yamilet Rivas es una líder destacada y visionaria en el ámbito empresarial, con una trayectoria que refleja su compromiso con la inclusión, la diversidad y la innovación tecnológica. Nacida en Venezuela, Rivas ha logrado consolidarse como una figura clave en la comunidad empresarial hispana en Estados Unidos, donde actualmente ejerce como fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América, una entidad que, en menos de un año, ha logrado reunir a más de 300 empresas, demostrando su capacidad para fomentar el crecimiento empresarial en un entorno diverso y global.

Su formación profesional y experiencia en el sector tecnológico la llevaron a ocupar un rol crucial en TechsBCN, una empresa donde ha desempeñado un papel esencial en la digitalización y modernización de procesos empresariales. Durante casi cinco años, Rivas ha liderado con éxito proyectos que han colocado a TechsBCN a la vanguardia del mercado, impulsando no solo la innovación, sino también la adopción de prácticas inclusivas que reflejan su firme creencia en el poder transformador de la diversidad. En TechsBCN, ha implementado estrategias para atraer, desarrollar y retener talento en un entorno tecnológico altamente competitivo, promoviendo un espacio de trabajo donde la inclusión y la colaboración son fundamentales.

Bajo su liderazgo, TechsBCN ha establecido un enfoque centrado en la formación continua y el trabajo colaborativo, elementos clave que Rivas considera esenciales para fomentar una cultura de innovación dentro de cualquier organización. A través de iniciativas como sesiones de team building, cafés virtuales y la implementación de herramientas digitales avanzadas, ha logrado empoderar a sus empleados, permitiéndoles adaptarse rápidamente a las demandas del mercado y potenciar el crecimiento de la empresa.

La fundación de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América fue motivada por su observación de la fragmentación existente entre las mujeres hispanas empresarias en el país. Rivas vio la necesidad de crear una entidad central que sirviera como un “hogar” para estas mujeres, un espacio donde pudieran unificar esfuerzos, compartir recursos y fortalecerse mutuamente. Bajo su dirección, la Cámara ha implementado iniciativas como el Miami Business Blend, un evento de networking con un enfoque optimizado para crear sinergias, y el Círculo de Mentorías, un programa diseñado para proporcionar apoyo estructurado y medible a mujeres empresarias.

No solo ha dejado una marca significativa en el sector tecnológico y empresarial, sino que también ha abierto caminos para que otras mujeres hispanas puedan alcanzar el éxito en sus respectivos campos, demostrando que la inclusión, la diversidad y la innovación son pilares fundamentales para el crecimiento sostenible en el mundo de los negocios.

¿Cómo ha logrado equilibrar su rol como fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos con su liderazgo en TechsBCN?

La Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América se dedica a abrir oportunidades de negocio para mujeres hispanas, como yo, en el mercado estadounidense. Lo que implemento en mi empresa de tecnología lo replico para apoyar a otras empresarias. De esta manera, no se trata de dos actividades separadas; se trata de abrir un camino y mostrarlo a otras mujeres emprendedoras, adaptando las estrategias a cada sector y al momento específico de sus negocios. Por ejemplo, mi empresa está certificada como Women-Owned Business (WOB); conozco el proceso y puedo guiar a otras en su obtención.

¿Qué estrategias ha implementado en TechsBCN para atraer, desarrollar y retener talento en el competitivo entorno tecnológico actual?

En TechsBCN, fomentamos la inclusión y nos esforzamos por escuchar activamente a nuestro equipo. Realizamos varias sesiones de team building al año, trasladando a los empleados de otras ciudades para que puedan participar. Además, llevamos a cabo sesiones individuales con cada miembro del equipo para conocer su sentir y sus opiniones sobre la empresa. Valoramos y consideramos sus ideas.

Nos gustaría aumentar la representación de mujeres en nuestro equipo, aunque reconocemos que el sector tecnológico todavía enfrenta desafíos en este aspecto. Aun así, estamos comprometidos con la mejora continua y seguimos buscando maneras de ser más inclusivos.

En su experiencia, ¿cuáles son los elementos clave para fomentar una cultura de innovación dentro de una organización?

Para fomentar una cultura de innovación dentro de una organización, es esencial considerar los siguientes elementos clave:

- **Visión Externa:** Mantener los ojos y oídos bien abiertos es fundamental. Es importante salir y observar lo que está sucediendo en el entorno externo, en lugar de enfocarse únicamente en lo propio. El mundo tecnológico cambia a una velocidad vertiginosa, por lo que es crucial mantenerse actualizado asistiendo a eventos del sector y buscando activamente nuevas iniciativas.

- **Formación Continua:** Fomentar la formación y el desarrollo constante de los empleados para que estén al día con las últimas tendencias y tecnologías.

- **Colaboración y Diversidad:** Promover un entorno colaborativo donde se valoren las diferentes perspectivas y experiencias. La diversidad en el equipo puede aportar nuevas ideas y enfoques innovadores.

- **Espacio para la Creatividad:** Crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para proponer ideas, incluso si son poco convencionales. Es importante fomentar la experimentación y aceptar el riesgo de posibles fracasos como parte del proceso de innovación.

- **Recursos y Apoyo:** Proveer los recursos necesarios, tanto en términos de tiempo como de presupuesto, para que los empleados puedan explorar y desarrollar nuevas ideas.

- **Liderazgo Inspirador:** Los líderes deben ser promotores activos de la innovación, inspirando a sus equipos y facilitando un entorno donde la creatividad y el pensamiento innovador sean valorados y recompensados.

- **Feedback Continuo:** Implementar mecanismos para recibir y actuar sobre el feedback de los empleados, clientes y otras partes interesadas. Este intercambio constante de información puede revelar áreas de oportunidad y mejora.

- **Adaptabilidad:** Fomentar una cultura de adaptabilidad y flexibilidad, donde la organización esté dispuesta a cambiar y evolucionar según las demandas del mercado y las nuevas oportunidades tecnológicas.

¿Cómo ha utilizado la transformación digital para empoderar a sus empleados y potenciar el crecimiento de TechsBCN?

Formación Continua: Capacitamos constantemente y ofrecemos acceso a las últimas tecnologías.

Equipo Joven: Un equipo dinámico y moderno impulsa nuestra innovación.

Trabajo Remoto: Facilitamos la colaboración internacional con herramientas digitales avanzadas.

Cafés Virtuales: Fomentamos la interacción y el compañerismo con encuentros virtuales informales.

Herramientas de Colaboración: Utilizamos plataformas como Microsoft Teams para una gestión eficiente.

Adaptabilidad: Implementamos nuevas tecnologías y procesos de manera ágil.

Decisiones Basadas en Datos: Empleamos análisis de datos para decisiones informadas y estratégicas.

Estas estrategias han permitido a TechsBCN crecer y fortalecer su posición en el mercado, empoderando a nuestros empleados en el proceso.

¿Qué la motivó a crear la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos y cuál ha sido el impacto más significativo de esta iniciativa hasta ahora?

Llegué a Estados Unidos con la misión de expandir TechsBCN en el mercado estadounidense. Sin embargo, al observar el panorama empresarial, noté que los grupos de mujeres hispanas estaban fragmentados. Estas mujeres estaban organizadas por sectores, nacionalidades, roles como madres, tamaños de empresas o incluso por gustos y aficiones compartidos. No había una entidad central que sirviera como la “casa madre” para todas las mujeres hispanas en Estados Unidos, un lugar que unificara sus esfuerzos y les diera una voz potente y cohesionada.

Impacto Significativo de la Iniciativa

La creación de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos ha tenido un impacto profundo y significativo. Hasta ahora, hemos logrado unificar esfuerzos, creando una plataforma en la que las mujeres hispanas pueden superar la fragmentación anterior y fomentar una colaboración más sólida y efectiva. Hemos dado voz a las mujeres hispanas en el ámbito de los negocios, asegurando que sus necesidades y desafíos sean escuchados y atendidos. A través de programas de capacitación, redes de apoyo y oportunidades de negocio, hemos empoderado a muchas mujeres, facilitando su crecimiento profesional y empresarial. Además, hemos aumentado la visibilidad de las mujeres hispanas en el ámbito empresarial, destacando sus logros y contribuciones a la economía.

Esta iniciativa ha transformado la forma en que las mujeres hispanas en Estados Unidos se conectan y colaboran, impulsando su crecimiento y éxito en el mundo de los negocios.

¿Qué iniciativas ha llevado a cabo en la Cámara de Comercio de Mujeres para promover la inclusión y la diversidad en el mundo empresarial?

En la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos, hemos implementado diversas iniciativas para promover la inclusión y la diversidad en el mundo empresarial. Una de nuestras principales acciones es el evento Miami Business Blend, un espacio de networking que utiliza una herramienta de matchmaking para aumentar las probabilidades de crear sinergias entre los participantes. Este enfoque optimizado facilita conexiones relevantes y productivas entre los asistentes.

Otra iniciativa destacada es la creación del Círculo de Mentoras, un programa con parámetros definidos sobre la duración de las mentorías y los objetivos a alcanzar. Además, hemos establecido KPIs específicos para medir la efectividad de los resultados y el impacto del programa, asegurando así un seguimiento riguroso y detallado del progreso de las participantes.



También hemos lanzado un Directorio Digital de Empresas, donde las compañías están clasificadas por verticales, tamaño, certificaciones y recomendaciones de la Cámara. Aunque no se muestran los datos de contacto, nosotros facilitamos el proceso de conexión entre las emprendedoras y las empresas, acompañándolas en todo momento para asegurar una interacción efectiva y fructífera.

Estas iniciativas, entre otras, buscan optimizar el apoyo y las oportunidades para las mujeres hispanas en el ámbito empresarial, utilizando herramientas tecnológicas para mejorar los procesos y resultados. Al final del día, nuestro objetivo es hacer lo mismo que antes, pero de manera más eficiente y con mayor impacto, gracias a la tecnología.

¿Qué lecciones importantes ha aprendido sobre el liderazgo y la gestión de equipos diversos a lo largo de su carrera?

A lo largo de mi carrera, he aprendido que la diversidad y la inclusión no solo son valores éticos, sino también herramientas poderosas para la innovación y el éxito. La diversidad en los equipos aporta una rica variedad de perspectivas y experiencias, lo que amplía el espectro de ideas y soluciones disponibles. Es esencial que todos los miembros se sientan valorados y escuchados para maximizar estos beneficios, creando un entorno donde se compartan ideas de manera abierta y efectiva.

El liderazgo en un equipo diverso requiere adaptabilidad y empatía, promoviendo la comunicación abierta y celebrando los logros individuales. Esto asegura un aporte colectivo más rico y resultados más innovadores.

En la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos, nuestra Junta Directiva refleja este compromiso con la diversidad. Compuesta por hombres y mujeres de distintos sectores empresariales y con variadas experiencias profesionales, nuestra diversidad nos permite abordar desafíos desde múltiples ángulos y desarrollar estrategias más efectivas. Esta sinergia fomenta un entorno de colaboración enriquecido, impulsando la innovación y el crecimiento, y beneficiando a nuestras miembros y a la comunidad empresarial en general.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

IMPULSA TU ORGANIZACIÓN

MENTORÍA Y LIDERAZGO

Te ofrecemos certificaciones en liderazgo diseñadas para transformar tu carrera y llevar tus habilidades al siguiente nivel. Aprende estrategias efectivas para liderar equipos, proyectos y organizaciones con confianza y visión.



www.marmunoz.biz



+1 (786) 605 7875



María Méndez

Presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York.

UNIDOS POR EL BIENESTAR SIN BURNOUT

María Méndez es presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York. Ha trabajado con figuras y eventos internacionales como Beyonce, Frank Ocean, Joe Thomas, The Mavericks, Raul Di Blasio, Benicio del Toro y la SuperBowl.

