FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA
ISSN 2520 - 0100

@RevistaFactordeExito Revista Factor de Exito @RevistaFDE WWW.REVISTAFACTORDEEXITO.COM

horatio

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

José Herrera

CEO & Co-Founder, Horatio

Transformación laboral: **Personas al centro**

Isis Abreu
Vicepresidente de Transformación Organizacional en el Centro Corporativo GRUCO, Grupo Corripio
La transformación requiere líderes con visión de futuro

Arlette Almánzar Burgos
Fundadora y CEO, Academia Excelsa en Experiencias CX
"Solo empleados felices pueden hacer clientes felices"

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

Gente de Éxito
Jonathan Nouel
Director ejecutivo de Nouel Management
El éxito empresarial está en escuchar, conectar y liderar con empatía genuina

MARMUNOZ
TEAM
TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

AGENDA 2025
AGITANDO LÍDERES

REPÚBLICA DOMINICANA
Del 7 al 20 de mayo

GUATEMALA
Del 18 de agosto al 22 de agosto

ORLANDO FL (USA)
Del 23 de agosto al 26 de agosto.

Agenda ahora tus sesiones de

- Entrenamientos
- Mentoring
- Liderazgo

www.marmunoz.biz

marmunoz@liderexponencial.org

HODELPA

HOTELS

PASIÓN POR LA HOSPITALIDAD

35 años creando experiencias memorables. Con una pasión auténtica por servir, cuidar y transformar cada momento de nuestros huéspedes en algo único. Un sentimiento que abraza a quienes lo hacen posible: Nuestra gente. Gran parte de ellos con más de 10 años en la empresa, son el reflejo de una cultura sólida, cercana y profundamente humana. Orgullosamente inclusivos y justos, alrededor del 60% de nuestro liderazgo es femenino.

Creemos que la hospitalidad se vive desde adentro. Somos una gran familia que vibra con cada sonrisa, cada detalle y cada historia compartida

SANTIAGO | CIUDAD COLONIAL | PUERTO PLATA | JUAN DOLIO
(809) 683-1000 HODELPA.COM
REPÚBLICA DOMINICANA

[editorial]

Transformación laboral: **Personas al centro**

En un momento histórico donde la transformación del mundo laboral avanza a pasos agigantados, las organizaciones se encuentran ante el imperativo de redefinir sus paradigmas y colocar a las personas en el centro de sus estrategias. Esta evolución no es simplemente una tendencia pasajera, sino una necesidad fundamental para la supervivencia y el éxito empresarial en el siglo XXI.

La pandemia aceleró cambios que ya se gestaban en el horizonte laboral, y hoy somos testigos de una revolución en la forma en que concebimos el trabajo. Según datos del Foro Económico Mundial, el 85% de las empresas globales están acelerando la digitalización de sus procesos laborales, mientras que el 84% está preparada para digitalizar rápidamente sus métodos de trabajo. Sin embargo, esta transformación tecnológica debe ir acompañada de un enfoque profundamente humano.

En esta edición de Factor de Éxito, exploramos cómo las empresas dominicanas están liderando esta transformación, adaptando sus culturas organizacionales para crear espacios de trabajo más flexibles, inclusivos y centrados en el bienestar integral de sus colaboradores. Abordamos temas cruciales como la diversidad generacional en el ambiente laboral, donde hasta cinco generaciones diferentes conviven y aportan sus perspectivas únicas, creando un mosaico de talentos que enriquece la innovación y el crecimiento organizacional.

La salud mental y el bienestar emocional han emergido como pilares fundamentales de esta transformación. Estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que las empresas que invierten en programas de bienestar integral ven un aumento del 21% en la productividad y una reducción del 41% en el ausentismo laboral. Estas cifras subrayan la importancia de crear entornos laborales que no solo busquen resultados, sino que también nutran el desarrollo personal y profesional de cada individuo.

El futuro del trabajo ya está aquí, y nos exige repensar nuestros modelos tradicionales. La verdadera transformación laboral va más allá de la implementación de nuevas tecnologías o políticas de flexibilidad; requiere un cambio fundamental en la manera en que valoramos y desarrollamos el talento humano. Las organizaciones que comprenden esta realidad y actúan en consecuencia no solo están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro, sino que también están construyendo los cimientos de un mundo laboral más equitativo, sostenible y centrado en las personas.

En Factor de Éxito, reafirmamos nuestro compromiso con la difusión de estas transformaciones vitales, proporcionando una plataforma para que las voces líderes en recursos humanos, desarrollo organizacional y bienestar laboral compartan sus experiencias y visiones. Juntos, estamos escribiendo el próximo capítulo de la historia del trabajo en la República Dominicana y más allá.

Isabel Cristina
Directora Ejecutiva

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

TRANSFORMACIÓN ENERGÉTICA Y MINERA:
El futuro sostenible en acción

JUNIO 2025

EDICIÓN #72
REPÚBLICA DOMINICANA

¡IMPULSE SU MARCA EN LA TRANSFORMACIÓN ENERGÉTICA Y MINERA!

Esta edición representa una **oportunidad** para conectar con los líderes y decisores del sector **energético y minero** en República Dominicana. En un momento crucial donde la **sostenibilidad y la innovación** marcan el futuro de la industria, su marca puede ser parte de esta **conversación transformadora.**

¡Asegure su presencia en esta edición!

www.revistafactordeexito.com

contenido

pág. 52 RD lo tiene todo

APB ASOCIACIÓN DE PUESTOS DE BOLSA

Los Puestos de Bolsa son un pilar para el desarrollo del mercado de capitales dominicano

pág. 54 *Open Business*

COPARDOM

COPARDOM impulsa una transformación laboral con rostro humano

directorio

Revista Factor de Éxito República Dominicana
Número 70, Año 9

Directora ejecutiva:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

CEO-Directora editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres

Director de negocios internacionales:
Luis Daniel Arias

Directora de negocios:
María Concepción Romero

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria administrativa:
Eimy Pimentel

Digital content manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsaris

Web master:
Juan Rebolledo

Digital marketing manager:
Jacqueline León

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

Portada:
José Herrera
CEO & Co-Founder, Horatio

Articulistas de esta edición:
Doina Hernández
Francisco J. González
Emmanuel Puga
Gustavo Dos Santos

Revista Factor de Éxito República Dominicana
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9
Dirección: Calle Eugenio Deschamps 34 Corporativo Get One, local 209, Los Prados, Santo Domingo, República Dominicana.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.552.8060

info@revistafactordeexito.com
Instagram: @RevistaFactordeExito
Twitter: @RevistaFDE
Facebook: Revista Factor de Éxito
Linkedin: Revista Factor de Éxito
www.revistafactordeexito.com

Registro de publicación impresa: ISSN 2520-0100
Registro de publicación electrónica: ISSN 2520-0585

El futuro de los empleos

El mercado laboral global está experimentando una transformación significativa impulsada por cinco factores principales: el cambio tecnológico, la fragmentación geoeconómica, la incertidumbre económica, los cambios demográficos y la transición verde. Para 2030, se proyecta una reestructuración sustancial que afectará al 22% de los empleos actuales, con la creación de 170 millones de nuevos puestos y la eliminación de 92 millones, resultando en un crecimiento neto de 78 millones de empleos.

Los sectores con mayor crecimiento incluirán trabajos de primera línea, economía del cuidado y tecnología. Se destacan posiciones en Big Data, IA, desarrollo de software y transición energética. En contraste, los roles administrativos y de secretaría experimentarán las mayores reducciones.

La transformación de habilidades será crucial: se estima que el 39% de las competencias actuales quedarán obsoletas para 2030. El pensamiento analítico, la resiliencia y el liderazgo emergen como habilidades fundamentales, mientras que las competencias en IA, big data y ciberseguridad mostrarán el mayor crecimiento.

Los empleadores enfrentan desafíos significativos: el 63% identifica las brechas de habilidades como el principal obstáculo para la transformación empresarial. En respuesta, el 85% priorizará la capacitación, el 70% contratará nuevo personal cualificado, y el 50% realizará transiciones internas de personal.

Las empresas están adaptando sus estrategias: el 52% aumentará su inversión en salarios, el 64% priorizará el bienestar de los empleados, y el 83% implementará iniciativas de diversidad e inclusión. Respecto a la IA, la mitad de los empleadores planea reorientar sus operaciones, dos tercios contratarán especialistas, mientras que el 40% prevé reducciones de personal debido a la automatización.

Fuente: https://www.weforum.org/

Conexión tecnológica

La República Dominicana se convierte en el centro del debate en el ámbito de la tecnología e innovación, gracias a la celebración de la quinta conferencia internacional EmTech Caribbean, organizada por la Universidad Dominicana O&M y MIT Technology Review del Instituto Tecnológico de Massachusetts.

Gracias a la alianza entre la Universidad Dominicana O&M y MIT Technology Review, el evento dio a conocer avances tecnológicos clave a nivel internacional, con el potencial de generar cambios sociales y económicos, además de posicionar al país y la región como líderes en proyectos tecnológicos.

Tras cuatro exitosas ediciones, EmTech Caribbean regresó al escenario del JW Marriott Hotel de Santo Domingo, los días 19 y 20 de marzo. Desde hace más de 20 años, MIT Technology Review organiza esta conferencia sobre tecnologías emergentes, consolidándola como un evento global que se llevó a cabo en Estados Unidos, Europa, América del Sur, India, Singapur y el Caribe. Su objetivo es impulsar el debate sobre innovaciones que transformarán el mundo y servir como plataforma para nuevos proyectos tecnológicos.

El enfoque de esta edición giró en torno a las transformaciones inteligentes, destacando la IA y la optimización tecnológica. Durante dos días, más de 350 participantes asistieron a conferencias de más de 20 ponentes nacionales e internacionales, quienes presentaron los avances tecnológicos que marcarán el futuro.

Desde 2016, este evento anual en República Dominicana reúne a expertos y entusiastas del sector. Su realización fue posible gracias a la Universidad Dominicana O&M y MIT Technology Review, fortaleciendo el liderazgo regional en innovación.

Liderazgo digital

CONSULTREE
TIME TO TRANSFORM

CONSULTREE Executive Search presenta su innovador APTMETHOD™, un enfoque diseñado para alinear el talento con las necesidades estratégicas de organizaciones en constante transformación. Este método se aplica exitosamente en sectores tradicionales como medios, tecnología, telecomunicaciones, servicios financieros, consumo masivo, hospitalidad, farmacéutica, construcción, energía y lujo, así como en industrias emergentes de alto crecimiento como inteligencia artificial, ciberseguridad, biotecnología, energía limpia, PropTech, vehículos eléctricos, edtech, fintech, healthtech, metaverso y tecnología espacial.

El APTMETHOD™ se basa en herramientas de evaluación avanzadas que identifican los factores clave del éxito para líderes actuales y futuros. Evalúa cinco pilares fundamentales: Transformación Digital e Innovación, Cultura de Equipo, Competencias Específicas del Puesto, Personalidad y Estilo de Liderazgo, y Excelencia en la Integración (Onboarding).

Más que un proceso de búsqueda de ejecutivos, CONSULTREE ayuda a las empresas a atraer, desarrollar y retener líderes con mentalidad ágil, capaces de evolucionar en entornos dinámicos. Con un enfoque profundamente humano y una comprensión estratégica del contexto digital, la firma se ha convertido en un aliado indispensable para construir las organizaciones del futuro.

“Nuestra misión es clara: trabajamos con nuestros clientes para construir la organización del futuro a través de su gente”, destaca el equipo de CONSULTREE.

Es tiempo de transformación, y el talento adecuado es la clave.

Éxito deportivo

La Academia Making Waves se vistió de gala para celebrar la onceava edición de su tradicional Festival de Sedes, un evento emblemático que reunió a toda su comunidad deportiva en un ambiente de alegría, sana competencia y compañerismo.

La edición de este año tuvo un significado muy especial, ya que se realizó por primera vez en la nueva sede de la Academia: el exclusivo Club Altos del Arroyo, ubicado en la República de Colombia. Desde tempranas horas de la mañana, a partir de las 8:30 a.m., las instalaciones del club se llenaron de energía con la participación de atletas, entrenadores, familias, aliados y representantes de distintas zonas como Arroyo Hondo, Santo Domingo Este, Piantini y el Malecón.

Más de 20 destacadas marcas dijeron presente para respaldar esta iniciativa que promueve los valores del deporte y la formación integral de los jóvenes. Entre ellas se destacan:

Amadita Laboratorio Clínico, AFP Siembra, Industrias San Miguel con sus reconocidas marcas Frutop, Generade, Camp Frost, así como Sweet Point, entre otras.