Creo firmemente en el poder de una voz, y más aún en el impacto de varias voces unidas. Esta convicción ha sido el motor que impulsa la misión de Vacationis a Human Right, una organización nacida del profundo deseo de transformar las vacaciones en un derecho humano fundamental.

En mi primera visita al Papa Francisco en 2019, le prometí que dedicaría todos mis esfuerzos a hacer realidad esa visión. Su sabiduría y compasión me inspiraron profundamente, y desde ese día, llevamos en nuestro corazón la misión de asegurar que cada persona tenga la oportunidad de descansar

y renovarse, sin importar su circunstancia.

En mi reciente encuentro con él, pude expresar mi gratitud por su aliento continuo. Fue un momento de profunda reflexión y alegría, ya que hoy, gracias a esa inspiración, hemos tocado la vida de miles de personas, proporcionándoles el respiro y la recuperación que tanto necesitan.

Ahora, nos enfrentamos a un desafío aún mayor: la prevención del burnout. La salud mental y el bienestar emocional son pilares esenciales de una vida plena y productiva, y es nuestra responsabilidad colectiva abordarlos con urgencia y dedicación. Por ello, después de un primer evento en República Dominicana, ahora celebraremos el II Congreso Iberoamericano para la Prevención del Burnout —Bienestar sin Burnout—, los días 24, 25 y 26 de octubre en Madrid, España.

El evento es más que una serie de conferencias y talleres; es un

llamado a la acción. Necesitamos que personas y empresas se unan a esta causa, aportando su voz, recursos y compromisos. Juntos, podemos crear un entorno donde el bienestar sea una prioridad, y donde cada individuo tenga las herramientas necesarias para gestionar el estrés y evitar el agotamiento.

El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es una condición caracterizada por un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés prolongado y excesivo en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud lo reconoció como tal en el año 2000. Sus síntomas más comunes incluyen fatiga extrema, insomnio, dificultades de concentración, irritabilidad, y una disminución notable en la productividad y motivación.

Al unirnos en la prevención del burnout, estamos construyendo un futuro donde el bienestar no sea un lujo, sino una realidad accesible para todos.



Christian Struve

CEO y Co-founder de Fractal

Fomentamos la experimentación, aprendizaje constante y tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua

Nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años queremos ser referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial

Christian Struve es un ingeniero en Sistemas con especialización en Gerencia de Proyectos y posee un Máster en Gerencia Empresarial, graduado con honores. Además, cuenta con un programa avanzado en innovación y emprendimiento de la Universidad de Stanford. Con más de 20 años de experiencia en sistemas de información y tecnologías aplicadas al sector de activos físicos y mantenimiento, Christian ha participado como consultor en más de 300 proyectos de implementación para empresas de diversos tamaños y sectores productivos en América, Europa y África. También se ha distinguido como conferencista internacional, juez y mentor en una variedad de programas de emprendimiento.

Actualmente, Christian es el CEO y Cofundador de Fracttal, una startup dedicada al desarrollo de soluciones tecnológicas para la gestión de mantenimiento y activos físicos. Fracttal apoya a más de 30,000 usuarios en más de 50 países, siendo reconocida en la mayoría de los rankings como una de las mejores soluciones a nivel mundial en su sector.

¿Podría compartir algunas de las estrategias más efectivas que ha implementado para atraer y retener talento en un entorno tecnológico tan dinámico?

Una de las estrategias clave ha sido crear una cultura organizacional centrada en la innovación, la autonomía y el aprendizaje continuo. Además, nos enfocamos en mantener un entorno de trabajo saludable, promoviendo un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y personales. Es fundamental que nuestro equipo se identifique con el propósito de la empresa, ya que eso les permite sentirse parte de una misión significativa y retadora.

En su experiencia, ¿cómo ha impactado la transformación digital en la cultura organizacional de Fracttal y qué medidas se han tomado para fomentar una cultura de innovación?

La transformación digital ha sido fundamental en Fracttal desde nuestros inicios, impulsando una cultura ágil y enfocada en la innovación continua. Esto nos ha permitido adaptarnos rápidamente a un entorno cambiante y a las necesidades de nuestros clientes. Para fortalecer esta cultura, fomentamos la experimentación, el aprendizaje constante y la tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua. Además, incentivamos la colaboración entre equipos mediante metodologías ágiles. Creemos firmemente en el valor del contacto humano, por lo que hemos adoptado un esquema híbrido de trabajo que equilibra lo presencial y lo remoto.

¿De qué manera promueve la igualdad de género y el liderazgo diverso dentro de la organización y cómo cree que esto contribuye al éxito empresarial?

En Fracttal, estamos convencidos de que la diversidad enriquece nuestra organización. Contamos con un equipo de más de 15 nacionalidades y el 60% de nuestros colaboradores son mujeres. Promovemos la igualdad de género sin recurrir a cuotas, simplemente asegurando que las oportunidades de crecimiento y liderazgo estén abiertas a todos, basadas en mérito y habilidades. Fomentar equipos diversos nos permite aprovechar diferentes perspectivas, lo que impulsa la innovación y mejora la resolución de problemas. Además, hemos implementado políticas de inclusión que garantizan un ambiente de respeto y colaboración. Esta diversidad fortalece nuestra cultura y nuestra capacidad para seguir creciendo.

¿Podría hablar sobre la importancia de la formación y el desarrollo continuo de los empleados en un entorno de trabajo digitalizado?

En cualquier entorno de trabajo, la curiosidad, el aprendizaje continuo y el impulso autodidacta son clave para mantenerse competitivo y adaptarse a los cambios. En Fracttal, creemos que la formación constante no solo impulsa el desarrollo profesional de nuestro equipo, sino que también mejora nuestra capacidad para innovar y responder a las exigencias del mercado. Este enfoque fortalece tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo, creando grupos más sólidos y preparados para enfrentar los retos de un entorno en constante evolución.

En su opinión, ¿cuáles son las habilidades más críticas que deben tener los líderes del futuro para gestionar equipos en un mundo digital?

Los líderes deben ser un ejemplo por seguir, mostrando agilidad y adaptabilidad para gestionar el cambio constante. Habilidades como la inteligencia emocional, una comunicación clara y efectiva, y la capacidad para inspirar y motivar a los equipos son esenciales. Además, es crucial mantener una mentalidad positiva e innovadora, dispuesta a experimentar, asumir riesgos y aprender de los errores. También es indispensable saber liderar en entornos híbridos, remotos y multiculturales, fomentando la confianza y la colaboración entre los equipos para lograr un rendimiento óptimo.

¿Cómo equilibra usted la implementación de nuevas tecnologías con la necesidad de mantener un enfoque humano y empático en la gestión del talento?

El equilibrio entre la tecnología y el enfoque humano es fundamental. En Fracttal, consideramos

la tecnología como una herramienta para amplificar y potenciar las capacidades de nuestro equipo, no para sustituirlas. Incluso las soluciones de inteligencia artificial que implementamos tienen este propósito. Es crucial que la gestión del talento siga siendo empática, escuchando activamente las necesidades de las personas y reconociendo sus contribuciones. La tecnología mejora nuestra eficiencia, pero el verdadero éxito está en crear un ambiente donde el talento se sienta valorado y seguro para desarrollarse y crecer.

¿Podría compartir algún caso de éxito o lección aprendida en la implementación de una estrategia de transformación digital que haya empoderado a los empleados y potenciado el crecimiento organizacional?

Un claro ejemplo fue nuestra transición de ser una empresa 100% presencial, luego completamente remota, hasta llegar al esquema híbrido actual. La clave de este cambio fue la implementación de metodologías ágiles junto con herramientas de colaboración digital. Estos cambios empoderaron a los equipos, dándoles mayor autonomía y capacidad de respuesta. Como resultado, no solo aumentó la productividad, sino que también se fortaleció el sentido de pertenencia y compromiso entre los colaboradores. La principal lección fue que, para que una estrategia de transformación digital tenga éxito, es esencial involucrar al equipo desde el principio, asegurando que comprendan el valor de las herramientas y cómo estas pueden potenciar su trabajo.

¿Cómo se asegura de que las prácticas de reclutamiento en Fracttal sean inclusivas y reflejen los valores de diversidad y equidad?

En Fracttal, nos aseguramos de que nuestras prácticas de reclutamiento sean transparentes e inclusivas implementando procesos diseñados para eliminar sesgos desde el inicio. Utilizamos descripciones de puestos neutrales y evaluaciones centradas exclusivamente en competencias, garantizando que las oportunidades estén abiertas a todos, sin importar género, origen o cultura. Nuestro objetivo es contratar al mejor talento que se alinee con nuestros valores y aporte a nuestra cultura, fomentando un entorno de trabajo diverso y dinámico.

¿Qué consejo les daría a otros líderes de sector tecnológico y emprendedores que buscan impulsar la innovación y el desarrollo de talento en sus organizaciones?

Mi consejo es crear una cultura que valore el esfuerzo, la verdad radical, la calidad, la curiosidad y el aprendizaje continuo. La innovación florece cuando los equipos tienen la libertad de proponer ideas y experimentar sin temor a cometer errores. Es fundamental invertir en el desarrollo del talento, brindándoles acceso a las herramientas y recursos que



potencien sus capacidades. Además, mantener una comunicación abierta y un liderazgo cercano asegura que el equipo se sienta valorado y comprometido con los objetivos de la organización.

¿Cómo surgió Fracttal y qué lo inspiró?

Fracttal surgió de la necesidad de democratizar, modernizar y optimizar la gestión de activos y mantenimiento en las empresas, especialmente en un entorno cada vez más digitalizado. La inspiración vino de nuestra experiencia como fundadores, al observar cómo muchas organizaciones carecían de la tecnología adecuada, ya que las soluciones tradicionales eran costosas, complejas y difíciles de implementar. Esto hacía que las empresas siguieran dependiendo de procesos manuales y sistemas obsoletos que afectaban su eficiencia. Con esa visión, desarrollamos una solución accesible, ágil, fácil de usar y rápida de implementar, que integra el cloud, la movilidad, la inteligencia artificial y el internet de las cosas (IoT), transformando la gestión de mantenimiento en algo más seguro, eficiente y sustentable.

¿Cómo visualiza a Fracttal en un lustro o década?

Desde el primer día, nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, y hoy ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años, visualizo a Fracttal como un referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, el internet de las cosas (IoT) y la analítica avanzada. Planeamos seguir expandiéndonos a nuevos mercados y sectores, haciendo que nuestra solución sea aún más accesible y adaptable a las necesidades cambiantes de las empresas. Además, queremos continuar promoviendo prácticas sostenibles, ayudando a las organizaciones a optimizar sus operaciones mientras minimizan su impacto ambiental.

Damián Pereyra

Business Development Manager en SLONY

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

Damián Pereyra lidera la expansión digital de SLONY, integrando innovación y gestión del talento para un crecimiento sostenido.



El mundo empresarial actual enfrenta cambios rápidos y constantes impulsados por la digitalización, y Damián Pereyra, Business Development Manager de SLONY, ha estado a la vanguardia de este proceso. Desde su enfoque en el big data hasta la creación de ecosistemas colaborativos como Makers, Pereyra ha demostrado ser un líder innovador que entiende la importancia de la transformación digital y la gestión del talento para mantenerse competitivo.

SLONY es una empresa dedicada a los servicios tecnológicos que ha logrado expandirse más allá del mercado local de Argentina, alcanzando un importante crecimiento en Estados Unidos y otros mercados internacionales. El éxito de esta empresa ha sido posible gracias a su capacidad para anticipar las tendencias del mercado y adoptar nuevas tecnologías, como el big data, que se ha convertido en una herramienta clave para la toma de decisiones empresariales. Pereyra y su equipo han aprovechado estas herramientas para ofrecer soluciones tecnológicas personalizadas que permiten a sus clientes mejorar la eficiencia operativa y alcanzar sus metas de negocio.

Este enfoque en la innovación es parte esencial del éxito de SLONY. Pereyra destaca la importancia de mantener una visión clara y rodearse de personas capacitadas que puedan adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado. De esta manera, su empresa no solo responde a las demandas actuales, sino que también anticipa futuros desarrollos en el ámbito digital.

Colaboración en tiempos difíciles

Durante la pandemia, Pereyra impulsó la creación de Makers, un ecosistema de emprendedores diseñado para fomentar la colaboración y la innovación en un entorno de incertidumbre. Este proyecto se ha convertido en un espacio donde los emprendedores de

diferentes sectores pueden compartir conocimientos, recursos y experiencias, permitiéndoles superar los desafíos derivados de la crisis global.

Makers ha sido un componente fundamental en la estrategia de Pereyra para promover la gestión del talento en un entorno digitalizado. La colaboración entre diferentes sectores ha facilitado la creación de soluciones innovadoras que benefician tanto a las empresas participantes como a sus empleados. Este tipo de iniciativas se alinea con las tendencias actuales en las que la gestión del talento va más allá de los equipos internos, fomentando redes colaborativas que potencian el desarrollo de habilidades y conocimientos entre emprendedores y empresas.

Expansión internacional

Uno de los mayores logros de SLONY ha sido su expansión a mercados internacionales, un hito que no estuvo exento de desafíos. Pereyra ha señalado que, en sus inicios, uno de los principales obstáculos fue adaptarse a un entorno empresarial mucho más competitivo y diverso. La entrada en mercados internacionales, como Estados Unidos, requirió un profundo entendimiento de las nuevas dinámicas de mercado, así como el establecimiento de relaciones sólidas con clientes y socios locales.

A pesar de estos retos, Pereyra y su equipo han logrado consolidar la presencia de SLONY en nuevos mercados, apoyados en una visión clara y una estrategia basada en el uso de tecnologías avanzadas. Este éxito demuestra cómo la combinación de talento, tecnología e innovación es clave para que las empresas logren posicionarse en un entorno cada vez más globalizado y competitivo.

Uno de los aspectos más destacados de la carrera de Pereyra ha sido su enfoque en la gestión del talento. Para él,

la clave del éxito no radica únicamente en la adopción de tecnologías avanzadas, sino en la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos. En un mundo cada vez más digitalizado, Pereyra ha implementado prácticas que permiten a sus empleados no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino también desarrollar nuevas habilidades que los preparen para futuros retos.

La cultura de innovación y aprendizaje continuo que ha fomentado en SLONY es un ejemplo claro de cómo las organizaciones líderes están gestionando el talento en un entorno tecnológico. Además, iniciativas como Makers permiten que los empleados y emprendedores colaboren entre sí, fomentando un ambiente de trabajo dinámico y orientado al crecimiento personal y profesional.

El éxito de SLONY, bajo la dirección de Pereyra, no solo es el resultado de la adopción de tecnologías avanzadas, sino también de una sólida estrategia de gestión del talento y la innovación. A medida que el mercado global continúa evolucionando, SLONY se encuentra bien posicionado para seguir creciendo y expandiéndose a nuevas regiones, gracias a su enfoque en la transformación digital y el empoderamiento de sus empleados.

Pereyra sigue siendo un líder visionario que entiende la importancia de anticiparse a las tendencias del mercado y adoptar un enfoque colaborativo y orientado a las personas. Su capacidad para unir tecnología, talento e innovación es lo que ha permitido a la empresa prosperar en un mundo empresarial en constante cambio, y su ejemplo es una lección valiosa para cualquier organización que busque mantenerse competitiva en el futuro.

Luisa Guzman

CEO CONSULTREE

Los líderes deben fomentar una cultura de innovación para facilitar el cambio

Luisa Guzmán, CEO de CONSULTREE, comparte cómo su metodología APTMETHOD™ ha redefinido la selección de ejecutivos al enfocarse en el desarrollo de competencias estratégicas para el liderazgo empresarial.

En el competitivo mundo empresarial, gestionar el talento de manera efectiva se ha convertido en una prioridad para las organizaciones que buscan mantenerse a la vanguardia. Luisa Guzmán, directora ejecutiva de CONSULTREE International, ha sido una pionera en este ámbito, desarrollando estrategias que no solo transforman el talento ejecutivo, sino que también aseguran que esté completamente alineado con los objetivos estratégicos y culturales de la empresa.

Con una trayectoria de más de 25 años en la búsqueda de ejecutivos y consultoría de liderazgo, Guzmán ha demostrado un enfoque visionario, posicionándose como una referente en la gestión de capital humano y transformación digital.

Uno de los aspectos más revolucionarios de la carrera de Guzmán es la creación del APTMETHOD™, una metodología de cinco pasos diseñada para garantizar que el talento ejecutivo esté completamente alineado con la cultura y visión de la empresa. Este enfoque va más allá de las métricas tradicionales, integrando factores como la transformación digital, la inteligencia emocional y las competencias específicas que el mercado laboral actual exige.

Además de su éxito profesional, Guzmán ha sido reconocida por su compromiso con el liderazgo femenino, recibiendo el prestigioso premio Emprendedora del Año de la Women Presidents Organization en 2018. Este galardón resalta su impacto en la industria y su capacidad para inspirar a otras mujeres empresarias, fomentando una cultura de inclusión y empoderamiento.

¿Cómo considera que la metodología APTMETHOD™ que usted ha desarrollado ha transformado la manera en que las organizaciones alinean el talento ejecutivo con sus objetivos estratégicos?

El APTMETHOD™ fue pensado como un marco para alinear el talento de las personas con las necesidades organizacionales; es particularmente efectivo porque integra cinco elementos clave para la selección (cultura, transformación digital, competencias, liderazgo y, lo más importante aún, el “onboarding”, que es un proceso de coaching al candidato seleccionado durante los primeros 100 días para

asegurar una integración holística al nuevo puesto) ejecutivos.

El método APT ha transformado la manera como las empresas seleccionan su talento porque va más allá de las métricas tradicionales de selección de ejecutivos, como la experiencia y las calificaciones, al incorporar elementos críticos que a menudo se pasan por alto, pero que son esenciales para el éxito en el entorno empresarial actual. Al centrarse en la cultura, la transformación digital, la inteligencia artificial, las competencias y el liderazgo, el APTMETHOD garantiza que el ejecutivo seleccionado no solo esté técnicamente calificado, sino también alineado estratégicamente, culturalmente compatible y capaz de liderar la empresa a través de los desafíos y oportunidades del panorama empresarial moderno. Este enfoque integral conduce a un liderazgo más efectivo, un mejor rendimiento organizacional y, en última instancia, un mayor éxito para la empresa. Las bases del APTMETHOD™ son:

I. Enfoque holístico - Evaluación integral: *APTMETHOD no solo se enfoca en habilidades técnicas o experiencia. Tiene en cuenta una amplia gama de factores que son fundamentales para el éxito de un ejecutivo, como su adaptación cultural, su capacidad para liderar en un entorno transformado digitalmente y su alineación con las competencias estratégicas de la organización.*

II. Ajuste cultural - Alineación cultural: *Al enfatizar la cultura, el método APT garantiza que los valores, comportamientos y estilo de liderazgo del ejecutivo estén en armonía con la cultura de la empresa. Esto reduce el riesgo de choques culturales que pueden socavar la eficacia de un ejecutivo y ayuda a mantener o mejorar la cultura organizacional, que es crucial para el éxito a largo plazo.*

III. Preparación para la transformación digital - Liderazgo a prueba de futuro: *En el panorama digital actual, que cambia rápidamente, es esencial que los ejecutivos no solo se sientan cómodos con la tecnología, sino que también sean capaces de liderar los esfuerzos de transformación digital. El APTMETHOD evalúa la capacidad de un ejecutivo para navegar y aprovechar las herramientas y estrategias digitales, asegurando que puedan impulsar la innovación y mantener la competitividad de la empresa en un mercado impulsado por la tecnología.*



IV. Alineación de competencias

- Precisión en la coincidencia de habilidades: El método APT tiene en cuenta las competencias específicas requeridas para el puesto y garantiza que el ejecutivo tenga las habilidades y la experiencia necesarias. Esta alineación entre las competencias del ejecutivo y los objetivos estratégicos de la empresa conduce a contratar a la persona que cumplirá con los requisitos del trabajo en los próximos 3 a 5 años.

V. Capacidades de liderazgo **- Evaluación de liderazgo**

enfocado: El método pone un fuerte énfasis en la evaluación de las cualidades de liderazgo utilizando la prueba de liderazgo Hogan (www.hoganassessments.com), como la visión estratégica, la inteligencia emocional y la capacidad de inspirar y guiar equipos.

VI. Consistencia y previsibilidad

- Proceso estructurado: El método APT proporciona un enfoque consistente y estructurado para la selección ejecutiva. Esto reduce el sesgo y la subjetividad, lo que conduce a resultados más predecibles y confiables. El proceso estructurado también permite una mejor comparación entre los candidatos, asegurando que se elija al que mejor se adapte a la organización.

VII. Alineamiento estratégico

- Vincular el talento con los objetivos del negocio: El proceso de 'onboarding' alinea el proceso de selección con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que el ejecutivo elegido no solo sea capaz de gestionar los desafíos actuales, sino que también esté equipado para impulsar a la empresa hacia sus objetivos a largo plazo.

En su experiencia como coach ejecutivo, ¿cómo ha observado que la inteligencia emocional y la resiliencia influyen en el éxito de un líder en entornos corporativos altamente competitivos?

En entornos altamente competitivos, la inteligencia emocional es un activo importante para los ejecutivos. Mejora su capacidad para tomar decisiones acertadas, liderar de manera efectiva, manejar el estrés, construir relaciones sólidas, impulsar la innovación y mantener una cultura organizacional positiva. En última instancia, la alta inteligencia emocional ayuda a los ejecutivos a navegar por las complejidades de la competencia, llevando a sus empresas a lograr y mantener el éxito.

La inteligencia emocional es clave ya que los ejecutivos con alta inteligencia emocional mantienen un ambiente de trabajo positivo y enfocado al sobresalir en la comprensión y el abordaje de las necesidades y emociones de los miembros de su equipo. Esto les permite inspirar y motivar a sus equipos, fomentando la lealtad e impulsando el rendimiento incluso bajo presión.

Usted ha trabajado con una diversidad de industrias a lo largo de su carrera. ¿Podría compartir cómo adapta su enfoque de búsqueda de ejecutivos para satisfacer las necesidades específicas de sectores tan variados como tecnología, servicios financieros y bienes raíces?

El APTMETHOD, como marco para alinear el talento con los objetivos estratégicos, está diseñado para ser flexible y adaptable, lo que lo hace aplicable en diversas industrias. Sus principios básicos, independientes de la industria, toman en cuenta la cultura, la transformación digital, las competencias y el liderazgo, son universalmente relevantes, aunque sus aplicaciones específicas pueden variar según la industria. Por ejemplo:

Sector tecnológico: *En tecnología, donde la innovación y la velocidad son primordiales, el método APT enfatiza las habilidades digitales, el liderazgo ágil y una cultura de aprendizaje continuo. Ayuda a identificar a los líderes que pueden prosperar en un entorno que cambia rápidamente e impulsar la ventaja tecnológica de la empresa.*

Servicios financieros: *En finanzas, el método APT podría enfatizar la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y el liderazgo ético. El marco ayuda a seleccionar líderes que puedan navegar por*



regulaciones financieras complejas mientras impulsan el crecimiento y la innovación dentro de una cultura conservadora y reacia al riesgo.

Bienes raíces: *El sector inmobiliario está cada vez más influenciado por el PropTech (tecnología inmobiliaria), que incluye herramientas para visitas virtuales, gestión de propiedades impulsada por IA y análisis de datos. APTMETHOD ayuda a identificar y desarrollar líderes que comprendan la importancia de la transformación digital y puedan impulsar la adopción de soluciones PropTech, mejorando la eficiencia operativa y el compromiso del cliente.*

Como miembro del Instituto de Coaching de Harvard, ¿de qué manera integra las últimas tendencias en neurocoaching y terapia cognitivo-conductual en su trabajo diario para potenciar el liderazgo dentro de las organizaciones?