El evento también contó con el respaldo de importantes medios de comunicación como CDN Deportes, Periódico El Caribe, Desco y la revista internacional Factor de Éxito, que una vez más reafirma su compromiso con las iniciativas que promueven el liderazgo, la excelencia y el desarrollo juvenil en la región.

La celebración del Festival de Sedes se ha consolidado como una tradición anual que fortalece los lazos entre los miembros de la Academia Making Waves, sus sedes y la comunidad en general. Con actividades deportivas, muestras de talento y espacios de convivencia, el festival demuestra el impacto positivo que el deporte tiene en la formación de ciudadanos íntegros y comprometidos.

CEIB
CONSEJO DE EMPRESARIOS IBEROAMERICANOS
CONSEJO DE EMPRESARIOS IBEROAMERICANOS

FIJE

ONU Turismo

Comercio, Industria y Turismo

PROCOLOMBIA
EXPORTACIONES TURISMO INVERSIÓN MARCA PAÍS

Tenemos el placer de invitarle a un evento clave para el futuro del turismo en Iberoamérica, donde podrá participar en un espacio de diálogo y colaboración entre autoridades, empresarios y expertos del sector para abordar los principales desafíos y oportunidades del turismo.

A través de una visión estratégica y empresarial, exploraremos cómo la innovación, la sostenibilidad y la tecnología disruptiva y tendencias pueden transformar la industria y beneficiar a las comunidades locales.

REGÍSTRESE AQUÍ

Para más información, escriba a **vbotero@procolombia.co**

Secretaría General Iberoamericana
Secretaría-Geral Ibero-Americana

IOE
A powerful and balanced voice for business

CAF
DEVELOPMENT BANK OF LATIN AMERICA

ICEX España Exportación e Inversiones

cotelco
Asociación Hotelera y Turística de Colombia

Crecimiento empresarial

Grupo Universal presentó un sólido desempeño financiero en 2024, con un crecimiento del 15% en sus ingresos consolidados, que alcanzaron los RD$39,200 millones, mientras que la utilidad neta atribuible a los accionistas se situó en RD$1,630 millones, lo que representa un retorno sobre el patrimonio del 20%.

Estos resultados fueron anunciados en la asamblea general ordinaria anual del conglomerado, donde se presentó el informe de gestión y los resultados financieros del ejercicio 2024, junto con las principales transformaciones organizacionales y el compromiso con la sostenibilidad, en el marco de la celebración de su 60 aniversario.

El presidente del consejo de administración, Ernesto M. Izquierdo, destacó que estos resultados reflejan la ejecución exitosa del plan estratégico del grupo, enfocado en el crecimiento sostenible, la diversificación y la innovación financiera.

Aspectos más destacados del informe

Seguros Universal, la aseguradora líder del país, alcanzó RD$28,715 millones en primas suscritas, con un incremento del 14% respecto al año anterior. Además, recibió una mejora en su calificación de riesgos de Fitch Ratings, que aumentó a "AA-(dom)" con perspectiva estable.

Mientras que ARS Universal registró ingresos por RD$5,465 millones en primas suscritas, manteniendo su posición entre las principales ARS privadas del país.

En tanto que Unit, la primera neoaseguradora de Centroamérica y el Caribe, duplicó sus primas suscritas, con un crecimiento del 117%.

Así como AFI Universal tuvo un crecimiento sobresaliente con ingresos que superaron los RD$1,364 millones, un aumento del 246% respecto a 2023, posicionándose como la principal administradora de fondos de inversiones del mercado.

Sobre Fiduciaria Universal esta se consolidó su liderazgo como la principal fiduciaria no bancaria del país, administrando activos por más de RD$67,711 millones.

Las filiales de servicios también mostraron un desempeño positivo, con Asistencia Universal y Administraciones Universal registrando crecimientos del 12% y 42%, respectivamente. Suplidora Propartes, presentó un crecimiento del 9%, y Autonovo mostró una mejora en los indicadores de satisfacción del cliente.

V evento

REM

Recursos Energéticos y Mineros

FACTOR DE ÉXITO

Convergencia por la innovación y sostenibilidad

17 DE JUNIO

Hora:
8:00am

Lugar:
Hotel Intercontinental,
Santo Domingo

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REM 2025: El punto de encuentro donde **la innovación** y **sostenibilidad** convergen para impulsar **el futuro energético y minero** de República Dominicana. Un espacio único que reúne **visiones y tecnologías** de vanguardia para potenciar el desarrollo de estos importantes sectores.

SOSTENIBILIDAD | INNOVACIÓN | TECNOLOGÍA

MÁS INFORMACIÓN

José Herrera
CEO & Co-Founder, Horatio

Horatio redefine la experiencia del cliente con innovación y cercanía

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

La evolución del mundo laboral ha exigido a las empresas una transformación profunda en la gestión del talento humano. En este contexto, Horatio ha logrado consolidarse como una de las empresas más innovadoras en la externalización de servicios de atención al cliente, gracias a su enfoque centrado en las personas. Conversamos con José Herrera, CEO y cofundador de Horatio, para conocer cómo esta filosofía ha sido clave en su crecimiento y éxito.

Desde su fundación en 2018, Horatio ha experimentado un crecimiento acelerado, contando hoy con más de 2,000 colaboradores en sus sedes de Santo Domingo, Nueva York y Bogotá. Este éxito radica en la combinación de tecnología avanzada con un enfoque humano, lo que ha permitido a la empresa no solo expandirse geográficamente, sino también diversificar su cartera de clientes en sectores como retail, fintech y salud. Este modelo de negocio ha posicionado a Horatio como un socio estratégico clave para empresas que buscan optimizar su atención al cliente sin perder la calidad en el servicio.

▶ Talento humano

Para mantener su posición de liderazgo, Horatio ha implementado diversas estrategias de bienestar y desarrollo profesional. A través de programas como Horatio Cares, la empresa prioriza la diversidad, la inclusión y el crecimiento de sus colaboradores.

Este enfoque no solo mejora la retención del talento, sino que también incrementa la motivación y el compromiso de los equipos. La organización también ha apostado por la flexibilidad laboral, permitiendo que sus empleados puedan desempeñar sus funciones en un ambiente que fomente la creatividad, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y el crecimiento continuo.

▶ Integración de tecnología

En el sector de atención al cliente, la tecnología juega un papel clave en la optimización de procesos. Horatio integra inteligencia artificial, automatización y análisis de datos para mejorar la experiencia del cliente.

La implementación de estas herramientas permite personalizar las interacciones, agilizar tiempos de respuesta y ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada

cliente. Esta combinación de tecnología y atención personalizada ha sido fundamental para la diferenciación de Horatio en la industria.

El compromiso de Horatio con la innovación y el bienestar laboral ha sido ampliamente reconocido en la industria. La empresa registra una tasa de satisfacción de empleados del 97%, cifra que supera significativamente el promedio del sector y refleja la efectividad de sus estrategias en la gestión del talento humano.

▶ Ambiente laboral de vanguardia

Las instalaciones de Horatio han sido diseñadas para fomentar un ambiente laboral colaborativo y saludable. Cuentan con espacios abiertos que facilitan el trabajo en equipo, aulas para clases de inglés, programas de desarrollo profesional, gimnasio completamente equipado, entrenadores personales, guardería, clases de yoga y meditación, psicólogos, salas de juegos y servicios de alimentación.

Estas facilidades reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar integral de sus empleados, lo que se traduce en una baja rotación de personal y una alta lealtad hacia la organización.

Horatio se ha posicionado como una empresa innovadora en la externalización de servicios de atención al cliente. ¿Cuál considera que ha sido el factor clave para su éxito en este sector?

El factor clave ha sido nuestra cultura centrada en las personas, tanto para nuestros clientes como para nuestros colaboradores. Desde el inicio, hemos apostado por la creación de equipos altamente capacitados y comprometidos, combinando tecnología con un enfoque humano para ofrecer experiencias personalizadas que realmente agregan valor a las marcas con las que trabajamos.

En un entorno laboral en constante transformación, ¿cómo ha logrado Horatio poner a las personas en el centro de su estrategia organizacional?

Creando un ambiente que prioriza el bienestar, la diversidad y las oportunidades de crecimiento profesional. A través de iniciativas como Horatio Cares y

programas de desarrollo personal, hemos logrado construir una comunidad donde los colaboradores se sienten valorados, apoyados y motivados para alcanzar su máximo potencial.

¿Cuáles son las principales tendencias en la gestión del talento que han implementado en Horatio para mejorar la experiencia de sus colaboradores?

Hemos implementado programas de bienestar integral, beneficios personalizados y una política de desarrollo profesional que incluye planes de carrera, capacitaciones continuas y oportunidades de movilidad interna. Además, apostamos por la flexibilidad laboral y la creación de espacios que promuevan la colaboración y la creatividad.

La tecnología juega un papel fundamental en la optimización de la atención al cliente. ¿Cómo integra Horatio herramientas tecnológicas para mejorar la calidad del servicio?

Utilizamos plataformas de inteligencia artificial, automatización y análisis de datos para optimizar la eficiencia operativa y ofrecer soluciones personalizadas a nuestros clientes. Estas herramientas permiten a nuestros agentes centrarse en interacciones más complejas y humanas, mejorando así la calidad del servicio y la experiencia del cliente.

Actualmente, ¿cuántos colaboradores forman parte de Horatio en sus distintas sedes y cómo ha evolucionado la empresa en términos de crecimiento?

Actualmente contamos con más de 2,000 colaboradores distribuidos en nuestras sedes en Santo Domingo, Nueva York y Bogotá. Desde nuestra fundación en 2018, hemos experimentado un crecimiento sostenido gracias a la confianza de nuestros clientes y el compromiso de nuestro talento humano.

Desde su perspectiva, ¿qué impacto tiene la externalización de servicios en la retención y fidelización de clientes para las empresas que contratan a Horatio?

La externalización permite a las empresas ofrecer una atención al cliente de alta calidad, lo que se traduce directamente en una mayor satisfacción y lealtad de los clientes. Nuestro modelo de partnership va más allá de la simple prestación de servicios, convirtiéndonos

en una extensión de las marcas con las *que trabajamos para garantizar una experiencia de cliente excepcional.*

Como líder empresarial, ¿cuál considera que ha sido su mayor aprendizaje en la gestión de equipos multiculturales y en la expansión de la empresa?

La importancia de la empatía y la comunicación. Cada mercado y cada equipo tiene sus propias dinámicas, y entender estas diferencias culturales ha sido clave para crear un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo. El respeto por la diversidad nos ha permitido fortalecer nuestro equipo global y fomentar la innovación.

¿Cuál es su visión a futuro para Horatio y cómo planean seguir innovando en la industria del outsourcing de servicios?

Nuestra visión es consolidarnos como el socio estratégico número uno en la externalización de servicios de atención al cliente para las marcas más innovadoras del mundo. Planeamos seguir invirtiendo en tecnología, desarrollo de talento y sostenibilidad para ofrecer soluciones personalizadas y con impacto positivo en las comunidades donde operamos.

▶ Testimonios

La eficacia del modelo de Horatio se refleja en los testimonios de sus clientes. Por ejemplo, Julia Alexander, vicepresidenta de Operaciones de Spot & Tango, destaca la capacidad de Horatio para escalar equipos rápidamente manteniendo una alta calidad, logrando consistentemente puntuaciones de satisfacción del cliente superiores al 90%. Asimismo, Jarvous Freeman, vicepresidente de Operaciones de Classwallet, resalta que Horatio no es solo un proveedor, sino un socio estratégico que transforma los centros de contacto en centros de ganancias. Estos testimonios evidencian la capacidad de Horatio para adaptarse a las necesidades específicas de cada cliente, ofreciendo soluciones personalizadas que generan resultados positivos.

Caso de éxito:

▶ Spot & Tango

Spot & Tango, una empresa innovadora en el sector de alimentos para mascotas, enfrentaba el desafío de escalar su servicio de atención al cliente para satisfacer la creciente demanda. Al asociarse con Horatio, lograron expandir rápidamente su equipo de soporte sin comprometer la calidad del servicio. Gracias a esta colaboración, Spot & Tango ha mantenido consistentemente puntuaciones de satisfacción del cliente superiores al 90%, reflejando la eficacia y adaptabilidad de Horatio en la gestión del crecimiento empresarial.