El neurocoaching implica comprender cómo funciona el cerebro, particularmente en áreas como la toma de decisiones, la regulación emocional y el manejo del estrés. El ICO – Instituto de Coaching de Harvard apoya esto proporcionando recursos y capacitación que ayudan a los coaches a aplicar los principios de la neurociencia para optimizar la función cerebral de los ejecutivos, mejorando así su liderazgo y rendimiento.

Los coaches formados a través de los programas ICO tenemos acceso a evaluaciones y técnicas de neurocoaching para ayudar a los ejecutivos y sus equipos a mejorar funciones cognitivas como la concentración, la memoria, la resolución de problemas y la adaptación al cambio. Un ejemplo es la metodología basada en el libro del Doctor Robert Kegan y Lisa Laskow Lahey, "Inmunidad al Cambio", que se enfoca en uno de los desafíos más grandes de las organizaciones: el cambio.

Integración de la terapia cognitivo-conductual (TCC): el ICO promueve el uso de técnicas de TCC en coaching ejecutivo para abordar y modificar patrones de pensamiento y comportamientos negativos que pueden obstaculizar el desempeño de un ejecutivo. Esto incluye técnicas como la reestructuración cognitiva, que ayuda a los ejecutivos a replantear los pensamientos negativos y su comportamiento.

Recibir el premio a la Emprendedora del Año de la WPO en 2018 fue un reconocimiento significativo. ¿Qué representa este galardón para usted y cómo cree que ha impactado su visión y liderazgo en CONSULTREE?

Como mujer dominicana y emprendedora que emigró a Nueva York siendo niña en los años 70, y con trabajo, dedicación y resiliencia, he podido construir una empresa reconocida como Emprendedora del Año por una organización tan prestigiosa como WPO – Organización de Mujeres Presidentas. No solo es un honor significativo, sino también un poderoso catalizador para el crecimiento personal, profesional y empresarial. Ganar el premio es una validación de mi arduo trabajo, perseverancia y éxito como emprendedora. Me convierte en un modelo a seguir para otras mujeres emprendedoras y, lo más importante, puede contribuir a construir un legado duradero en la comunidad de mujeres empresarias.

La transformación digital y la inteligencia artificial son temas centrales en el desarrollo organizacional. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los desafíos más grandes que enfrentan las empresas en la integración de estas tecnologías, y cómo pueden los líderes preparar a sus equipos para esta transición?

El desafío principal que enfrentan las empresas es la resistencia cultural, ya que la cultura organizacional existente puede ser resistente a la adopción de nuevas tecnologías. Cultivar una cultura que abrace

la innovación y el cambio digital es esencial para una integración exitosa. Esto se conecta con la gestión del cambio, ya que los empleados pueden resistirse al cambio por miedo a lo desconocido o preocupación por la seguridad laboral. Superar estas resistencias requiere estrategias efectivas de liderazgo, como una gestión del cambio adecuada, comunicación clara y entrenamiento continuo para demostrar los beneficios de la IA y la transformación digital.

Su trabajo en consultoría para empresas familiares subraya un enfoque holístico para alinear personas y valores. ¿Cómo se asegura de que las estrategias implementadas no solo impulsen el éxito empresarial, sino también el bienestar y la cohesión dentro de las familias empresariales?

Nuestro enfoque principal como consultores en liderazgo familiar es perseguir la armonía familiar. Para garantizar que las estrategias impulsen el éxito empresarial y, al mismo tiempo, promuevan el bienestar y la cohesión dentro de las familias empresariales, es esencial integrar consideraciones profesionales y personales.

Escuchar detenidamente a cada miembro de la familia, entender los objetivos a mediano y largo plazo del fundador o fundadora, implementar una gobernanza efectiva, fomentar la comunicación abierta y apoyar el bienestar familiar son prácticas fundamentales en nuestra consultoría. Creemos firmemente que las organizaciones pueden crear un enfoque equilibrado que respalde tanto el éxito financiero como las relaciones familiares armoniosas. Es un trabajo desafiante que logramos a través de la evaluación y los ajustes regulares, garantizando así que las estrategias continúen alineándose con las necesidades cambiantes de la familia y el negocio.

A lo largo de su carrera, ha colocado a más de 500 ejecutivos en roles clave. ¿Qué cualidades busca en un líder para garantizar que no solo cumpla con los requisitos del puesto, sino que también contribuya al crecimiento y la cultura organizacional a largo plazo?

Al evaluar a un líder de nivel C para una gestión importante dentro de una organización o un miembro para una junta directiva, empleamos tres tipos de entrevistas que nos revelan la esencia de la persona: 1) la entrevista cronológica nos ayuda a ver los cambios y decisiones tomadas a lo largo de su carrera, desde

la elección de sus estudios; 2) la entrevista técnica nos revela el conocimiento específico de los requerimientos técnicos de la posición; y 3) la entrevista por competencias nos identifica al candidato que ya ‘ha hecho’ el trabajo y cuenta con la experiencia para cumplir con los entregables de la posición a mediano y largo plazo.

Sin embargo, lo más importante y crucial a la hora de evaluar un líder es el ‘encaje o fit cultural’ o cómo la personalidad, los valores y el estilo de liderazgo de esta persona se ajustan a los de la empresa.

¿Cómo mantiene a CONSULTREE a la vanguardia en la identificación y desarrollo de talento, especialmente en un mundo donde la digitalización y la innovación son cruciales para el éxito sostenido?

Mantenerse relevante en la adquisición de talento en tiempos de digitalización e IA implica aprovechar las nuevas tecnologías mientras se mantiene un toque humano. Es crucial adoptar las nuevas tecnologías sin dejar de centrarse en los aspectos humanos de la contratación.

Al aprovechar las herramientas impulsadas por IA, el análisis de datos y los grupos de talento remotos, y al mejorar la marca del empleador y la experiencia del candidato, las organizaciones pueden atraer y retener a los mejores talentos en un mundo cada vez más digital. Equilibrar los avances tecnológicos con prácticas de contratación personalizadas y estratégicas garantiza que los esfuerzos de adquisición de talento sigan siendo eficaces y estén alineados con las tendencias cambiantes de la industria.



Invertir en bienes raíces: una opción para alcanzar la libertad financiera

Yermys Peña

Arquitecta, especialista
en ciudades inteligentes y sostenibles.



historial en el mundo de los bienes raíces.

Es importante mencionar que no necesariamente tenemos que invertir en propiedades en Estados Unidos, donde los precios suelen ser muy altos.

Podemos buscar opciones en países que ofrezcan estabilidad económica y contar con empresas constructoras con experiencia. En estos lugares, los precios pueden ser más asequibles y además, debemos buscar zonas donde sea fácil alquilar la propiedad en un futuro. Enfócate en buscar una propiedad que encaje en tu presupuesto, tenga excelente ubicación y alta demanda de alquiler.

Cuando la propiedad está lista, habremos adquirido más valor hipotecario y podremos generar ingresos a través de la renta. Al mismo tiempo, podemos seguir buscando oportunidades de inversión en el mercado inmobiliario. Invertir en bienes raíces es una opción muy viable para alcanzar la libertad financiera. Con un buen plan, disciplina y la búsqueda de oportunidades en el mercado, podemos asegurar un futuro sólido y estable.

Todos aspiramos a tener libertad financiera, buenas inversiones que nos permitan vivir de la renta y asegurar nuestro futuro. Sin embargo, muchas veces no sabemos cómo hacerlo. Para obtener libertad financiera, es necesario tener ingresos pasivos, es decir, fuentes que nos permitan generar dinero, incluso mientras dormimos.

El primer paso: se más inteligente con tu dinero, siéntate con una libreta y un lápiz a presupuestar hacia dónde va. Debemos tener claro cuánto pagamos de luz, cuánto gastamos en comida, transporte, alquiler y todas las facturas fijas.

También es importante identificar aquellos gastos innecesarios y buscar la forma de evitarlos. Desde suscripciones innecesarias hasta salidas a conciertos, viajes o cenas fuera, debemos aprender a limitar estos gastos.

Es necesario sacrificar algo para poder alcanzar nuestras metas financieras.

Debemos preguntarnos si realmente es un deseo o una necesidad, y aprender a decir no cuando sea necesario.

Es momento de calcular cuánto ganamos y cómo podemos aumentar nuestros ingresos

para ahorrar más. Todos tenemos habilidades en las que somos buenos, y es importante aprovecharlas para generar más ingresos. Por ejemplo, si sabemos hacer bizcochos, podríamos comenzar un negocio de repostería y vender nuestros productos.

También puedes tomar algún curso para conseguir un aumento de salario, se creativo.

Si tenemos deudas, es fundamental consolidarlas y hacer un plan de pago.

Las deudas nos limitan y no nos permiten crecer financieramente.

Es importante crear un cronograma realista y evitar pagar intereses.

Es momento entonces de pensar en el ahorro e inversión. Debemos tener claro para qué queremos ahorrar y en qué queremos invertir.

Una excelente opción para generar libertad financiera es invertir en bienes raíces.

Enfocándonos en una meta a la vez, podemos considerar comprar propiedades en pre-construcción. Cuando un proyecto está en esa etapa, los precios suelen ser más bajos y además se pueden pagar en cuotas sin intereses, mientras se construye. Esta es una forma efectiva de ir levantando nuestro

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA
ISSN 2630-0100

**Cesarina
Beauchamp**

VP Ejecutiva Sky High Dominicana

**Aerolínea eleva
estándares de
calidad con
compromiso y
excelencia**

- **Theresa Sullivan**
Gerente General en Gerencias Turísticas, SRL
El turismo dominicano es
un viaje hacia la excelencia
sostenida
- **George A. Nader**
CEO de Nader Enterprises
Innovación y sostenibilidad
como claves del futuro
turístico en el país
- **Jessica Aja Franco**
Directora de Marketing de Hodelpa Hotels & Resorts
- **Edmundo Aja**
Presidente de Hodelpa Hotels & Resorts
Transformar el turismo con
amor es la filosofía de
Hodelpa Hotels & Resorts
- **Isabel Piñero**
CSO Chief Sustainability Officer
Grupo Piñero
continúa invirtiendo
en el turismo del país

**La industria turística
en constante evolución
y crecimiento**



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

FDE
FACTOR DE ÉXITO

PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS
NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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

Yasmin Chaljub

**CEO de I&A Network
y cofundadora de
la marca Liderazgo
Empresarial en Acción**

**Marca Imán alcanzó Best Seller
en Amazon en tres categorías
de negocios y liderazgo**

Yasmin Chaljub, influyente líder empresarial, impulsa la inclusión, liderazgo femenino e innovación en sectores estratégicos como el inmobiliario

Yasmin Chaljub, CEO de I&A Network y cofundadora de la marca Liderazgo Empresarial en Acción, se ha consolidado como una de las figuras más influyentes en el ámbito empresarial y de liderazgo a nivel internacional. Con una trayectoria que abarca más de una década en el sector, Chaljub ha destacado por su enfoque innovador y transformacional en los negocios, liderando iniciativas que promueven la inclusión, el liderazgo femenino y la innovación tecnológica en mercados clave como el inmobiliario.

Además de su sólida carrera como empresaria, Chaljub es reconocida por ser la creadora de la Red de Empresarias en Tenis, una plataforma dedicada a empoderar a mujeres líderes a través del fomento del liderazgo transformacional. Este espacio busca inspirar a empresarias a superar barreras y alcanzar el éxito en sus respectivas industrias.