ClassWallet

ClassWallet, una plataforma financiera educativa, buscaba optimizar su centro de contacto para mejorar la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. Al integrar los servicios de Horatio, transformaron su centro de contacto en un centro de ganancias, mejorando la retención de clientes y aumentando la eficiencia operativa. Este caso destaca la capacidad de Horatio para ofrecer soluciones estratégicas que aportan valor añadido a sus clientes, más allá de la simple externalización de servicios.

Liderazgo en la industria

Horatio se ha consolidado como un referente en la creación de entornos laborales innovadores y centrados en las personas. Su enfoque en el bienestar del equipo se traduce en una excepcional valoración interna, alcanzando un 97% de satisfacción entre sus colaboradores, muy por encima del estándar de la industria.

Visión a futuro y consolidación en el mercado

Con una visión clara hacia el futuro, Horatio busca consolidarse como el socio estratégico número uno en la externalización de servicios de atención al cliente para las marcas más innovadoras del mundo. Para lograrlo, planea seguir invirtiendo en tecnología, desarrollo de talento y sostenibilidad, ofreciendo soluciones personalizadas que generen un impacto positivo en las comunidades donde operan. Este enfoque integral asegura que la empresa continúe siendo un referente en innovación, servicio al cliente y compromiso con el bienestar de sus empleados y la comunidad.

En un contexto donde las empresas buscan equilibrar la eficiencia operativa con la satisfacción de sus clientes, Horatio se ha convertido en un modelo a seguir. Su combinación de tecnología avanzada, cultura organizacional centrada en las personas y enfoque estratégico ha demostrado que es posible ofrecer soluciones innovadoras sin perder de vista el factor humano. Con planes de expansión y una visión clara hacia el futuro, la empresa continúa reafirmando su compromiso con la excelencia y la transformación del sector de atención al cliente.

Responsabilidad social

Horatio demuestra un fuerte compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad. A través de iniciativas como Horatio Cares, la empresa organiza actividades orientadas a ayudar a la comunidad y a personas en situación de necesidad.

Asimismo, con el programa Horatio Goes Green, implementan prácticas sostenibles en sus oficinas, como la reducción de residuos y el reciclaje, y fomentan el voluntariado corporativo en actividades de limpieza y reforestación para mejorar el medio ambiente local. Estas iniciativas reflejan el compromiso de Horatio con el desarrollo no solo de su equipo, sino también de la sociedad y el entorno en el que operan.

Isis **Abreu**

Vicepresidente de Transformación Organizacional en el Centro Corporativo GRUCO, Grupo Corripio.

La transformación requiere líderes con visión de futuro

Comprometida con el cambio cultural en Grupo Corripio poniendo a las personas como motor de la transformación organizacional

Con una trayectoria de más de 25 años en roles ejecutivos en marketing, estrategia y gestión humana, Isis Abreu ha asumido una de las responsabilidades más trascendentales en Grupo Corripio: liderar su proceso de transformación organizacional. Desde la vicepresidencia de Transformación Organizacional en el Centro Corporativo GRUCO, su misión ha sido alinear la visión estratégica del grupo con la cultura, las personas y la tecnología, en un contexto donde la adaptación se ha convertido en una condición de supervivencia empresarial.

Abreu ha trabajado con gigantes globales como PEPSICO, Procter & Gamble, Dos Pinos y Beliv-CBC. De esas experiencias extrajo aprendizajes estructurales: claridad en los objetivos, orden y procesos bien definidos.

Con formación en prestigiosas instituciones como el MIT Sloan School of Management, Cambridge Judge Business School y Ross School of Business of Michigan, la ejecutiva no solo aporta visión estratégica, sino también una profunda sensibilidad humana. Ha dedicado gran parte de su carrera a formar equipos de alto rendimiento, especializarse en coaching ejecutivo y generar capacidades para digitalizar procesos sin perder el foco en el valor humano.

Una de sus iniciativas más destacadas es el programa "Pensando en Ti", que permite a los colaboradores de Grupo Corripio acceder a productos y servicios de la empresa en condiciones preferenciales, como parte de una propuesta de valor integral. Esta estrategia no solo fideliza al talento interno, sino que también maximiza el salario emocional.

En el corazón de su enfoque están los principios de liderazgo desarrollados para la organización, los cuales enfatizan el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva, la pasión por el cliente y la construcción de ambientes laborales de excelencia.

A través de herramientas como podcasts internos semanales, estos principios se comunican activamente, sembrando una cultura de mejora permanente. Además, su formación en mediación de conflictos y coaching ha sido clave para impulsar un liderazgo empático y resolutivo.

Frente a las empresas que aún no priorizan la transformación organizacional, Abreu lanza una advertencia clara: sin visión estratégica de largo plazo, es probable que desaparezcan en poco tiempo.

Desde su experiencia liderando la transformación organizacional en Grupo Corripio, ¿cuáles son los principales retos que enfrentan las empresas al poner a las personas en el centro de sus estrategias?

Los principales retos que enfrento son:

Que las personas valoren trabajar con una visión futura clara y desafiante. Liberar tiempo de la gestión del presente para dedicarlo a entender el posible futuro y navegar positivamente en la incertidumbre.

Que las personas encuentren momentos para seguir aprendiendo y adaptando sus habilidades a las nuevas necesidades del entorno y de la empresa. Hoy más que nunca, necesitamos cerrar la brecha entre la formación y la demanda de pensamiento estratégico para seguir creciendo juntos.

El equilibrio entre tecnología y humanización es clave en la transformación organizacional. ¿Cómo logra integrar herramientas digitales sin perder el enfoque en el talento humano?

Conscientes de que las nuevas tecnologías mejoran la vida de todas las personas, aumentar nuestro conocimiento digital es beneficioso tanto a nivel personal como empresarial en este nuevo contexto. La tecnología tiene el potencial de reemplazar roles y trabajos rutinarios, creando nuevas oportunidades que requieren más habilidades cognitivas y emocionales.

Un puesto de trabajo que involucra tareas repetitivas, como el cuidado de una casa, puede volverse innecesario; sin embargo, la persona en ese rol deberá capacitarse para realizar otro tipo de trabajo. Este cambio puede contribuir a una mejor calidad de vida y representa un avance positivo para la sociedad al eliminar trabajos repetitivos a favor de ocupaciones que demanden más habilidades, donde el ser humano aporte como persona. Y el señor que cuida la casa ya no duerme en una silla ni vive su trabajo en condiciones inhumanas.

La cultura organizacional es un pilar fundamental en cualquier proceso de cambio. ¿Cómo ha trabajado en Grupo Corripio para alinear la cultura con la estrategia empresarial?

Para alinear la cultura organizacional con la estrategia, hemos abordado agendas de transformación que incluyen la definición del código de ética y conducta, principios de liderazgo, una cultura de agregar valor, competencias estratégicas, filosofía empresarial y nuevos espacios colaborativos.

Para manifestar y consolidar la cultura deseada, empleamos agendas de socialización, gobernanza y comunicación interna que refuerzan constantemente los conceptos clave.

Utilizamos medios internos como circuitos de pantalla, Microsoft 365, periódico digital y AppCorripio (B2E).

En su trayectoria ha liderado programas de alto impacto en gestión humana. ¿Podría compartir un caso de éxito que refleje los beneficios de estos procesos para la empresa y los colaboradores?

El caso de éxito consistió en proporcionar a los colaboradores acceso a productos y servicios Corripio en condiciones más favorables que las ofrecidas a los clientes o consumidores. Para ello, diseñamos e implementamos un programa denominado "Pensando en Ti", mediante el cual los colaboradores pueden acceder a niveles de descuento exclusivos por ser parte del Grupo Corripio.

Los colaboradores tienen la posibilidad de realizar ejercicio en Orange Theory acompañados de un Gatorade, remodelar su hogar con Listo, instalar cableado eléctrico con Cordiflex mientras se comen una Pringles, reparar la plomería con Corvi y pintar con pintura Tropical o King.

Además, pueden resolver problemas de humedad con Lanco, adquirir una nevera Nedoca en Tiendas Corripio, cocinar en casa con aceite comestible Purela, lavarse el cabello con Pantene, vestirse con ropa de Hackett y salir en su Peugeot a comer en Burger King, Papa John's o Popeye, abasteciendo su vehículo con gasolina en Shell. Todos estos beneficios están disponibles prácticamente a precio de costo, lo que contribuye a maximizar el salario de los colaboradores.

Considero que este es un caso de éxito debido a su permanencia en el tiempo, formando parte de nuestra propuesta de valor y siendo una ventaja competitiva laboral que ofrecemos a nuestros candidatos durante el proceso de contratación.

El liderazgo es clave en la transformación organizacional. Desde su perspectiva, ¿qué habilidades deben desarrollar los líderes para adaptarse a los cambios del mundo laboral?

Nosotros desarrollamos 10 principios de liderazgo con los que buscamos dar claridad sobre qué se quiere y/o se necesita para gestionar en los nuevos tiempos del mundo laboral en el Grupo Corripio:

- *Tener pasión por el cliente.*
- *Ser responsable y comprometido.*
- *Inventar, simplificar y agilizar.*
- *Comunicar efectivamente y escuchar, ganándose la confianza.*
- *Aprender y ser curioso, valorando el autodesarrollo intelectual.*
- *Contratar y hacer crecer a los mejores.*
- *Insistir en los estándares más altos.*
- *Pensar en grande y a futuro.*
- *Tener determinación y velar por los resultados.*
- *Esforzarse por obtener el mejor lugar para trabajar.*

Estos principios son socializados con un plan de comunicación multimedia interno. Por ejemplo, tenemos un espacio "En Vivo", especie de podcast-entrevista de 15 minutos, donde líderes explican cómo aplican uno de esos principios cada martes a las 4 p.m.

Además de su rol ejecutivo, se ha especializado en coaching y mediación de conflictos. ¿Cómo influyen estas disciplinas en su enfoque de liderazgo?

Estas formaciones en mediación de conflictos, coaching, coaching ejecutivo y coaching de equipo me han permitido crecer en escucha, en empatía, en poder atender a las personas que muestran diferencias y conflictos desde su mirada. Entender que las diferencias pueden ser grandes vehículos para descubrir lo que no se había explorado y que te pueden llevar al siguiente nivel de crecimiento.

Gracias a esas formaciones, cuento con herramientas que me dan estructura en mis conversaciones y las vuelven más efectivas.

Es del tipo de formación que nunca termina, porque por más preparado que te sientas, con las nuevas experiencias te vas volviendo otra persona con otras oportunidades y necesidades.

¿Qué mensaje les daría a las empresas que aún ven la transformación organizacional como un proceso secundario y no como una necesidad estratégica?

Las empresas que nacen para cubrir la necesidad de una mejor condición económica de alguien se mueven por la necesidad primaria, el instinto de supervivencia, y su proceso de toma de decisiones es reactivo. Tener crecimiento en esta dinámica les impide ver la necesidad de organizar cambios, ser proactivos y de navegar en la incertidumbre.

Con un programa de transformación que forme parte de los pilares estratégicos, o con la dinámica instintiva y reactiva, podrían seguir creciendo; pero las probabilidades de generar nuevas ventajas competitivas en este nuevo entorno son muy bajas, y podrían desaparecer como empresa en muy poco tiempo.

La transformación merece y necesita tiempos de calidad de los líderes de las organizaciones para su planificación y ejecución, así como una visión de largo plazo que la incluya con una agenda enfocada en los cambios que supone, para aumentar y/o garantizar las posibilidades de continuidad y sostenibilidad.

CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

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

Luisa Guzmán
CEO

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

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

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

¿POR QUÉ CONSULTREE?

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

DTI DIGITAL TRANSFORMATION INDEX

APT METHOD™ ALIGN PEOPLE'S TALENT

www.consultree.com
+1 305-850-5820
consulting@consultree.com
www.linkedin.com/in/luisarafaelaguzman/

Lissa **Bueno**

Regional HR Director en Meliá Hotels International

Liderar con empatía e innovación potencia el talento

El liderazgo en recursos humanos evoluciona con estrategia y tecnología

En un mundo empresarial en constante transformación, el liderazgo en la gestión del talento ha evolucionado hacia un enfoque más humano y estratégico. Lissa Bueno, Regional HR Director en Meliá Hotels International, se ha consolidado como una de las voces más influyentes en el ámbito de recursos humanos en la industria hotelera. Con más de dos décadas de experiencia en sectores clave como energía, banca, telecomunicaciones y hospitalidad, Bueno ha desarrollado una visión integral sobre el impacto del capital humano en la sostenibilidad y competitividad empresarial.

Desde su posición en Meliá Hotels International, ha liderado iniciativas que han puesto a las personas en el centro de la estrategia organizacional, promoviendo el bienestar laboral, la diversidad e inclusión y el desarrollo de carrera como ejes fundamentales para potenciar la productividad y satisfacción de los colaboradores. En su visión, el entorno laboral ideal es aquel que permite a los empleados conectar con su propósito personal y los valores de la organización, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso.

La transformación digital ha sido otro de los pilares que ha impulsado en su trayectoria. En un sector tan dinámico como la hotelería, la implementación de herramientas tecnológicas ha permitido optimizar procesos de selección, formación y evaluación del personal, adaptándose a las expectativas de nuevas generaciones.

Su experiencia en distintos sectores le ha permitido identificar prácticas clave en la gestión del talento que trascienden las industrias. La comunicación abierta y transparente, el reconocimiento a los colaboradores y la capacitación continua son principios universales que fortalecen el compromiso y el alto desempeño de los equipos.

Desde su perspectiva como líder en gestión de talento, ¿cuáles son los principales cambios que han impulsado las empresas para poner a las personas en el centro de su estrategia organizacional?

Las organizaciones han tenido que reenfocar su estrategia en factores clave para los colaboradores. Tanto en la República Dominicana como en otros países, se ha reconocido la importancia de centrar la gestión del talento humano en la creación de espacios de trabajo donde los empleados puedan conectar con su propósito personal y con los valores de la organización.

Los principales cambios que están guiando esta transformación incluyen la implementación de políticas internas basadas en el bienestar laboral. Estos programas buscan promover la salud física y mental de los colaboradores, proporcionándoles herramientas para fortalecer estos pilares fundamentales, que impactan directamente en la productividad y la satisfacción laboral.

Otro factor de gran relevancia es el fomento de la diversidad e inclusión. Los entornos laborales más inclusivos están siendo mejor valorados, ya que la diversidad de género, edad, etnias y habilidades enriquece los ambientes de trabajo y potencia la creatividad. Así, las empresas se consolidan como marcas empleadoras atractivas.

Un aspecto esencial es el desarrollo profesional de los colaboradores. La creación de planes de carrera y programas de formación continua es altamente valorada, ya que permite a los empleados capacitarse y crecer dentro de la organización.

En la industria hotelera, donde el capital humano es clave para la experiencia del cliente, ¿cómo ha evolucionado la gestión de talento en los últimos años para adaptarse a las nuevas expectativas laborales?

Como en cualquier sector, la industria hotelera en la República Dominicana ha experimentado importantes cambios y transformaciones en la gestión del personal. Después de la pandemia, mantener el compromiso de los colaboradores ha sido un desafío. Por ello, hemos tenido que reinventarnos para alinearnos con el entorno laboral actual.

Hemos incorporado herramientas digitales para agilizar procesos de selección, formación y evaluación del personal, mejorando la eficiencia, la conectividad y adaptándonos a las nuevas generaciones.

La sostenibilidad y la responsabilidad social han cobrado mayor protagonismo en la industria hotelera. Hemos comprendido que integrar prácticas sostenibles y fomentar una cultura de responsabilidad social permite a nuestros colaboradores conectar con la comunidad a través de acciones sociales. Esto les brinda un propósito más allá del trabajo, mientras fortalecen los valores de la organización.

Un aspecto muy valorado que hemos trabajado y debemos seguir explorando es la flexibilidad laboral. A pesar de ser una industria de servicio continuo, promovemos prácticas como respetar los horarios de estudio del personal y permitir que sus turnos se equilibren con su vida personal. Esta flexibilidad es altamente apreciada por las nuevas generaciones que ingresan al sector.

Usted ha trabajado en sectores como energía, banca, telecomunicaciones y hospitalidad. ¿Cuáles considera que son las mejores prácticas en recursos humanos que pueden aplicarse de manera transversal a diferentes industrias?

Independientemente del sector, algunas prácticas de recursos humanos han demostrado ser efectivas de manera transversal.

La principal es la comunicación abierta y transparente, ya que fomenta ambientes laborales donde los colaboradores se sienten escuchados y respetados al expresar sus ideas.

El reconocimiento y la recompensa son elementos clave en la vida de un colaborador dentro de una organización. Mantienen la motivación alta y refuerzan el sentido de pertenencia, además de fomentar equipos de alto desempeño.

Asimismo, la capacitación y el desarrollo son fundamentales. Invertir en planes de formación que permitan el crecimiento profesional de los colaboradores es una

ganancia de doble vía, tanto para la empresa como para el empleado.

Por último, la atracción del mejor talento siempre será una práctica transversal ganadora. Contar con personal altamente calificado, comprometido y con habilidades de trabajo en equipo es clave para cualquier industria. La combinación de estos factores contribuye a la seguridad laboral y juega un papel crucial al momento de decidir permanecer o cambiar de empresa.

El bienestar laboral y la sostenibilidad en las empresas han cobrado relevancia. ¿Cómo ha integrado Meliá Hotels International estos elementos en su estrategia de recursos humanos?

La sostenibilidad en Meliá Hotels International (MHI) forma parte de sus palancas estratégicas. La compañía ha demostrado un firme compromiso con el bienestar laboral y la sostenibilidad.

En esta nueva década, que comenzó como la "década para la acción", nos hemos enfrentado a una crisis económica y sanitaria que ha marcado un punto de inflexión. No obstante, MHI ha mantenido su enfoque en un modelo de turismo responsable, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Desde entonces, hemos avanzado en la integración de estos objetivos en nuestra estrategia de sostenibilidad, definiendo metas específicas. En nuestro Plan Director de Sostenibilidad 2019, establecimos como prioritarios los ODS 8, 12, 13, 16 y 17, por su vínculo directo con nuestra actividad. Sin embargo, el contexto actual nos ha llevado a priorizar también el ODS 3, enfocado en salud y bienestar.

La empresa ha implementado iniciativas que promueven prácticas responsables con el medio ambiente y la comunidad, integrando la sostenibilidad en su cultura corporativa. Asimismo, ha desarrollado programas orientados al bienestar físico y mental de los colaboradores, reconociendo su importancia para un ambiente laboral saludable.

El liderazgo en recursos humanos ha pasado de ser un área operativa a un aliado estratégico del negocio. ¿Cómo ha vivido esta transformación en su carrera y qué impacto tiene en las empresas?

He tenido la fortuna de trabajar en organizaciones donde el rol de Recursos Humanos es estratégico y con una fuerte influencia en la toma de decisiones.

En mi trayectoria, mis líderes de RR. HH. han formado parte de las decisiones estratégicas, alineando las políticas de talento con los objetivos empresariales. Ahora, me toca ser parte activa del diseño de la estrategia de personas, garantizando una gestión efectiva de los colaboradores.

Dentro de la organización en la que me desempeño actualmente, existe una cultura empresarial que reconoce la influencia del departamento de RR. HH. en la construcción y mantenimiento de una cultura alineada con la misión y visión de la empresa. Somos líderes en los procesos de transformación y cambio, asegurando la adaptación de los colaboradores a nuevas realidades organizacionales y culturales.

Más allá de su rol profesional, ¿qué valores personales guían su liderazgo y la forma en que gestiona equipos en un entorno tan dinámico como el hotelero?

En un entorno dinámico como el hotelero, ciertos valores son esenciales para un liderazgo efectivo.

Me considero una persona que lidera desde el corazón. Creo en la bondad de los seres humanos y procuro generar ambientes de bienestar para los colaboradores. Gestiono desde la justicia y la integridad, convencido de que el ejemplo es la mejor forma de liderazgo.

La excelencia forma parte de mi credo profesional. Sobre todo, creo que el servicio es fundamental en RR. HH.: el ser humano es lo más trascendental y debemos actuar con humanidad, calidez y visión de mejora continua.

Daniela López
Country Manager en República Dominicana

SCAPE

Scape Work transforma la cultura laboral

Innovación y cuidado personal se integran como ejes clave para elevar la productividad empresarial

En un mundo laboral cada vez más dinámico, donde las exigencias profesionales demandan un enfoque más humano, Scape Work se ha consolidado como un aliado estratégico para las empresas que desean transformar su cultura corporativa desde el bienestar. Bajo la dirección de Daniela López, Country Manager en República Dominicana, la compañía lidera una propuesta que pone a las personas en el centro, demostrando que cuidar del talento humano no solo es ético, sino también una inversión que impulsa la productividad y la sostenibilidad empresarial.

El enfoque B2B de Scape Work parte de la comprensión profunda de las necesidades particulares de cada empresa para diseñar servicios personalizados que promuevan la salud, la felicidad y el compromiso de los colaboradores. Su servicio principal, los masajes en sillas Shiatsu, es mucho más que un momento de relajación: es una herramienta probada para mitigar el estrés y la ansiedad en el entorno laboral. Estudios de la AMTA reportan una reducción del 31% en los niveles de cortisol, mientras que Forbes destaca un 28% menos de ausentismo en empresas con programas de bienestar. Además, el Touch Research Institute ha documentado aumentos de productividad entre un 10% y un 15% tras una breve sesión.

Lo que diferencia a Scape Work es su capacidad de integración operativa sin interrumpir la rutina empresarial.

Las sesiones de masaje tienen una duración de entre 10 y 15 minutos, equivalentes a una hora de masaje tradicional, y se adaptan con agilidad a la agenda de cada empresa. Sin necesidad de traslados ni cambios de vestuario, el equipo de terapeutas puede atender a un alto número de empleados en simultáneo, lo que permite implementar el bienestar de manera eficiente y sin alterar el flujo laboral.

Bienestar eficiente, impacto medible

La visión de Scape Work no se detiene en las oficinas. Con sus Certificados de Regalo digitales, las empresas pueden extender esta experiencia a la vida personal de sus colaboradores. Estos “gift cards” permiten reservar servicios como masajes o faciales a través de la App Scape Masajes, disponible en Santo Domingo, Punta Cana, Samaná y Santiago de los Caballeros. Esta flexibilidad empodera al colaborador a decidir cuándo y dónde disfrutar de su beneficio, incluso en la comodidad de su hogar, convirtiendo el bienestar en una experiencia integral que trasciende el horario laboral.

Esta propuesta no solo impacta el bienestar físico y emocional, sino también la cultura organizacional y la percepción interna de la empresa.

Los colaboradores se sienten valorados, lo que reduce la rotación, fortalece el sentido de pertenencia y mejora el clima laboral. Scape Work ha logrado que sus servicios sean percibidos no como un lujo, sino como una herramienta clave para la gestión de talento, alineada con las nuevas expectativas de las generaciones actuales.

En un mercado cada vez más competitivo, donde atraer y retener talento es uno de los principales retos, contar con una estrategia de bienestar diferenciadora representa una ventaja clave. Scape Work acompaña a las empresas a construir una marca empleadora sólida, coherente con los valores de cuidado, equilibrio y desarrollo humano. Su enfoque responde a una realidad ineludible: el éxito corporativo sostenible parte del respeto y la atención genuina a quienes lo hacen posible.

En Scape Work el bienestar no es una moda, sino una nueva forma de liderar.

Con presencia activa en cuatro de las principales ciudades del país y una plataforma tecnológica que facilita la experiencia del usuario, Scape Work invita a las empresas dominicanas a dar un paso hacia adelante en la transformación de sus entornos laborales, apostando por un modelo en el que la salud, la felicidad y la productividad caminan juntas.

Arlette **Almánzar Burgos**

Fundadora y CEO, Academia Excelsa en Experiencias CX

"Solo empleados felices pueden hacer clientes felices"

Impulsa la transformación organizacional con liderazgo de servicio, innovación y un enfoque centrado en la experiencia del cliente

En un mundo empresarial en constante evolución, donde la transformación digital y la experiencia del cliente definen la competitividad de las organizaciones, Arlette Almánzar Burgos se ha consolidado como una referente en la formación de líderes y en la innovación en la gestión del talento humano.

Con más de tres décadas de experiencia, Almánzar ha impactado significativamente a profesionales y empresas, proporcionando herramientas clave para el desarrollo de una cultura organizacional centrada en la calidad, la cultura y el capital humano, lo que ella denomina el "Triángulo C3".

Desde su rol como fundadora y CEO de Academia Excelsa en Experiencias CX, Almánzar ha impulsado estrategias innovadoras para transformar la forma en que las organizaciones abordan el servicio al cliente y la gestión del talento. Su modelo de liderazgo de servicio enfatiza la importancia de una alta gerencia comprometida, capaz de generar una cultura centrada en el cliente y en la excelencia operativa.