Recientemente, Chaljub y su equipo en I&A Network lograron un nuevo éxito con la tercera



edición de la conferencia de Liderazgo, Negocios e Inversiones Inmobiliarias, que tuvo lugar en el prestigioso Hotel Noma de New Rochelle, Nueva York. El evento congregó a ejecutivos de renombre, como representantes del Banco de Reservas de la República Dominicana y Cana Rock, y contó con la participación de expertos de primer nivel como Astalicia Rosario, Rosa Jiménez y Mr. Pichón, quienes abordaron temas de actualidad como la transformación digital y las oportunidades de inversión en el sector inmobiliario.

La conferencia no solo se centró en la transferencia de conocimiento, sino que también sirvió como un espacio de networking y formación, donde los asistentes pudieron interactuar y crear





alianzas estratégicas. Para Chaljub, este tipo de eventos son fundamentales para el desarrollo continuo del liderazgo empresarial: "Estamos orgullosos de reunir a tantos expertos y profesionales en un evento como este, que sin duda contribuirá al crecimiento y desarrollo de la industria", afirmó durante su intervención.

Un hito especial en el evento fue la presentación oficial del nuevo libro de Chaljub, titulado "Marca Imán", una guía práctica para construir una marca personal que conecte, lidere y monetice. En esta obra, Chaljub comparte su vasto conocimiento y experiencia en el mundo del emprendimiento, ofreciendo herramientas y estrategias para que los profesionales descubran su autenticidad, se conecten con su audiencia y alcancen sus metas tanto profesionales como personales.

"Marca Imán" ha tenido una gran acogida en el mercado norteamericano, logrando el estatus de Best Seller en Amazon en tres categorías: Negocios y Economía, Mujer y Negocios (KINDLE), y Negocios y Gerencias. Este logro confirma el impacto que la obra está teniendo entre profesionales que buscan destacar en un entorno cada vez más competitivo.

Además, durante el evento, I&A Network reafirmó su compromiso social con la entrega de un cheque de USD \$1,000 a la fundación Kingdom Closer, liderada por Lenin Batista, para financiar 25 becas destinadas a la educación de niños en África.

Yasmin Chaljub sigue marcando la pauta en el liderazgo empresarial, demostrando que con visión y determinación, es posible transformar no solo negocios, sino también vidas.





AGILIDAD ZEN: UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Arianna Martínez Fico

Autora de Agilidad zen. Consultora de Cabecera.
Mentor/Coach. Conferencista Internacional.

En el dinámico y desafiante mundo de los negocios, adaptarse a los cambios, anticiparse y responder rápidamente a las demandas del entorno para aportar valor se ha convertido en una capacidad crucial.

En este contexto, la agilidad popularizada por las metodologías ágiles para gestión de proyectos de desarrollo de software ha sido adoptada ampliamente en el mundo organizacional por su enfoque en adaptabilidad, colaboración y mejora continua.

Empresas y equipos buscan ser ágiles como un imperativo para mantenerse vigentes y competitivos.

Sin embargo, la búsqueda está más impulsada por moda, imitación o por la creencia de que esta tendencia hará que sus resultados mejoren de la noche a la mañana, sin tener un entendimiento amplio de qué es la agilidad ni del para qué quieren ser ágiles. Cuando no logran estos cambios de inmediato terminan por abandonar “la nueva moda gerencial”. Este es un dolor recurrente en las organizaciones. Se adoptan muchas veces de manera superficial disciplinas o metodologías que prometen resultados rápidos, sin los cambios necesarios en la cultura organizacional.

Algunas interpretaciones erróneas, a las que llamo “agilidad antiágil”, asocian el concepto de agilidad únicamente con velocidad, creyendo que ser ágiles implica moverse más rápido. La verdadera agilidad va mucho más allá.

Si bien la agilidad no es la panacea para todos los males empresariales, estoy convencida que sí es una capacidad muy atingente para gestionar situaciones complejas y cambiantes con habilidad, rapidez y flexibilidad.

Agilidad Zen es una evolución de la agilidad. Esta perspectiva integra algunos de los principios de la agilidad empresarial y del budismo zen, fomentando una agilidad consciente, armónica, simple, con sentido y sostenible.

Defino la Agilidad Zen como la capacidad de un sistema ya sea una persona, empresa o comunidad, de estar absolutamente presente, entender y aceptar las características, inquietudes, necesidades, ambiciones,

dolores y paradojas del mundo y del momento en el que está, anticiparse y responder con conciencia, integridad, velocidad y fluidez, para gestionar la complejidad, con un sentido o propósito noble que aporta valor al mundo.

La Agilidad Zen se caracteriza por:

- Ser consciente. Actúa en el aquí y ahora.
- Tener sentido. Considera tanto el qué como el cómo, buscando un propósito noble.
- Ser generativa. Fomenta la experimentación, el aprendizaje, la mejora continua, la libertad y el poder de acción.
- Enfocarse en lo esencial. Pone el foco en el punto de mayor contribución, menos es más.
- Ser sistémica. Integra las dimensiones física, emocional, mental y espiritual.
- Ser monista o no-dual. Promueve la consciencia de unidad, entendiendo que somos uno con el todo.

La Agilidad Zen busca desarrollar una perspectiva holística, combinando liderazgo consciente, pensamiento sistémico y sabiduría zen.

Esta propuesta invita a una transformación cultural organizacional amorosa, orgánica, humana y sustentable, a través de un proceso que pasa por:

- Enamorarse de la organización.
- Descubrir y conectar con lo que es valioso cuidar.
- Declarar el futuro deseado.
- Definir lo que estamos dispuestos a cambiar.
- Identificar el o los valores que compiten con lo que se quiere cambiar.
- Comprometer a los líderes.
- Involucrar a toda la organización.
- Ejecutar los cambios.
- Reflexionar y mejorar.
- Generar estructura de coherencia habilitadora.
- Cuidar el rol de las áreas de Gestión de Personas.

El resultado es un enfoque integral que permite a las organizaciones que adoptan Agilidad Zen lograr resultados extraordinarios, mayor innovación, colaboración, seguridad psicológica y bienestar de las personas y los equipos en el entorno actual tan disruptivo, impredecible y complejo.

“Ser el cambio que queremos ver en el mundo” decía Mahatma Gandhi. En mi libro Agilidad Zen hago una invitación a las empresas a inspirar y acelerar la transformación hacia un mundo mejor.



CRISIS MIGRATORIA EN USA

Carla Reyna

abogada de Inmigración en Estados Unidos y CEO de Reyna Immigration Law.

En los últimos meses, todos hemos sido testigos que miles de Latinoamericanos, y también de otros países de otros continentes como Asia y África, están abandonando sus hogares en cifras que no se han visto en décadas, y cruzan la frontera sur de Estados Unidos de Norteamérica. De hecho, el corredor migratorio entre Estados Unidos y México es considerado el más grande del mundo. Se estima, que cerca del 80% de los migrantes que llegan a la frontera sur de Estados Unidos provienen, en su mayoría, de países como México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Venezuela, entre otros.

Debido a la crisis política, económica y de salud, inseguridad social, delincuencia, y cambio climático, miles de latinoamericanos migran, de manera ilegal, todos los días hacia los Estados Unidos buscando un futuro mejor. Esta crisis migratoria podría condicionar la estrategia de campaña de elaboran, por un lado, Joseph Biden, y por el otro, Donald Trump para ganar las próximas elecciones en ese país. De hecho, muchos analistas políticos prevén un resultado muy ajustado de los comicios, y la posición política sobre esta crisis podría determinar la reelección de Biden o el regreso de Trump a la Casa Blanca en Washington.

Efectivamente, el presidente Biden, firmó el último 4 de junio una orden ejecutiva que limita cuántos inmigrantes puede llegar a la frontera México-Estados Unidos y pedir asilo político. La orden ejecutiva será activada cuando 2,500 inmigrantes apliquen para asilo político en un mismo día, en cualquier punto de entrada del país. Esta orden continuará por siete días consecutivos hasta que las detenciones no excedan 1,500 aplicaciones de asilo por día. Esta nueva orden es similar a las leyes del expresidente Donald Trump las cuales fueron fuertemente criticadas por Biden y por todo el partido Demócrata del país. ¿Entonces, Trump estaba equivocado o Biden está en lo correcto?

Esta nueva orden ejecutiva limitará la habilidad de los inmigrantes que al llegar a la frontera se entregan a los oficiales de inmigración para solicitar asilo. En especial porque con la nueva orden

ejecutiva el oficial de inmigración ya no estará obligado a preguntar si el inmigrante tiene miedo de regresar a su país. Ahora, el inmigrante debe “manifestar” miedo, bien sea de forma verbal o mostrándolo con su comportamiento, para poder recibir una cita donde puedan determinar si el miedo es creíble. Esta nueva regla va a depender de cómo los oficiales interpretan la orden y si también hacen bien su trabajo.

Por lo general, los inmigrantes que cruzan la frontera aplican al asilo político. Esta protección es para personas que temen persecución o han sufrido persecución por su raza, religión, nacionalidad, membresía en un grupo social o por su opinión política. Debido a la gran cantidad de aplicaciones de asilo, muchos inmigrantes están recibiendo sus citas para presentarse ante el juez de inmigración después de dos o tres años.

La orden afecta a todo Latino-América ya que el número de inmigrantes de estos países ha incrementado exponencialmente. Esta orden ejecutiva también depende de la cooperación de México. Lamentablemente, esta orden no va a resolver los problemas del sistema de inmigración con respecto a las aplicaciones de asilo, solo limitará donde y cuando se pueda aplicar. Ni va a aumentar los jueces de casos de asilo o añade recursos para resolver el sistema de inmigración. Debido a la política de varios países de Latino América, la pobreza, la violencia y la falta de seguridad en estos países, indican que las personas continuarán emigrando por la frontera Estados Unidos-México.

Esta normativa parece ser una jugada de última hora del presidente Biden. Parece ser que quiere ser percibido como un presidente humanitario, pero a la vez limitar las personas que puedan pedir asilo. En el último debate presidencial del 27 de junio, Trump criticó a Biden por sus pólizas de inmigración y por abrir la frontera. Trump acusó a Biden de permitir el ingreso por la frontera de terroristas, delincuentes, que han estado en cárceles e instituciones mentales. Además, mantuvo su promesa de que durante un eventual gobierno suyo realizaría la “mayor deportación en la historia de Estados Unidos. Criticó también las últimas medidas que anunció Biden para otorgarle beneficios a indocumentados casados con ciudadanos estadounidenses.

Esto recién empieza pues habrá más debates y enfrentamientos, y se podrían dar más medidas sobre temas migratorios. Solo el tiempo dirá si estas nuevas medidas asegurarán la reelección de Biden o el retorno de Trump. Las elecciones en los Estados Unidos será el próximo 5 de noviembre.



GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO: NAVEGANDO EN UN MAR DE CAMBIOS

Thony da Silva Romero

Managing Partner- CEO de PIZZOLANTE

La gestión de recursos humanos se enfrenta, hoy por hoy, a una serie de singulares desafíos y oportunidades. El continente, caracterizado por una amplia diversidad cultural y económica, presenta un entorno donde las estrategias de gestión del talento deben ser tan dinámicas, como lo son las realidades de sus propios mercados. En este sentido, hay tendencias que marcan la pauta que empresas de todos los tamaños deben considerar, pues estas se imponen ante una fuerza laboral multigeneracional que moldea el futuro de nuestras propias organizaciones en la región.

Trabajo Híbrido: ganando tracción

Tal vez uno de los asuntos que mayor complejidad ha traído es el modelo de trabajo híbrido, esa combinación de trabajo remoto y presencial que nos quedó como legado de la pandemia, y que ha ganado tracción en toda la región a pesar de los constantes debates y decisiones particulares de empresas que se inclinan, en mayor o menor medida, por una u otra opción. Según un estudio de Microsoft, el 82% de las empresas en la región están adoptando o consideran adoptar el modelo híbrido a largo plazo, lo que refleja una necesidad de equilibrio entre la flexibilidad para los empleados y la eficiencia operativa para las empresas.