Uno de los retos que las empresas enfrentan en la actualidad es la adaptación a un modelo de liderazgo que inspire y transforme desde el ejemplo. Para Almánzar, el liderazgo de servicio debe ser la base de toda estrategia empresarial. Su metodología plantea que para desarrollar esta cultura es necesario trabajar en tres pilares fundamentales: conciencia, capacitación y coherencia.

La inteligencia artificial también juega un papel clave en la transformación del aprendizaje y la consultoría, y Almánzar ha sabido integrar esta tecnología en sus procesos de formación. Sin embargo, enfatiza que la clave no está en la tecnología en sí, sino en cómo se usa para potenciar la experiencia del cliente y humanizar la interacción entre personas.

Desde su experiencia en consultoría y formación, ¿cómo han evolucionado las estrategias empresariales para poner a las personas en el centro de la transformación organizacional?

En nuestro entorno particular, las organizaciones han tenido que enfocarse en la búsqueda de un proceso de transformación, ya que, de lo contrario, no podrían subsistir en el contexto actual. A raíz de la pandemia, el panorama mundial cambió, impulsando a las organizaciones a adoptar un nuevo paradigma de transformación organizacional. Esto ha implicado centrar la atención en un capital humano dispuesto a asumir la demanda de la milla extra que, en ese momento, las empresas requerían.

Aún es un reto que lleva tiempo, como todo proceso de transformación cultural. Sin embargo, es parte de la sensibilización y del contenido de valor que revistas como Factor de Éxito y redes sociales como LinkedIn facilitan para llegar a la alta gerencia y al liderazgo de las organizaciones.

Hemos avanzado, sin duda, pero aún queda camino por recorrer en el desarrollo del liderazgo de integridad, que es el verdadero liderazgo de influencia, comprometido con dirigir la cultura organizacional hacia una visión centrada en el cliente y, por ende, en la experiencia del colaborador. Solo empleados felices pueden generar clientes felices.

Estamos en el mejor momento para desarrollar una visión centrada en el cliente, donde la calidad, la innovación y la experiencia sean el norte. Así, se sembrará una raíz fuerte y poderosa, que más temprano que tarde cosechará sus frutos.

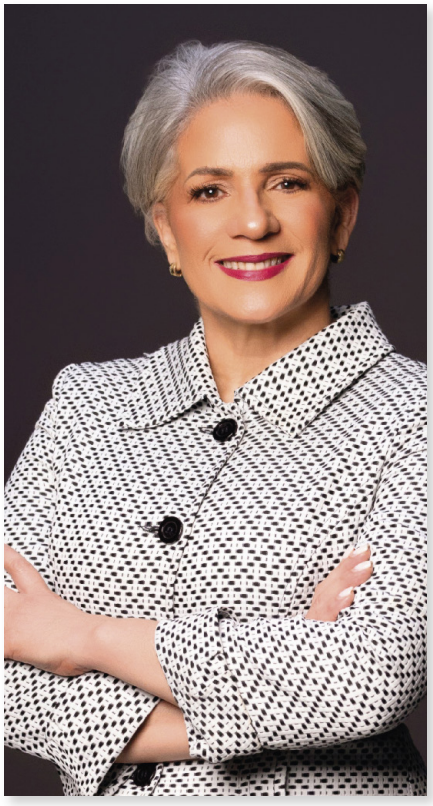
El liderazgo de servicio es un pilar fundamental en la experiencia del cliente. ¿Cómo pueden las empresas desarrollar esta cultura para fortalecer el compromiso de sus equipos?

El liderazgo de servicio comienza con el ejemplo, desde la alta gerencia, que es responsable de desarrollar una cultura organizacional en la que el compromiso de sus equipos refleje una orientación centrada en el cliente.

Tal como la metáfora del cerebro como un jardín, para crear una cultura fortalecida es necesario cuidarla y alimentarla, fomentando la formación continua y el acompañamiento de un personal capacitado. No es posible ser juez y parte. Desarrollar una cultura organizacional no es un proceso a corto plazo; requiere tiempo, dedicación y recursos para garantizar clientes leales de por vida, empleados embajadores y un crecimiento sostenible basado en la superación constante de las expectativas del cliente.

Para desarrollar esta cultura, las empresas deben enfocarse en tres áreas clave: conciencia, capacitación y coherencia.

Primero, generar conciencia significa tener claridad sobre su filosofía y estrategia, sus valores y su causa justa. Es fundamental definir una visión centrada en el cliente y el colaborador, ya que



este es el factor clave para ofrecer una experiencia única y memorable.

Luego, es esencial la formación continua y la capacitación constante de los líderes y mandos medios, fomentando no solo las habilidades blandas, sino también la creatividad y la innovación. En esta era de transformación digital, la verdadera diferencia competitiva radica en el trato humano y personalizado que la inteligencia artificial jamás podrá reemplazar: personas tratando con personas.

Finalmente, la coherencia entre los valores corporativos y las acciones del día a día se traduce en una cultura de calidad. Un proceso de gestión de la calidad permite estandarizar operaciones y elevar la organización a otro nivel en la entrega de productos y servicios. Un equipo comprometido nace cuando siente que su trabajo es valorado y que cuenta con las herramientas necesarias para impactar positivamente a los clientes.

Usted ha desarrollado el modelo "Triángulo C3", basado en Calidad, Cultura y Capital Humano. ¿Cómo pueden las empresas implementarlo para generar entornos laborales más productivos y humanos?

El Triángulo C3 es una metodología que permite a las empresas crear experiencias de valor tanto para clientes como para

colaboradores. Su implementación se basa en tres pilares fundamentales:

- ***Calidad:** Definir procesos eficientes, medibles y centrados en la satisfacción del cliente.*
- ***Cultura:** Construir un ambiente organizacional basado en valores, donde el talento humano se sienta parte de una visión mayor.*
- ***Capital Humano:** Desarrollar a las personas mediante formación continua y herramientas que les permitan innovar y crecer.*

Este modelo abarca toda la organización, desde su estrategia y filosofía hasta sus objetivos, propósito, visión y valores, procesos, procedimientos, instructivos y protocolos.

Se trata de implementar una cultura en la que la calidad comienza desde la alta dirección hasta el nivel operativo, donde cada colaborador conoce sus procesos y objetivos, y tiene total claridad sobre el impacto y propósito de su labor dentro de la misión y visión de la organización.

En un modelo de gestión de la calidad solo cabe la excelencia y la coordinación de equipos, al igual que en una orquesta sinfónica, donde cada músico e instrumento sigue la dirección de un maestro. En este caso, los procesos escritos son las partituras, interpretadas por el personal. La cultura organizacional se fortalece a través de este proceso, que implica inversión de tiempo y recursos, pero que, al final, se traduce en una melodía armoniosa que el cliente disfruta y valora.

La inteligencia artificial está revolucionando la educación y la consultoría. ¿Qué impacto tiene en la formación de talento y cómo puede potenciar la experiencia del cliente?

La inteligencia artificial (IA) tiene un alto impacto en la vida del ser humano en la actualidad. Su aplicación va más allá de lo que podemos imaginar y, cada día, surgen nuevas formas de implementarla en el ámbito personal y profesional. Sin duda, ha democratizado el acceso al conocimiento y ha transformado la manera en que capacitamos y acompañamos a los equipos.

En nuestra experiencia como formadora y tutora, la IA ha sido una aliada que ha hecho que la capacitación sea más dinámica e interactiva. Su impacto en la formación de talento es inmenso, pues permite personalizar el aprendizaje, medir habilidades en tiempo real y optimizar los procesos de capacitación.

La transformación digital exige nuevas competencias en los equipos de trabajo. ¿Cuáles son las habilidades esenciales que los profesionales deben desarrollar para adaptarse a este nuevo entorno?

En la actualidad, no hay excusas para no mantenerse actualizado y en constante formación. La cantidad de recursos disponibles en los medios para aprender y desarrollar nuevas competencias es ilimitada.

Desde nuestra experiencia formativa, promovemos el desarrollo del talento humano a través de cinco competencias esenciales para el entorno laboral:

- ***Competencia socioafectiva:** Se enfoca en el desarrollo del ser, abarcando la inteligencia emocional, el autoconocimiento, el autocontrol y la calidad personal.*
- ***Competencia de impacto e influencia:** Incluye habilidades de liderazgo y supervisión, gestión del cambio y desarrollo de herramientas para la dirección de equipos.*
- ***Competencia de orientación al logro:** Abarca la capacidad para alcanzar metas y objetivos, motivación para las ventas consultivas y planificación estratégica.*
- ***Competencia de vocación de servicio:** Fomenta la empatía y la orientación al cliente, permitiendo comprender su experiencia y convertir quejas en oportunidades de innovación.*
- ***Competencia cognitiva:** Se centra en la gestión de la calidad, el uso de herramientas digitales, la documentación de procesos y el pensamiento analítico.*

La primera competencia es la base, ya que permite desarrollar creatividad y autoconocimiento, lo que resulta esencial para ser mejores profesionales y personas. Como bien lo enseña Claus Moller en Calidad Personal, para ser un profesional de calidad, primero hay que ser una persona de calidad.

MENSAJERIA

Lo que nuestros Eco Mensajeros
ven en sus clientes:
FELICIDAD

Lo que podemos lograr al permitirnos
ser su aliado de logística sostenible
de última milla:
**UN MUNDO MEJOR
EN CADA ENTREGA**

Raisa **Rodríguez**

Directora Ejecutiva de R & R División de Entrenamiento SRL

El conocimiento como motor del cambio empresarial

Liderar con empatía, tecnología y propósito es clave para un aprendizaje organizacional verdaderamente transformador

Hablar de transformación laboral en República Dominicana implica reconocer la labor de líderes que han apostado por la educación como eje de evolución empresarial. Raisa Rodríguez encarna esa visión. Al frente de R & R División de Entrenamiento SRL, ha consolidado un enfoque donde las competencias humanas, el aprendizaje continuo y el bienestar emocional convergen para dar forma a organizaciones más adaptables, resilientes y centradas en las personas.

Su recorrido profesional es una mezcla entre técnica y sensibilidad, aunque su formación base es en Administración de Empresas, ha incorporado una robusta preparación en neurociencias, coaching, normas ISO, inteligencia emocional y actualmente complementa su perfil con estudios en Psicología. Esta amplitud de conocimientos le permite abordar la capacitación no solo desde el contenido, sino desde la manera en que el ser humano aprende, cambia y lidera.

Bajo su dirección, el centro de entrenamiento ha respondido con innovación a los retos del entorno laboral contemporáneo. Desde implementar metodologías como el microlearning y el aprendizaje híbrido, hasta anticipar la llegada de tecnologías inmersivas, Rodríguez ha sabido leer las señales del mercado, desarrollando programas formativos que conectan con las verdaderas necesidades del talento dominicano.

Más allá de las herramientas, su mirada está puesta en las personas. Cree profundamente en el poder del coaching acompañado de neurociencia para generar entornos laborales emocionalmente sanos, donde cada colaborador pueda alcanzar su máximo potencial. Su liderazgo pone en evidencia que las empresas que apuestan por la formación con sentido humano logran no solo mejores resultados, sino culturas más sólidas.

A pesar de enfrentar una cultura que no siempre prioriza la educación como inversión, Rodríguez ha demostrado que el cambio es posible cuando se combina visión, constancia y pasión. Con una propuesta formativa alineada a los desafíos reales de las empresas y un estilo de liderazgo ético y empático, sigue motivando a otros a apostar por el aprendizaje como herramienta de transformación profesional y personal.

Desde su experiencia en R & R División de Entrenamiento, ¿cómo ha evolucionado la formación y capacitación empresarial en los últimos años en República Dominicana?

El auge de la formación y capacitación profesional comienza aproximadamente en el año 2000, cuando proliferan los centros de educación continua, que inicialmente abordaban temas en el área de ofimática y, posteriormente, los relacionados con el servicio al cliente y ventas. Así comienzan a reproducirse este tipo de capacitaciones promovidas tanto por el sector público como por el privado.

Es interesante ver cómo todo lo relacionado con formación y capacitación se ha enfocado en competencias laborales relevantes, es decir, que el objetivo no solo es transmitir conocimientos teóricos o habilidades generales, sino desarrollar destrezas prácticas y específicas que las empresas realmente necesitan para ser más productivas y competitivas. En los últimos años, la formación y capacitación empresarial en la República Dominicana ha experimentado una notable evolución, adaptándose a las demandas de un mercado laboral en constante cambio y a los avances tecnológicos. Sin embargo, persisten desafíos como la necesidad de una mayor articulación entre el sector educativo y el productivo, y la actualización continua de los programas de formación para responder a las nuevas exigencias del mercado laboral.

¿Cuáles considera que son las principales tendencias en capacitación que están marcando la diferencia en la transformación laboral actual?

La capacitación está evolucionando rápidamente para adaptarse a la transformación laboral. Estas tendencias no solo mejoran el aprendizaje, sino que ayudan a las empresas a ser más ágiles y competitivas en un mercado que cambia a gran velocidad.

Dentro de las tendencias más destacadas que están marcando la diferencia:

- ***Capacitación basada en habilidades (Skills-first):** Las empresas ya no solo miran títulos académicos; ahora priorizan las habilidades prácticas y demostrables. Los programas de formación se centran en desarrollar competencias específicas según el puesto o la industria (como análisis de datos, marketing digital, programación, etc.).*

- ***Aprendizaje híbrido y microlearning:** La combinación de formación presencial y virtual sigue ganando fuerza. Además, el microlearning (cursos cortos, de 5 a 15 minutos) se adapta mejor a las rutinas laborales aceleradas.*

- ***Uso de tecnología avanzada:** IA, realidad aumentada (AR) y realidad virtual (VR): Estos temas aún no están siendo aprovechados al 100 %, pero representan una oportunidad valiosa que, a mediano o largo plazo, llegará a nuestras aulas.*

- ***Upskilling y reskilling continuo:** El "upskilling" (mejorar habilidades existentes) y el "reskilling" (reentrenar para nuevos roles) son clave para mantener la empleabilidad en sectores en constante cambio.*

- ***Soft skills y bienestar emocional:** Además de las habilidades técnicas, las empresas invierten en fortalecer la inteligencia emocional, la resiliencia y la gestión del estrés, reconociendo que el bienestar es crucial para la productividad. Un ejemplo lo vemos en el desarrollo de programas de mindfulness.*

El desarrollo del talento humano es clave en esta nueva era laboral. ¿Cómo pueden las empresas fomentar un aprendizaje continuo y adaptativo en sus equipos?

El desarrollo del talento humano es más esencial que nunca, porque las empresas que apuestan por una estrategia de aprendizaje continuo y adaptativo no solo desarrollan empleados más competentes, sino que también crean equipos más motivados, resilientes y preparados para el futuro. Para fomentar ese aprendizaje, recomiendo:

Crear una cultura de aprendizaje continuo: El primer paso es que el aprendizaje sea parte del ADN de la empresa, no algo ocasional. Podemos lograrlo reconociendo y recompensando a quienes invierten tiempo en aprender, promoviendo la curiosidad como una habilidad valiosa y, lo más importante, garantizando que los líderes den el ejemplo.

Fomentar el upskilling y el reskilling: El cambio constante obliga a las empresas a ayudar a sus empleados a

actualizarse (upskilling) o a reinventarse (reskilling). Esto se logra promoviendo el aprendizaje de habilidades transferibles (como liderazgo o gestión de proyectos), identificando las habilidades clave que la empresa necesitará en los próximos años y ofreciendo capacitaciones enfocadas en cerrar esas brechas.

Desarrollar habilidades blandas y resiliencia: El aprendizaje no debe centrarse solo en habilidades técnicas. Las soft skills son igual de importantes. Capacitarlos en comunicación, liderazgo, adaptabilidad e inteligencia emocional, e incorporar entrenamientos en gestión del estrés y bienestar emocional, es una estrategia infalible.

Usar tecnología innovadora: La tecnología acelera y mejora la formación cuando se usa bien. Podemos incorporar microlearning (cursos breves, fáciles de consumir entre tareas), usar gamificación (retos, puntos, logros) para motivar, e implementar realidad aumentada o virtual para entrenamientos inmersivos, especialmente para roles técnicos o prácticos.

Usted cuenta con una amplia formación en neurociencias y coaching. ¿De qué manera estas disciplinas pueden potenciar el desempeño y bienestar de los colaboradores en una organización?

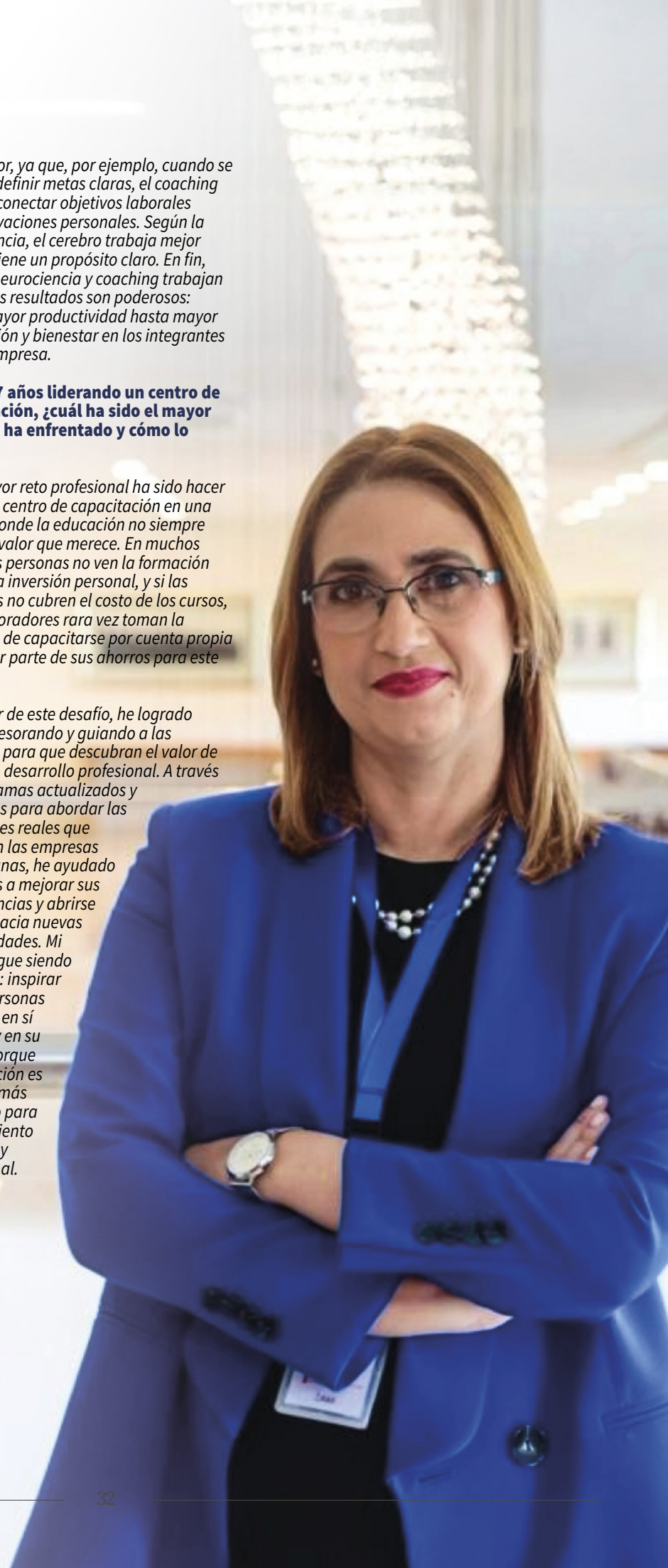
Me encanta esta combinación de neurociencia y coaching. Juntas pueden transformar el desempeño y el bienestar de los colaboradores. Desde el punto de vista de la neurociencia, al estudiar el funcionamiento del cerebro, podemos entender cómo aprendemos y cambiamos. Aplicar esto al entorno laboral ayuda a comprender la gestión del estrés, a diseñar entrenamientos más efectivos basados en la repetición y la retroalimentación positiva, y al desarrollo del autoconocimiento, herramienta valiosa promovida tanto por el coaching como por la neurociencia.

Desde el coaching, el objetivo siempre será impulsar la transformación personal y profesional, ayudando a los colaboradores a alcanzar su máximo potencial. Con el respaldo de la neurociencia, el impacto es aún mayor, ya que, por ejemplo, cuando se trata de definir metas claras, el coaching ayuda a conectar objetivos laborales con motivaciones personales. Según la neurociencia, el cerebro trabaja mejor cuando tiene un propósito claro. En fin, cuando neurociencia y coaching trabajan juntas, los resultados son poderosos: desde mayor productividad hasta mayor satisfacción y bienestar en los integrantes de una empresa.

Con 17 años liderando un centro de capacitación, ¿cuál ha sido el mayor reto que ha enfrentado y cómo lo superó?

Mi mayor reto profesional ha sido hacer crecer mi centro de capacitación en una cultura donde la educación no siempre recibe el valor que merece. En muchos casos, las personas no ven la formación como una inversión personal, y si las empresas no cubren el costo de los cursos, los colaboradores rara vez toman la iniciativa de capacitarse por cuenta propia o destinar parte de sus ahorros para este fin.

A pesar de este desafío, he logrado crecer asesorando y guiando a las personas para que descubran el valor de su propio desarrollo profesional. A través de programas actualizados y diseñados para abordar las situaciones reales que enfrentan las empresas dominicanas, he ayudado a muchos a mejorar sus competencias y abrirse camino hacia nuevas oportunidades. Mi misión sigue siendo la misma: inspirar a más personas a invertir en sí mismas y en su futuro, porque la educación es el motor más poderoso para el crecimiento personal y profesional.



Expansión sostenible desde el corazón del Caribe

La visión humana de Sánchez Business & Corp. redefine el crecimiento inmobiliario en Bávaro-Punta Cana

En un contexto donde el liderazgo empresarial está virando hacia modelos centrados en las personas, Sánchez Business & Corp. representa un ejemplo notable de cómo un grupo empresarial puede transformar comunidades completas a través de una visión ética, inclusiva y profundamente humana. Con más de 46 años de trayectoria, el grupo ha logrado consolidar su presencia en el mercado inmobiliario dominicano no solo por la magnitud de sus proyectos, sino por el impacto tangible que ha generado en miles de familias en Bávaro y Punta Cana.

Fundada por José Sánchez Polanco, un empresario que inició su camino a los 16 años vendiendo electrodomésticos en La Altagracia, la empresa es hoy un emblema del desarrollo sostenible en una de las zonas más dinámicas del Caribe. Su evolución ha estado marcada por una filosofía de trabajo basada en la perseverancia, la visión a largo plazo y una ética de servicio que ha puesto siempre a las personas en el centro.

El grupo ha entregado más de **1,366 unidades** habitacionales, sumando **3,303 habitaciones construidas** y acumulando más de **500,000 metros cuadrados de edificación.**

Más allá de las cifras, el verdadero legado de Sánchez Business & Corp. está en cómo ha democratizado el acceso a la vivienda. Sus proyectos de bajo costo han permitido que miles de dominicanos, especialmente de clase media y trabajadora, puedan acceder a su primera propiedad en una zona antes reservada solo para grandes desarrollos turísticos.

Desde sus primeros pasos, la empresa ha tomado decisiones que priorizan el bienestar colectivo. Un ejemplo emblemático fueron las primeras 500 viviendas, construidas con un modelo en el que el costo del terreno fue asumido íntegramente por la compañía. Esto se tradujo en precios accesibles para los compradores, muchos de los cuales vieron por primera vez la posibilidad real de adquirir un hogar propio en una zona de alto valor.

Esta visión inclusiva no se ha limitado al ámbito residencial. Sánchez Business & Corp. ha tenido un rol activo en la consolidación del tejido urbano de Verón, donando más de 12,000 metros cuadrados para el desarrollo institucional, como el Ayuntamiento Municipal, la estación de bomberos y oficinas de la Junta Central Electoral. Este tipo de iniciativas no solo fortalecen la infraestructura social, sino que consolidan un modelo empresarial donde el éxito se mide por el impacto en la calidad de vida de las personas.

La capacidad de anticiparse a las oportunidades ha sido otra constante. En 1982, cuando Bávaro era apenas una promesa, la empresa apostó sus recursos y su confianza en el potencial de la zona. Años después, esa apuesta ha rendido frutos, con más de 3 millones de metros cuadrados reservados para nuevos desarrollos que proyectan a la región como la futura metrópoli más grande del país, según el propio Sánchez Polanco.

Este enfoque estratégico no se ha basado únicamente en cálculos financieros. Ha estado sustentado en un compromiso ético inquebrantable. Para su presidente, "la ética y la moral no se pueden violentar en los negocios". Esta convicción ha moldeado una cultura organizacional sólida, que se refleja en la estabilidad de sus equipos de trabajo, la confianza de sus socios y la lealtad de sus clientes.