Este cambio no solo responde a la adaptación postpandemia, sino también a la búsqueda de una mayor satisfacción y retención del talento que pueda plegarse a este esquema como una opción viable (muchos no la tienen), considerando particularmente

a aquellos cuya labor está orientada al logro de objetivos concretos y donde las horas frente a un escritorio dicen poco frente a ello.

Son múltiples las empresas, particularmente en el ámbito de la tecnología como Microsoft o Spotify, que han implementado políticas híbridas exitosas que permiten a los empleados trabajar de forma remota, sin embargo, otras tantas como Tesla, o algunas otras en el ámbito financiero como Goldman Sachs o JP Morgan, se aferran al esquema presencial considerando que esto les resulta fundamental por razones de cultura o naturaleza de negocios.

Cualquiera que sea el esquema, el fortalecimiento y la capacidad de mantener viva la cultura organizacional, particularmente bajo el esquema remoto, será crucial, y esto estará determinado por la habilidad del liderazgo de impactar positiva y permanentemente en cada colaborador, así como la posibilidad de contar con las herramientas y una adecuada estrategia de comunicación, que mantenga amalgamada a la organización.

Por otra parte, sea remoto o presencial, la observación al bienestar de los empleados ya escapa a las paredes de la oficina, hoy ya no se limita a la “ergonomía del puesto de trabajo” o la salud física con chequeos médicos anuales; ahora también se incluyen elementos como la atención a la salud mental, emocional y financiera como parte integral de la salud del colaborador. En América Latina, la preocupación por el bienestar integral ha crecido exponencialmente, tal como lo indica el estudio “Mercer Global Talents Trends”, que señaló como el 74% de las empresas en la región están incrementando sus inversiones en programas de bienestar.

Transformación Digital: Una dimensión sin fronteras

El avance tecnológico marca la pauta en cuanto a los cambios en los modelos de operación de las organizaciones, y con ello el trabajo de su gente. La digitalización ha

permeado todas las áreas de la gestión empresarial, y la adopción de tecnologías como la inteligencia artificial y la analítica avanzada, está revolucionando la forma en que las empresas gestionan el talento.

El 60% de las empresas en América Latina está invirtiendo en herramientas digitales para mejorar procesos de reclutamiento, formación y evaluación del desempeño según Deloitte. El uso de plataformas como LinkedIn para la captación de talento y los softwares de gestión de talento como Workday o SAP SuccessFactors, han permitido a las empresas optimizar sus procesos, reducir tiempos de contratación y ofrecer una experiencia más personalizada a los candidatos.

La profundidad, alcance e impacto de estas y otras herramientas tecnológicas, se darán a mayor velocidad en la medida en que las condiciones económicas de los mercados resulten desfavorables, considerando así, que a mayor tecnificación y menos dependencia de talento, mayores serán las eficiencias en todo aquello donde la tecnología pueda ser un reemplazo como variable de costo significativa para mantener la competitividad.

Sin embargo, este vertiginoso avance de la tecnología obliga a la formación continua de nuestros colaboradores, la inversión en el desarrollo de habilidades para mantener ese “edge” competitivo resulta clave, y la implementación de programas internos de “reskilling” y “upskilling” deben prepararlos, no solo para los retos actuales, sino que también para las futuras responsabilidades. Esto, conjuntamente con otras medidas en favor del colaborador, también contribuirán a disminuir la rotación de personal que tanto costo genera a las organizaciones.

Diversidad e Inclusión: Un Imperativo Estratégico

La diversidad e inclusión (D&I) también se han convertido en prioridades estratégicas para las empresas, no solo se trata ya de cumplir con estándares globales, sino de aprovechar la riqueza cultural y social de la región para impulsar la innovación y el rendimiento. El estudio “Diversity Wins Report” de McKinsey, ya demuestra que hace unos años que las empresas con políticas efectivas de D&I son entre un 25 y 35% más propensas a tener un rendimiento superior al promedio de su industria.

En países como Brasil, Natura & Co por ejemplo, empresa con la que tuve el gusto de trabajar para su introducción y despedida de Venezuela (dadas las condiciones país del momento), han implementado programas que fomentan la inclusión de grupos subrepresentados, no solo en términos de género



y etnia, sino también en cuanto a orientación sexual y capacidades diferentes. Estos programas no solo mejoran la reputación de la empresa, sino que también fortalecen la creatividad y la toma de decisiones al incorporar una variedad de perspectivas a sus procesos de gestión.

Natura se encuentra entre las empresas mejor calificadas en diversidad e inclusión en el mundo, según el ranking mundial redactado por Refinitiv, un consorcio de fondos de inversión afiliados al grupo de medios Thompson Reuters y la firma de capital privado Blackstone.

El reto hacia adelante

Con estas cinco aristas compartidas: Trabajo híbrido, Bienestar, Transformación Digital, Capacitación y Diversidad e inclusión, se entiende que la gestión del capital humano está en un proceso de transformación profunda que, a su vez, está redefiniendo el papel de los gestores del área en sus organizaciones. Son ellos, sentados al más alto nivel organizacional, los responsables de conducir con una visión de conjunto, la gestión del cambio que promueva esa evolución que la organización requiere en favor de su sostenibilidad.

Uno de los riesgos más importantes con el que estos gestores se encontrarán, será con la famosa “resistencia al cambio”, y como ya lo decía Nicolás Maquiavelo en su libro “El Príncipe”, “No hay nada más difícil de llevar a cabo, ni de éxito más dudoso, ni más peligroso de manejar, que el iniciar un nuevo orden de las cosas, porque el innovador tiene por enemigos a todos los que se beneficiaban de las viejas condiciones, y solo tendrá tibios defensores en aquellos que podrían beneficiarse de las nuevas”. En consecuencia, mucha estrategia y comunicación para apalancar los necesarios cambios que vienen, y de los que depende el futuro de su organización.



¿PORQUE LOS AUDITORES NO DETECTAN EL FRAUDE EMPRESARIAL?

Christopher Niquén

Especialista en gestión de personas

Evocando a la memoria que “Trabajar en la Cultura es fundamental. Recordemos lo que indicó Peter Drucker: La cultura se come la estrategia para desayunar”. Conversaba en el aula de la Escuela de Posgrado donde dicto clases en programas de maestría sobre Cultura Organizacional. Después de varias conversaciones con los Maestranes, les indicaba que, para mí, la Cultura es aquello que hacemos cuando nadie nos ve. Es lo que sucede en la organización de manera natural. No basta con tener una excelente Visión, Misión, Valores Organizacionales o Pilares Estratégicos, entre otros. Por supuesto, estos son muy importantes y ayudan muchísimo, pero tan relevante como ellos es trabajar para que todos en la organización lo entiendan, lo interioricen, crean en ello y trabajen en esa línea en todo momento.

Por ello, es fundamental entender que la cultura no es propiedad exclusiva de las áreas de Gestión de Talento. Desde Recursos Humanos, la impulsamos, pero debemos trabajarla inicialmente a nivel de Dirección y/o Alta Gerencia. Luego, la desarrollamos y desplegamos a todos los niveles.

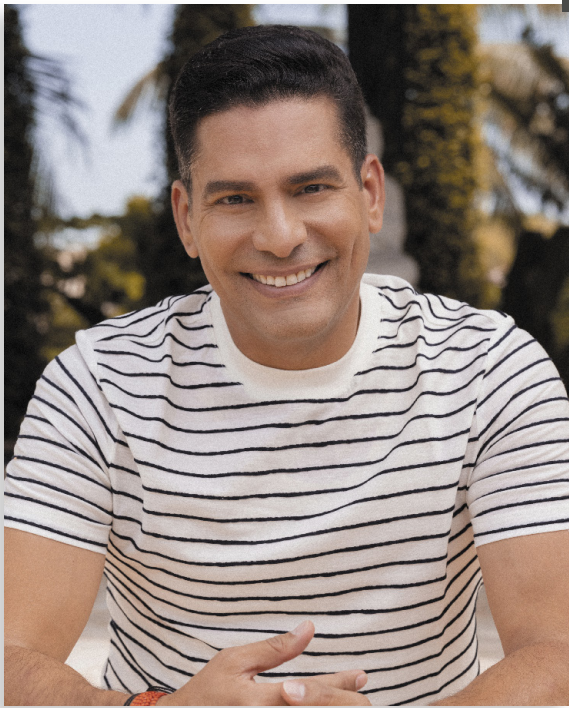
Basándonos en esto, debemos asegurarnos de que todos, inicialmente, en la Alta Dirección estén alineados con esta cultura. Las personas buscarán a diferentes líderes para hacer consultas (no necesariamente

a Recursos Humanos) y plantear sus inquietudes. Es fundamental que nuestros líderes se muestren como verdaderos embajadores de nuestra cultura. Esto parte de la relevancia de ser coherentes en todo momento entre lo que decimos y lo que hacemos, para lo cual es clave el entendimiento y alineamiento a todos los niveles.

Al hablar de alineamiento, debemos entender que es un trabajo complejo. Por esta razón, siempre recomiendo trabajar en un plan de comunicación adecuado que permita, a través de diferentes herramientas, interiorizar conceptos clave. Es muy relevante tener estas actividades en diferentes momentos; no se trata solo de “una campaña”, sino de algo que debe acompañar a la organización en distintos momentos y celebrar pequeños logros y metas.

Este plan de comunicación debe abordar diferentes aspectos, como el entendimiento del motivo, lo que se busca y la razón de ser. Es parte de nuestro ADN como organización. Además, se puede fortalecer mediante pequeños talleres que no solo informen sobre temas, sino que también permitan construir conductas esperadas en función de los valores desarrollados. Conocer a los trabajadores y detectar líderes emergentes que puedan ser entrenados como “Embajadores de Cultura” es fundamental. Estos líderes tendrán una influencia diferente en las personas y pueden generar un impacto significativo.

Finalmente, es clave desarrollar una matriz de mando integral que permita medir los resultados. Tener una evaluación de la Cultura Organizacional con KPIs claros proporcionará información relevante para ajustar la estrategia de interiorización de nuestra Cultura Organizacional entre los empleados.



LIDERAZGO CONTRA LOS SESGOS

Ismael Cala

Periodista, escritor,
motivador y conferencista
inspiracional y empresarial

● ¿Qué se necesita para que los empleados sientan una verdadera inclusión y pertenencia en su lugar de trabajo? Esta desconexión fue revelada en una encuesta global presentada por Accenture. En el estudio se encontró que, mientras el 68% de los líderes creían estar creando entornos empoderadores, solo el 36% de los empleados compartía esa opinión.

Reducir esta disparidad entre lo que los líderes creen que está ocurriendo y la realidad de los empleados es uno de los mayores desafíos actuales en el liderazgo, pues evidentemente, la responsabilidad de fomentar una cultura donde todos puedan prosperar y aceptar diversas perspectivas recae en aquellos que guían las organizaciones.

Algunas empresas abordan la inclusión y la diversidad con la misma disciplina y rigor que cualquier otra prioridad empresarial. Establecen objetivos, los comunican públicamente y recopilan datos para mejorar continuamente y responsabilizar a sus líderes.

De igual manera, se espera que todos los empleados asuman esta responsabilidad: adoptar la agenda de igualdad y hacer que forme parte de su trabajo el hablar y actuar regularmente. Desde los miembros de la

junta directiva hasta los nuevos empleados, todos son responsables de crear un entorno de trabajo donde las personas puedan ser auténticas.

Reconocer los sesgos inconscientes es un paso esencial para crear una cultura inclusiva. El progreso ocurre cuando la autoconciencia lleva a acciones positivas e impactantes. Una manera efectiva de combatir estos sesgos es crear espacios seguros donde las personas puedan compartir sus experiencias y sentirse vistas y escuchadas. Algunas iniciativas facilitan discusiones abiertas y honestas sobre temas difíciles para construir confianza y aumentar la transparencia.