En coherencia con su enfoque integral de desarrollo, Sánchez Business & Corp. ha diversificado estratégicamente sus operaciones a través de sus empresas afiliadas. Ciudad Del Sol, Sun District, Sunset Gardens y Solara Apartments lideran proyectos inmobiliarios que ofrecen diversas opciones habitacionales para turistas, inversores y ciudadanos dominicanos. Administradora de Servicios Integrales se especializa en la gestión y administración eficiente de propiedades y condominios, asegurando altos estándares de calidad y satisfacción para los residentes.

Kexford Company complementa estas iniciativas, aportando soluciones innovadoras en sectores relacionados que fortalecen la propuesta de valor del grupo. En tanto, José Sánchez Comercial, la empresa pionera fundada por José Sánchez Polanco, continúa siendo un pilar en la comercialización de bienes y servicios, reflejando la trayectoria y experiencia que respaldan al conglomerado.

Esta estructura empresarial integrada no solo garantiza eficiencia operativa, sino que también refuerza el compromiso de Sánchez Business & Corp. con una expansión ordenada, accesible y centrada en el bienestar comunitario.

Mirando al futuro, la empresa proyecta más de 10 nuevos desarrollos habitacionales, reafirmando su compromiso con la expansión ordenada y sostenible de Bávaro-Punta Cana. En este camino, seguirá priorizando la inclusión, el acceso a la vivienda digna y el fortalecimiento de las comunidades locales.

En un momento donde las empresas buscan modelos más humanos, el ejemplo de Sánchez Business & Corp. demuestra que el crecimiento económico y el bienestar social no son caminos separados, sino rutas que, al confluir, generan una transformación profunda y duradera.

Sánchez Business & Corp. no solo ha cambiado el paisaje urbano de una región; ha demostrado que es posible construir progreso cuando el corazón de cada proyecto son las personas.

Emmanuel **Blanc**

Vicepresidente de FIDAGH

El liderazgo empático como motor de transformación organizacional

Transformar desde lo humano: estrategia, tecnología y empatía en el centro de la cultura empresarial

Emmanuel Blanc no solo lidera desde la estrategia, sino desde la convicción de que el verdadero crecimiento empresarial nace del bienestar humano. Su enfoque en la gestión del talento ha marcado una diferencia significativa en la industria de la construcción dominicana, al transformar espacios tradicionalmente rígidos en entornos más empáticos, colaborativos y sostenibles.

Como Vicepresidente de la Federación Interamericana de Gestión Humana-FIDAGH, ha impulsado un modelo de liderazgo que prioriza la escucha activa, la diversidad generacional y la flexibilidad como ejes del desempeño organizacional. Para Blanc, la cultura de confianza no se decreta: se construye con coherencia, apertura y compromiso con el propósito compartido.

Sus iniciativas han integrado tecnología, desarrollo de habilidades blandas y programas de reconocimiento que han elevado la experiencia del colaborador a un nuevo nivel. Los datos lo confirman: más del 20% de los empleados supera los 15 años de antigüedad, un indicador claro de una cultura empresarial sólida y humana.

Desde el ámbito gremial, ha llevado estas ideas a escenarios regionales a través de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana-ADOARH- y FIDAGH, promoviendo políticas públicas y redes de aprendizaje que fortalecen el ecosistema laboral. Blanc aboga por una transformación del liderazgo, que deje atrás la lógica jerárquica para convertirse en una influencia consciente, orientada al desarrollo colectivo.

Guiado por la empatía, la coherencia y la humildad, su visión de futuro apuesta por organizaciones que acompañen a las personas en su crecimiento, valoren sus aportes y construyan un entorno donde liderar sea sinónimo de servir.

Desde su experiencia, ¿cómo percibe la evolución de las estrategias organizacionales hacia modelos que realmente pongan a las personas en el centro?

Estamos viviendo una transformación profunda. Lo que antes se trataba como un eslogan, hoy se traduce en acciones concretas.

Las organizaciones están entendiendo que la verdadera innovación no parte solo de la tecnología, sino de las personas que la usan con propósito.

Hemos pasado de modelos centrados en la eficiencia operativa a esquemas donde el bienestar, la experiencia del colaborador y la inclusión son pilares estratégicos. Esto no implica renunciar a los resultados; al contrario, cuando se cuida a las personas, los logros llegan de forma más sostenible.

En esta evolución, la tecnología ha sido un aliado clave: plataformas de escucha activa, herramientas para la gestión del desempeño y la analítica del clima laboral nos permiten tomar decisiones más humanas, fundamentadas en datos y no en suposiciones.

¿Qué decisiones estratégicas ha implementado en su gestión para adaptar la cultura organizacional a las nuevas dinámicas del entorno laboral dominicano?

Uno de los pasos más importantes ha sido abrir espacios genuinos de conversación. Escuchar no es simplemente aplicar encuestas, es sostener diálogos donde las personas se sientan seguras de expresar lo que viven. Además, hemos promovido el trabajo colaborativo entre generaciones, fomentado la flexibilidad y redefinido nuestras políticas para que estén más alineadas con los nuevos valores sociales: equilibrio, sentido de propósito, crecimiento continuo.

En lo tecnológico, implementamos soluciones digitales que agilizan procesos y liberan tiempo para que los equipos se concentren en aportar valor, no en tareas repetitivas. Pero todo esto solo funciona si se hace desde una cultura de confianza y respeto. La tecnología facilita, pero el cambio cultural lo hacen las personas.

¿Cómo se ha logrado alinear la experiencia del colaborador con los objetivos de crecimiento de la empresa en un sector tan exigente como la construcción?

La clave ha sido humanizar un entorno históricamente percibido como rígido. En un sector donde la presión por el tiempo y

la calidad es constante, decidimos apostar por lo más valioso: nuestra gente.

Comenzamos escuchando a nuestros colaboradores. Entendimos sus historias, sus retos diarios, y rediseñamos procesos desde su perspectiva. Implementamos programas de desarrollo técnico, pero también invertimos en el fortalecimiento de habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Creemos firmemente que cuando una persona siente que crece junto a la empresa, se compromete con su éxito. Por eso promovemos un liderazgo empático, el reconocimiento oportuno y un ambiente donde cada colaborador se sienta valorado y parte del propósito.

Y los resultados hablan por sí solos: el tiempo promedio de permanencia de nuestros colaboradores es de 8.5 años, y más del 20 % de nuestra planilla sobrepasa los 15 años dentro de la organización. Esto no solo refleja estabilidad, sino también confianza, pertenencia y una cultura que conecta con las personas. Así, la experiencia del colaborador no solo se alinea con los objetivos del negocio, sino que se convierte en el verdadero motor que los impulsa.

Usted ha liderado transformaciones organizacionales desde el área de gestión humana. ¿Qué elementos considera esenciales para que esa transformación sea sostenible y centrada en el bienestar?

Toda transformación verdaderamente sostenible se apoya en tres pilares: coherencia, consistencia y un cuidado genuino por las personas. Para que una transformación sea humana, debe integrar el bienestar en su ADN. Y no hablo únicamente de programas de salud física o emocional, sino de crear una cultura que valore el equilibrio, la diversidad de pensamiento y un espacio donde las personas puedan alinear su propósito personal con el organizacional.

En este proceso, la tecnología se ha convertido en una aliada estratégica. Herramientas de analítica de clima, plataformas de bienestar integral y soluciones de aprendizaje personalizado nos permiten identificar brechas, anticipar necesidades y tomar decisiones fundamentadas en datos concretos, no en suposiciones.

Es esencial contar con una cultura que promueva el aprendizaje continuo, una visión clara y líderes alineados con valores humanos. Las transformaciones no se decretan, se construyen con coherencia, tiempo y empatía.

Considerando su amplia experiencia gremial y empresarial, ¿cómo se pueden transformar los modelos tradicionales de liderazgo para responder a las expectativas actuales del talento?

La transformación del liderazgo ya no es una opción, es una urgencia estratégica para toda organización que aspire a trascender en un mundo en constante cambio. Los modelos tradicionales, centrados en la jerarquía, el control y la gestión desde el miedo, han perdido vigencia frente a un entorno laboral donde el talento exige propósito, autenticidad, coherencia y conexión. Hoy, liderar implica inspirar, no imponer; movilizar desde el ejemplo, no desde el poder.

Transformar los modelos existentes implica evolucionar desde una lógica de autoridad hacia una dinámica de influencia consciente. Necesitamos líderes que comprendan profundamente el impacto que generan en las personas y en la cultura organizacional. Líderes emocionalmente inteligentes, que sepan escuchar de forma activa y que ejerzan la empatía como herramienta de gestión.

Lo paradójico de este contexto es que, a pesar de la necesidad creciente de liderazgos sólidos, estamos enfrentando una escasez real de personas dispuestas a liderar. Estudios recientes revelan que cada vez más profesionales —incluso aquellos con alto potencial técnico o creativo— prefieren no asumir roles de liderazgo, conscientes del desgaste emocional, la exposición constante y la carga que conlleva acompañar a otros. Este fenómeno nos obliga a replantear el liderazgo no como una promoción jerárquica, sino como una responsabilidad compartida, una capacidad de influir positivamente desde cualquier nivel de la organización.

Por ello, urge construir una nueva narrativa del liderazgo. Una narrativa donde el líder actúe como guía, facilitador del talento colectivo, cultivador del desarrollo humano y promotor del bienestar organizacional. El cambio más profundo seguirá siendo el del mindset: entender que liderar es un privilegio que se ejerce al servicio de otros.

En lo personal, ¿cuáles son los valores humanos que guían sus decisiones como líder en el ámbito de la gestión de personas?

Soy un convencido de que la gestión humana se basa en valores antes que en procesos. Como líder, mis decisiones están guiadas por principios que he cultivado a lo largo de mi trayectoria y que hoy forman la base de mi visión sobre la gestión de personas.

> *El primer valor es la empatía, porque creo firmemente que liderar comienza por la capacidad de escuchar, comprender y conectar genuinamente con las personas.*

No lideramos procesos; lideramos seres humanos con historias, aspiraciones y potencial. La empatía estratégica me permite equilibrar las necesidades del negocio con el bienestar de quienes forman parte de la organización, generando decisiones más conscientes y sostenibles.

> *La coherencia es otro valor esencial. Estoy convencido de que un liderazgo genuino se construye desde la integridad, desde la alineación entre lo que se piensa, se dice y se hace. Eso genera confianza, que es el activo más valioso dentro de cualquier equipo.*

Asumo mi rol con compromiso colectivo, no solo como una responsabilidad individual, sino como una oportunidad de generar impacto más allá de mi entorno inmediato. Ya sea desde lo gremial, lo empresarial o lo comunitario, creo en la fuerza del trabajo colaborativo y en la creación de valor compartido.

Asimismo, me inspira la humildad para aprender cada día y la pasión por construir entornos donde las personas no solo trabajen, sino que crezcan, se sientan valoradas y puedan soñar en grande.

Por último, me mueve una profunda visión de futuro. Me esfuerzo por tomar decisiones que no solo respondan al presente, sino que construyan capacidades sostenibles. Acompañar a las personas en su desarrollo, impulsar culturas de aprendizaje continuo y liderar con propósito son parte de mi esencia.

PUNTACANA
GRUPO

Karina **Guaba**

Vicepresidenta
de Gestión Humana
de Grupo Puntacana

Talento con propósito: el motor del éxito empresarial de Grupo Puntacana

Potencia su cultura organizacional con bienestar, liderazgo y tecnología centrada en las personas

Premium Content

En un mundo laboral que demanda adaptación constante, Grupo Puntacana ha optado por una estrategia clara: poner a las personas en el corazón de su organización. Desde sus inicios, esta compañía dominicana ha entendido que su mayor fortaleza está en su gente, y hoy reafirma ese compromiso con una visión moderna, centrada en el bienestar, el desarrollo y la inclusión de sus colaboradores.

Karina Guaba, vicepresidenta de Gestión Humana de Grupo Puntacana, explica que la transformación organizacional no ha sido simplemente una respuesta a los nuevos tiempos, sino una oportunidad para evolucionar con sentido. “Más que adaptarnos a nuevas realidades laborales, hemos abrazado la transformación con un enfoque claro: escuchar, evolucionar y mejorar continuamente la experiencia de quienes hacen posible Grupo Puntacana”, afirma.

El caso de Grupo Puntacana demuestra que la transformación laboral no se trata solo de adoptar nuevas tecnologías o estructuras organizativas, sino de construir una cultura donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y con oportunidades reales de crecer.