Todos estamos en distintos niveles de consciencia sobre nuestros propios sesgos, así que las experiencias personales pueden servir como momentos de enseñanza. Las percepciones que se tienen de uno mismo influyen significativamente en cómo se presenta y desempeña en el trabajo. Además, es importante levantar a otros mientras se avanza.

Es fundamental que todos sepan que pertenecen a todos los espacios y lugares. Cada día, existe la oportunidad de construir una comunidad donde las personas sientan que pertenecen. Una serie de pequeñas, inteligentes e intencionales elecciones pueden marcar una gran diferencia.

La colaboración es fundamental y enfocarse en lo que más importa, que es poner a las personas en primer lugar, es clave para avanzar hacia una cultura inclusiva y de pertenencia.



LA NECESIDAD DE UN LÍDER QUE CONSTRUYA EN LA COMPLEJIDAD

Gustavo dos Santos

Director General HUMAN STADIUM

Vivimos una realidad y un contexto con alta evolución tecnológica y transformación digital, con inmediatez respecto a la información y el impacto que tiene ella en nuestras decisiones. A ello sumado la diversidad multicultural, los conocimientos en permanente actualización y revisión, la necesidad de llegar a resultados de manera anticipada, donde todo este conjunto fluye en espacios de complejidad e incertidumbre.

Una nueva normalidad donde los líderes y sus organizaciones abordan su gestión en lo que se conoce como el borde del caos, como un espacio de transición entre el orden y el desorden.

Hay un presente con nuevos ecosistemas que habrá que capitalizar y resignificar, para darle paso a la innovación disruptiva, la revisión cultural y la evolución de los proyectos, lo cual ayudará a los líderes de impacto a adaptarse a los entornos cambiantes y constantes del mercado.

De ahí la necesidad de contar con firmas innovadoras, creativas, expansivas y en permanente actualización para lograr de manera colectiva un nuevo sentido de propósito, una visión clara, y una interacción real y cercana con el mundo y la sociedad que integramos.

Las estrategias que elaboremos deben estar abiertas a rediseños que exigen pautas no centradas en el control, en la excesiva y lenta planificación, sino en la generación de una organización viviente abierta, interactiva en todos los niveles y habilitadoras para ideas disruptivas. Hoy los líderes innovadores, provocadores y disruptivos, que desafían un entorno cambiante y movilizador, deberán atender a una nueva clave: abrazar la incertidumbre e interpretarla para reconocer oportunidades.

Será importante reconocer la complejidad y abordarla con todas sus variables, incluyendo la no linealidad de los fenómenos, las amenazas emergentes y los desequilibrios constantes de la realidad que nos prueba y nos exige. Lo complejo e incierto nos hace sentir vulnerables, es un estado que nos interpela y nos lleva a repensarnos. Para entender e interpretar nuevas oportunidades desde ese estado, necesitaremos desarrollar mayor inteligencia contextual!

Liderar con inteligencia contextual es poner en juego nuevas habilidades potenciadoras para entender los límites de nuestro conocimiento y adaptarlo a un ambiente diferente del que se desarrolló. Desarrollar mayor inteligencia contextual será evolucionar, explorar, observar y escuchar para entender el mercado.

Será también reconocer los estímulos que presenta el contexto aplicando perspectiva múltiple y visión estratégica para fijar nuevas metas. El foco estará en lograr inspiración

y estimular la creatividad para alcanzar proyectos de alto impacto, captar, reconocer oportunidades y encontrar nuevas respuestas, para preguntas que todavía no pusimos en práctica.

Las disrupciones del momento nos invitan a “actuar y pensar diferente”, donde la clave será tener una mejor lectura del juego antes que ocurra y confrontar con nuestros objetivos, ideas y conocimientos aplicados hasta hoy. La complejidad y la búsqueda de un nuevo orden como parte de nuestra gestión cotidiana, será el punto de partida para renovar nuestro propósito, establecer vínculos claros, fortalecer hábitos, cambiar control por cercanías, mayor presencia de solidaridad y sobre todo educar nuevamente nuestra mirada.

El líder debe percibir hoy el entorno de una forma distinta, fijarse en las interacciones, indagar y profundizar en los cambios y generar las condiciones para que dichos cambios se produzcan. Un líder que pueda manejarse en la inestabilidad, desenvolverse con fluidez en el borde del caos, utilizar las perturbaciones del sistema y procurar procesos emergentes adaptativos. Hoy se requiere una estrategia en la que la persona es el centro, para poder obtener los resultados con equipos fuertes y líderes de contagio positivo, animadores con pensamiento creativo.

Un líder de cercanías que también sume en su agenda “la felicidad corporativa”, hoy tan necesaria en términos de bienestar y salud mental. Será una forma de organizar todas las condiciones tanto externas de bienestar como el desarrollo de habilidades internas para que las personas actúen dentro de un ecosistema de bienestar y felicidad corporativa.

Son tiempos para posicionarse con habilidad y visión clara, analizando “lo incierto y poco posible” como una oportunidad de crecimiento y lograr de manera colectiva resultados que permitan misiones trascendentes, donde cada líder pueda experimentar, explorar y gestionar con una mirada conciliadora, inclusiva y con un “propósito compartido” que sume en su gestión.

Esta nueva construcción de liderazgo ante “su comunidad”, debe estar basada en una cultura de confianza, de menos controles y más vínculos, de nuevos saberes y aprendizajes de impacto, donde también surja un “liderazgo ético como modelo de transformación”, que requiera de distancia, de momentos contemplativos que le permita sobrevolar la organización para volver a actuar.

La complejidad del contexto requiere también de un liderazgo disruptivo para momentos de grandes rupturas como los actuales, donde conviven revoluciones tecnológicas y revoluciones del conocimiento. Es necesario reconvertirnos para desaprender y aprender, para explorar y experimentar.

La complejidad afecta hoy la convivencia, donde coexisten el orden y el desorden, las armonías y las disonancias, y esos espacios se ven afectados por nuevos intereses y demandas del contexto social, con necesidades de un nuevo modelo de gestión. Este nuevo modelo deberá contemplar la construcción de respuestas inteligentes para atender lo incierto, superar esquemas mentales y practicar cercanías en otro juego con nuevas formas de convivencia.

Hay un nuevo juego que requiere de un líder transformador que pueda caminar “desde la turbulencia a la acción”. Siendo capaz de animar sin inseguridades propias, que pueda entusiasmar para vivenciar y hacer realidad proyectos diferenciadores, que sepa romper rutinas, generando confianza y voluntad desde su propia audacia.

EXPO CUMBRE 2024

FACTOR DE ÉXITO

La Expo Cumbre Factor de Éxito 2024, se llevó a cabo los días 10, 11 y 12 de octubre en el prestigioso Convention Center Sanctuary de Cap Cana, este encuentro reunió a destacados exponentes del mundo empresarial y de negocios. Con la participación de 44 speakers de 8 países, se realizaron 9 conferencias y 8 conversatorios. Este prestigioso evento se destacó por su enfoque multisectorial, abordando áreas clave como el turismo, el sector energético, el inmobiliario y los negocios emergentes, también abrió espacio para un networking de altura.

El primer día de la cumbre, comenzó con las palabras de bienvenida de Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de la revista Factor de Éxito, quien señaló la importancia de República Dominicana como epicentro para el desarrollo empresarial, también manifestó sentirse muy feliz de poder contar con de empresarios de diferentes países. Asimismo, la embajadora de la República Dominicana ante la Organización Mundial del Turismo, la señora Anabel Bueno, acompañó en la jornada y señaló la importancia de que estas iniciativas se llevaran a cabo en el país dominicano, como una oportunidad única para socializar mejores prácticas, compartir experiencias y explorar nuevas oportunidades de negocio.

La primera conferencia: RD como destino de inversión, estuvo al frente Biviana Riveiro, directora ejecutiva de ProDominicana. Mientras que el primer conversatorio: El poder de la confianza, fue moderado por Thony da Silva, CEO de Pizzolante, quien concluyó diciendo "la confianza no se decreta, se construye a partir de la experiencia, y se gana con el tiempo", ese ameno espacio contó con el aporte vía online de Luis Maturen de Datos Group- España.

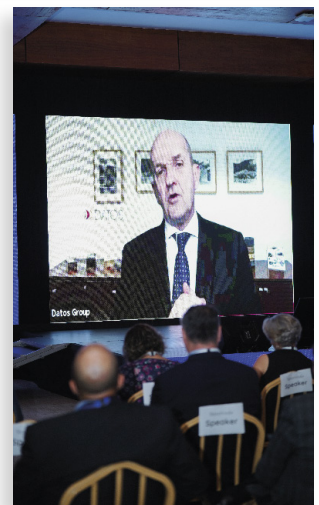


BIVIANA RIVEIRO: Una líder en temas de desarrollo económico y comercio internacional.

Biviana Riveiro Disla es la directora ejecutiva de ProDominicana (Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana), una institución clave que promueve las exportaciones y atrae inversiones al país. Bajo su liderazgo, ProDominicana ha trabajado para fortalecer la competitividad del país en los mercados internacionales y mejorar las oportunidades para los exportadores dominicanos.



La jornada estuvo amenizada por un baile típico dominicano.





CRISTIAN MURILLO: destacado ingeniero industrial colombiano y referente en la filosofía Lean, específicamente como creador del concepto Lean Power Management.

Esta filosofía se enfoca en optimizar la eficiencia y rentabilidad de las industrias a través de las personas, promoviendo la eliminación del reproceso y la mejora continua en las organizaciones. Murillo también ha desarrollado modelos como el ciclo productivo 6 LPM y el modelo de excelencia operacional DICAR, orientados a mejorar la gestión y control en el entorno industrial.

Cristian Murillo de Colombia, CEO y fundador de la filosofía Lean Power Management, lideró la conferencias Negocios Emergentes. Seguidamente, el conversatorio: Impacto de la personalidad en el liderazgo, estuvo a moderado por Arlette Almánzar, CEO Fundadora Consultoría y Formación Liderazgo y Experiencia en el Servicio, acompañada por los panelistas internacionales, Marcelo Muñoz, business Mentor, consultor Corporativo, quien obsequió algunos ejemplares de su libro: Hackeando el cambio y Alvaro Cuco, ambos de Chile, junto Emmanuel Puga, mexicano-residente en Canadá.





EMMANUEL PUGA: Empresario mexicano y fundador de Great Plan.

Una empresa dedicada a la transformación de la educación corporativa. Great Plan se especializa en ayudar a las empresas a enfrentar los desafíos relacionados con la capacitación de empleados, centrando su enfoque en mejorar el desarrollo de liderazgo, la construcción de equipos y la gestión del conocimiento.

Bajo su liderazgo, **Great Plan** se ha consolidado como una empresa destacada en el sector EdTech, ayudando a organizaciones en Canadá, Estados Unidos y México a desarrollar programas de capacitación más efectivos y alineados con las necesidades empresariales.



ALVARO CUCO DE VENEGAS: Estratega especializado en innovación y transformación empresarial.

Tiene un MBA en Marketing y Tecnologías Innovadoras por el Rochester Institute of Technology. Además, es experto en áreas como la transformación digital, el eCommerce, la experiencia del cliente y la optimización de indicadores clave de rendimiento (KPIs). A lo largo de su carrera, ha trabajado en diversos sectores, como tecnología, retail, banca y educación.

Su enfoque se centra en ayudar a las empresas a adaptarse a los desafíos modernos, promoviendo cambios en la cultura organizacional y los procesos empresariales.



El cierre de este primer día, contó con la conferencia: Networking estratégico y LinkedIn, a cargo de Iván Calvo, experto social y Digital Selling certificado por LinkedIn- Chile.



IVAN CALVO: Reconocido experto en LinkedIn y marketing digital, considerado un "guru" en la materia en Hispanoamérica.

Consultor, formador y conferencista, especializado en ayudar a profesionales y empresas a potenciar su presencia en LinkedIn y optimizar sus estrategias de social selling. Se centra en la creación de marcas personales efectivas y el desarrollo de redes de contacto que permitan generar oportunidades de negocio. Calvo es conocido por sus charlas y talleres, donde comparte estrategias prácticas sobre cómo utilizar LinkedIn como una herramienta clave para el crecimiento profesional y empresarial. Además, Iván Calvo ha contribuido al desarrollo de comunidades en línea y es un referente para aquellos que buscan mejorar su visibilidad y conectar con otros profesionales en el ámbito digital.







La siguiente conferencia Inversiones Inmobiliarias, Larimar City & Resort, la joya del Caribe fue liderada por Juan Andrés Romero, CEO CLERHP Estructuras S.A.

JUAN ANDRÉS ROMERO HERNÁNDEZ: CEO de CLERHP Estructura, una empresa de desarrollo inmobiliario que lidera el ambicioso proyecto Larimar City & Resort en la República Dominicana.

El mismo que se ubicará en el área de Punta Cana que se extiende sobre 350 hectáreas y tiene como objetivo crear un núcleo urbano autosuficiente que incluirá residencias, hoteles, colegios, un centro de salud y áreas comerciales. Romero ha estado involucrado en el sector de la construcción durante años, y Larimar City & Resort es uno de sus proyectos más innovadores. Se espera que el desarrollo genere más de 20,000 empleos durante la fase de construcción y pueda albergar entre 35,000 y 55,000 residentes una vez completado. Proyecto no solo enfocado en el mercado local, sino que también busca atraer a inversores de mercados internacionales, especialmente de España, América Latina y Norteamérica.



LIDERAZGO
EMPRESARIAL
Y DE NEGOCIOS

**ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS DEL
SECTOR HOTELERO EN LA ECONOMÍA DE
LA REPÚBLICA DOMINICANA**

**ROBERTO
DESPRADEL**

Gerente General de
Despradel & Asociados,
DASA.



EXPO
2024
FACTOR DE ÉXITO

ROBERTO DESPRADEL: Destacado investigador y consultor en el ámbito del turismo en la República Dominicana.

Ha realizado estudios significativos, en la firma DASA (Desarrollo de Análisis y Soluciones Aplicadas), sobre el impacto económico del turismo en el país.

En su investigación, Despradel ha resaltado que el sector hotelero no solo genera una gran cantidad de empleos, sino que también tiene un impacto positivo en diversas industrias, como la agropecuaria, la construcción y el comercio.



MARTA ALONSO PELEGRIN: *Gerente General para América del Sur de GES (Global Energy Services), una empresa internacional especializada en la ingeniería y construcción de proyectos de energía renovable, incluyendo energía eólica y solar.*

Bajo su liderazgo, GES ha estado activa en el desarrollo de proyectos en varios países y se ha comprometido con la sostenibilidad y la transformación energética a nivel global. En sus declaraciones, Alonso ha abordado temas como la necesidad de un enfoque más sostenible en la economía y ha destacado el papel de la energía renovable en la lucha contra el cambio climático. También ha hablado sobre la importancia de promover la igualdad de género en el campo de la ciencia y la tecnología, resaltando la participación de las mujeres en sectores clave para el desarrollo sostenible.



El panel: Enfoque en energías renovables y eficiencia energética, fue presentado por Marvin Fernández, CEO de Green Box. Como parte de los invitados a este espacio estuvo, el ministro de Energía y Minas, Joel Santos; el director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de

Energía, OLADE, Fitzgerald Cantero; la directora de América del Sur en Global Energy Services (GES) Chile, Marta Alonso Pelegrín y el oficial de Inversiones del BID Invest dentro de la División de Infraestructura y Energía en Centroamérica y Caribe, Omar Zacarías.



FITZGERALD CANTERO: *Director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).*

Lidera iniciativas claves relacionadas con la transición energética en América Latina y el Caribe. Ha participado en diversos eventos y congresos, donde ha discutido la importancia de la sostenibilidad energética y ha presentado estudios sobre el uso de energías renovables en la región. Se ha destacado en encuentros como el Congreso Nacional de Energía en El Salvador, donde abordó los retos y perspectivas para lograr la neutralidad de carbono en el sector eléctrico regional. Su trabajo se centra en fortalecer las capacidades técnicas de los países a través de herramientas de análisis y estadísticas, contribuyendo así al avance hacia un futuro más sostenible en el ámbito energético.



Por otro lado, la conferencia: Encadenamientos productivos del Sector Hotelero en la Economía de la República Dominicana, fue presentada por Roberto Despradel, gerente general de Despradel & Asociados, DASA. Mientras que, el conversatorio de inversiones: Tendencias actuales y futuras en el mercado inmobiliario, incluyendo el impacto de la tecnología

y la sostenibilidad; fue moderado por José Manuel Cedeño, consultor de inversión extranjera, quien estuvo acompañado por Jorge Subero, presidente ejecutivo de CAP CANA; Yermys Peña, arquitecta y empresaria dominicana, residente en USA; Marcus Boereau, CEO y Presidente de Grupo Perassan y Antonio Camilo, Asesor Ejecutivo del BCIE.



YERMYS PEÑA: CONOCIDA COMO STARCHITECT POR SU ESTILO AUDAZ Y SU COMPROMISO CON LA ARQUITECTURA BIOCLIMÁTICA.

Además, trabaja en varios proyectos, incluyendo Eco 23 Residences y Urban Houses, con el objetivo de crear espacios que mejoren la calidad de vida y sean funcionales y sostenibles. Su enfoque también se extiende a la promoción del liderazgo femenino en un sector mayoritariamente masculino, y aboga por la creación de más edificios sostenibles en la República Dominicana, destacando la importancia de la integración de la arquitectura con la comunidad y el medio ambiente.

Bajo un ambiente de armonía de mucha sinergia entre los invitados internacionales y los representantes locales, el primer bloque de la mañana presidió el conversatorio, Turismo Innovador: Experiencias que Transforman, moderado por Miguel Calzada, presidente de Canal Turístico Nacional (CTN) y Puro Turismo, junto a el estuvieron Milka Hernández, gerente general de Grupo Sarma; Tamara Vásquez, directora de la carrera de Turismo de Unibe y Jessica Aja, directora de Mercadeo de HODELPA.

La conferencia presentada por Thony Da Silva, CEO & Partner at PIZZOLANTE, fue Reputación: gestionando intangibles para crear valor tangible.



LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

REPUTACIÓN: GESTIONANDO INTANGIBLES PARA CREAR VALOR TANGIBLE

THONY DA SILVA

Business Consultant, Reputation Builder, Advisory Board Member, C-Suite advisor, CEO & Partner at PIZZOLANTE



EXPO 2024

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

THONY DA SILVA: consultor empresarial, experto en comunicación y desarrollo empresarial.

Socio-director de Pizzolante, firma de consultoría en comunicación y estrategia, donde ha desarrollado un enfoque en liderazgo, sostenibilidad y comunicación política. Thony ha sido profesor en varias universidades en Venezuela y Colombia. Ha recibido múltiples premios, incluyendo el Gold Quill Award y varios Gold Stevie Awards.



Mientras que la conferencia Disrupción Tecnológica para el Liderazgo Empresarial 2030, estuvo a cargo Andrés Silva Arancibia.

Como parte de la agenda, Mite Nishio, gerente de División de Innovación de GCS y 2do VP de la Asociación Dominicana de Empresas Fintech (ADOFINTECH), fue el moderador del conversatorio: Convergencia Digital: Construyendo el Éxito Empresarial a través de la Colaboración Estratégica, quien contó con el invaluable apoyo de Estefany Gutiérrez, La Marketera, dominicana residente en Colombia; de Chile Iván Calvo, y Emmanuel Puga de Canadá. Junto a estos expertos, estuvo el viceministro de Desarrollo Industrial del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, MICM, Fantino Polanco.



ANDRÉS SILVA ARANCIBIA: MBA. Divulgador tecnológico y estrategia digital

Con más de 300 conferencias en 21 países. Fundador de Flumarketing.com. Socio en Artificyan, startup en inteligencia artificial híbrida. Autor de los libros CONEXTRATEGIA y CONEXUMIDOR. Autor del Modelo El Calentamiento Global Digital. Columnista en Factor de Éxito EE.UU. y Latinoamérica, América Economía Ecuador y Merca2.0 México. TEDx Speaker con más de 1 millón de vistas. Profesor visitante en la Universidad Complutense de Madrid, España y Universidad Católica del Uruguay.



Este nutrido encuentro también presentó la conferencia: Convivencia Generacional: Uniendo Experiencias para Impulsar el Futuro, a cargo del chileno experto Marcelo Muñoz. El siguiente espacio, fue bajo el tema de negocios emergentes: Reputación Digital para Líderes Influyentes, presentado por Ariel Benedetti, LinkedIn Top VoiceCreator #1 del mundo en Marketing Digital en habla hispana, quien viajó desde Argentina especialmente para este evento.



MARCELO MUÑOZ: Destacado experto en liderazgo, transformación digital e innovación en Hispanoamérica.

Con más de 20 años de experiencia. Ha trabajado con diversas empresas para desarrollar estrategias efectivas y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Su enfoque incluye la capacitación de líderes a través de entrenamientos de alto impacto, donde aborda temas como la gestión del cambio y la creatividad. Conferencista internacional y autor de varios libros, incluyendo "Hackeando el Cambio" y "Líderes que Forman Líderes". Miembro del John Maxwell Team y director en el Centro Internacional de Liderazgo, donde ha creado metodologías que ayudan a organizaciones a prosperar en entornos dinámicos. Ha sido reconocido a nivel internacional, y nominado como Embajador para el DevOps Institute, además de recibir un Doctorado Honoris Causa.



ARIEL BENEDETTI: LinkedIn Top Voice en marketing digital en español.

destacado especialista en marketing digital y social selling, ampliamente reconocido en Hispanoamérica. Es un conferencista internacional y autor bestseller, con una sólida trayectoria ayudando a empresas y profesionales a mejorar su presencia en redes sociales, especialmente en LinkedIn. Ha trabajado con más de 200 compañías y ha entrenado a miles de ejecutivos en países de Latinoamérica. Se le considera un referente en temas como marca personal, transformación digital y estrategias comerciales en redes sociales. Destaca por su capacidad para ayudar a las personas a potenciar sus marcas personales y aumentar sus ventas a través de las redes. Ha publicado varios libros sobre estos temas y dirige su propia agencia de marketing digital. También es profesor de marketing en la Universidad de San Andrés en Argentina.





Al cierre del evento, Isabel Figueroa de Rolo, CEO y directora editorial de Factor de Éxito, dirigió unas palabras de agradecimiento a los asistentes. Destacó el éxito de la Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024, que reunió a una audiencia diversa de empresarios, profesionales e inversionistas de varios países de América Latina, Canadá y algunas ciudades de Estados Unidos.

También reconoció el apoyo que brindaron a los empresarios y profesionales de la República Dominicana, cuya contribución fue fundamental para el éxito del evento, aportando el contexto local y facilitando conexiones significativas entre los asistentes internacionales y el ecosistema empresarial dominicano.

Con entusiasmo, enfatizó la importancia de la colaboración continua para moldear el futuro del liderazgo empresarial en la región. La CEO cerró el evento con un mensaje lleno de optimismo y expectativa, dejando en el aire una promesa de futuros encuentros al pronunciar con convicción: "Nos vemos pronto".



PRÓXIMAMENTE
conoce el

RANKING
TOP + **América**
2024
EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS

y descubre cómo las
EMPRESAS
CULTURALMENTE
PODEROSAS
están **TRANSFORMANDO**
el panorama empresarial

¡Espéralo muy pronto!