Bienestar, formación y liderazgo con propósito

La gestión del talento en Grupo Puntacana se articula desde cinco pilares clave: desarrollo profesional, compensación competitiva, movilidad interna, bienestar integral y una cultura de inclusión. Destacan iniciativas como AcademiaGPC, una plataforma de formación con más de 20 talleres y 20,000 horas de capacitación anuales, que permite a los colaboradores adquirir competencias técnicas y blandas en múltiples áreas.

Asimismo, el enfoque de bienestar se despliega de manera integral, abarcando dimensiones emocionales, sociales, físicas y financieras. Esta estrategia ha sido crucial para mantener altos niveles de satisfacción y compromiso dentro de la organización. “Creemos que cuando las personas crecen, la empresa crece con ellas”, subraya Guaba.

Grupo Puntacana también ha promovido una movilidad interna activa, con más del 5% de su personal accediendo a promociones y nuevas oportunidades dentro del grupo, compuesto por 14 empresas. Este enfoque fortalece la fidelización y el sentido de pertenencia.

El liderazgo cercano y consciente ha sido otro factor determinante. Inspirado por los valores fundacionales de Haydée y Frank Rainieri, el equipo directivo actual, liderado por Frank Elías Rainieri, mantiene viva la visión de desarrollar destinos sostenibles con impacto social positivo. “El liderazgo es la esencia del compromiso y, a su vez, el catalizador de la productividad”, enfatiza Guaba.

Tecnología que humaniza

Lejos de ver la digitalización como una amenaza, Grupo Puntacana la ha convertido en una aliada estratégica. La automatización de procesos operativos ha permitido liberar tiempo para actividades de mayor valor humano, sin perder el trato personalizado que caracteriza su cultura organizacional. Las herramientas tecnológicas también se han integrado para mejorar la toma de decisiones y agilizar gestiones internas, siempre priorizando la experiencia de sus colaboradores.

Retos del contexto dominicano

Desde su posición de liderazgo en el área de talento humano, Guaba identifica tres grandes desafíos para el entorno empresarial dominicano: competir en un mercado global de talento, actualizar el marco legal laboral, e invertir sostenidamente en educación y formación. Considera que las empresas que logren superar estos retos con visión estratégica serán las que lideren la transformación organizacional en la región.

Grupo Puntacana ha asumido ese reto con firmeza, convirtiéndose en un caso ejemplar de cómo se puede innovar sin perder el enfoque humano. “Innovamos sin perder de vista el valor humano que nos define”, concluye Guaba.

A través de su estrategia centrada en el talento, esta empresa dominicana no solo ha elevado sus estándares internos, sino que se proyecta como un referente regional en la gestión del capital humano.

La empresa ha sabido integrar la comunicación interna como herramienta clave en su proceso de transformación. A través de mensajes alineados con la misión y visión institucional, cada colaborador comprende su rol dentro del propósito mayor de la organización. La coherencia entre el discurso y la acción ha fortalecido el vínculo entre el equipo y los valores que los inspiran día a día. Esta estrategia ha creado una identidad compartida que impulsa el sentido de pertenencia y la motivación colectiva.

Otro elemento distintivo ha sido la cultura del reconocimiento, implementada como parte fundamental del modelo de gestión. La empresa ha diseñado programas específicos para celebrar los logros individuales y colectivos, alineados con sus principios corporativos. Reconocer comportamientos ejemplares no solo fortalece la motivación, sino que también refuerza los estándares de excelencia que Grupo Puntacana promueve. Esta práctica ha generado una dinámica organizacional donde el mérito, la colaboración y el respeto mutuo son valores tangibles y cotidianos.

Banreservas impulsa el bienestar desde el corazón organizacional

Un enfoque integral que transforma la experiencia laboral y promueve el desarrollo sostenible del talento

BANRESERVAS

Banreservas ha ejecutado un conjunto de programas orientados al bienestar emocional, físico y social de sus colaboradores. Entre las iniciativas destacadas figura el programa “21 Días de Bienestar”, que promueve la plenitud laboral, espacios como la Biblioteca de Bienestar y jornadas especiales para sensibilizar a los líderes sobre su autocuidado y de sus equipos.

A esto se suma una estructura sólida de beneficios de salario emocional, como día libre de verano, clubes de lectura y espacios recreativos como “Resetéate”, diseñados para el equilibrio vida-trabajo.

El banco cuenta con servicios psicológicos internos, apoyo para hijos con discapacidad, plan de atención ante la violencia de género e intrafamiliar, reafirmando un compromiso humano y social. Destaca además el programa de preparación para el retiro, que ofrece herramientas para una transición digna y planificada.

Uno de los aspectos más valorados por los colaboradores es la cercanía entre la institución y sus familias, a través de programas de crecimiento dirigidos a los hijos del personal como jornadas vocacionales y pasantía de verano, Banreservas fortalece el vínculo empresa-familia y fomenta una cultura organizacional empática y cohesionada. Estas acciones refuerzan el sentido de pertenencia y proyectan un entorno de trabajo más humano.

Liderazgo inclusivo y reconocimiento con propósito

En cuanto a la equidad de género, Banreservas ha establecido políticas formales de igualdad y no discriminación, alcanzando certificaciones como el Sello Igualando RD. Con un 55% de su plantilla conformada por mujeres y una participación femenina del 46.84% en puestos directivos, la entidad da pasos firmes hacia una cultura laboral inclusiva. El programa “Lidera” representa un avance notable en el fortalecimiento del liderazgo femenino, con mentorías, formación y redes de apoyo para colaboradoras seleccionadas.

Adaptándose a las nuevas dinámicas laborales, Banreservas ha modernizado sus mecanismos de reconocimiento mediante el Programa de Reconocimiento al Talento Reservas. Este contempla modalidades

como “InnovAcción” e “IdeAcción”, que incentivan la creatividad y las mejoras continuas, además del programa “Buen Trabajo”, que ha procesado más de 20,000 reconocimientos en 2024. La culminación de estos esfuerzos se celebra en un evento anual que congrega al talento más destacado de la organización.

Esta apuesta por el reconocimiento y la innovación impacta directamente en la motivación y compromiso de los equipos, promoviendo una cultura de alto rendimiento que responde con agilidad a los desafíos del presente. La conexión emocional con los colaboradores y su participación activa en la transformación institucional evidencian un modelo de liderazgo consciente, coherente y con propósito.

> La experiencia de Banreservas refleja una transformación cultural sólida donde el talento humano, la equidad y la innovación convergen como pilares del éxito.

A través de políticas proactivas y programas inspiradores, la institución proyecta un modelo organizacional moderno, comprometido con el desarrollo sostenible de su gente y preparado para los desafíos del futuro laboral en República Dominicana.

Jenny María **González**

Presidenta de la Junta Directiva de ADOARH

El futuro del trabajo es profundamente humano

Destaca cómo las personas impulsan la evolución empresarial sostenible

En un entorno laboral donde conviven múltiples generaciones, estilos de trabajo y realidades híbridas, la gestión humana se redefine. Jenny María González ha asumido la presidencia de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH) y también es Directora de Finanzas y Tesorería de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), con una visión clara: colocar a las personas en el centro de la estrategia empresarial no es solo una tendencia, es una urgencia.

Desde su actual posición en ADOARH, González lidera una agenda centrada en la transformación cultural de las organizaciones, con ejes de trabajo que abarcan desde la formación de líderes conscientes hasta el impulso de programas de empleabilidad juvenil. Su enfoque combina pensamiento estratégico y sensibilidad humana, elementos que también ha integrado en su rol como vicepresidente de Gestión Humana y Administración en la Asociación La Nacional de Ahorros y Préstamos.

Más allá de los planes y proyectos, su mirada parte de una convicción: el bienestar de las personas y la sostenibilidad del negocio deben caminar juntos. En este contexto, ha promovido programas como +Talento ADOARH y consolidado espacios como el XVII Congreso Nacional de Gestión Humana, donde temas como inteligencia emocional, ética y liderazgo inclusivo tienen un lugar protagónico.

González no habla de talento humano como un recurso, sino como una experiencia viva que necesita ser acompañada. Para ella, transformar no es solo implementar tecnología, sino comprender nuevas necesidades, crear culturas organizacionales más empáticas y construir un liderazgo basado en el respeto, la escucha activa y la coherencia ética.

Su estilo de liderazgo ha sido forjado por vivencias personales y profesionales que la han llevado a valorar el impacto del ejemplo, la importancia del propósito y el poder de la empatía. Cree en el talento que florece cuando se le da confianza, y en la capacidad de las organizaciones para evolucionar cuando entienden que sus colaboradores son el verdadero motor de la innovación y el compromiso.

En un momento en que la transformación laboral es inminente, su visión representa un llamado claro a rediseñar el trabajo desde la humanidad, entendiendo que los mejores resultados nacen cuando se lidera con alma.

Desde su rol como presidenta de ADOARH, ¿cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan actualmente los líderes de gestión humana en la República Dominicana?

Uno de los principales desafíos que enfrentamos hoy es liderar la transformación cultural de las organizaciones en un entorno que exige agilidad, resiliencia y un enfoque más humano. La gestión del cambio, en un contexto donde conviven múltiples generaciones y estilos de trabajo, requiere habilidades estratégicas y una visión clara del negocio.

> *Hoy, los profesionales no solo buscan un empleo, sino sentido y propósito en lo que hacen.*

También es clave atraer y fidelizar talento en un mercado competitivo, además de fortalecer las capacidades digitales para responder con eficiencia al constante desarrollo de la tecnología en el mundo laboral. La inclusión debe estar integrada estratégicamente, no responder a modas, y centrarse en el respeto genuino a la dignidad humana.

La escasez de talento especializado afecta sectores clave como tecnología, manufactura y servicios avanzados, dificultando la innovación y competitividad del país. Factores como la fuga de cerebros, la brecha entre educación y mercado laboral, y la evolución tecnológica sin actualización de capacidades agravan este reto.

En paralelo, urge avanzar en la Reforma Laboral. Contamos con un Código del Trabajo con más de tres décadas de vigencia, desfasado frente a la realidad actual. Desde ADOARH hemos promovido un análisis profundo y entregado recomendaciones al Senado para dignificar el empleo, fortalecer la economía y alinear la normativa al entorno digital y a los nuevos modelos laborales.

Usted ha desarrollado una sólida trayectoria en áreas como Reward & Benefits, Talent Management y Wellbeing. ¿Cómo estas disciplinas se están transformando para colocar verdaderamente a las personas en el centro de las organizaciones?

Estas disciplinas están evolucionando hacia un enfoque mucho más holístico e individualizado. En compensación, ya no se trata solo de salario fijo y beneficios tradicionales, sino de ofrecer propuestas de valor integrales que incluyan elementos como flexibilidad, desarrollo, salud mental y propósito compartido.

La gestión del talento ha reenfocado la identificación del alto potencial hacia el entendimiento de las aspiraciones de cada persona, potenciar sus capacidades y acompañar su evolución continua dentro de la organización. El impulso del autodesarrollo y el fortalecimiento de líderes que empoderan y desarrollan son esenciales para que la gestión del talento cuente con una edificación de 360 grados.

En cuanto al bienestar, los aspectos considerados dentro de este renglón, como planes de salud, tiempo libre o flexibilidad de horario, pierden su fuerza de atracción y fidelización si no van más allá de lo tradicional. Se requiere contar con propuestas de valor agregado que integren las distintas necesidades de la gente. Estos programas han pasado a ser parte de una estrategia transversal que impacta directamente en la productividad,

el compromiso y la sostenibilidad de la organización.

En el contexto de esta transformación laboral, ¿qué acciones considera prioritarias para que las empresas logren una cultura organizacional más humana, inclusiva y sostenible?

Escuchar activamente a las personas es el primer paso para construir una cultura más humana y sostenible. Esto debe ir acompañado de líderes caracterizados por empatía y liderazgo inclusivo, capaces de modelar comportamientos positivos en el día a día. Además, es esencial crear entornos psicológicamente seguros que promuevan la confianza y la innovación. Todo esto debe estar alineado con la estrategia de sostenibilidad del negocio, entendiendo que el bienestar de colaboradores y el desarrollo organizacional no son opuestos, sino complementarios.

ADOARH se ha posicionado como un referente en el desarrollo profesional de los gestores de talento en el país. ¿Cuáles han sido los logros más relevantes de la asociación en esta línea y qué objetivos se han trazado para este nuevo período bajo su presidencia?

Recientemente celebramos el 36 aniversario de ADOARH, reafirmando nuestra visión como una asociación sólida, incluyente y socialmente responsable. A lo largo de este tiempo, hemos impulsado el desarrollo de la gestión humana en el país a través de 16 congresos, más de 900 miembros activos, cerca de 3,000 participantes en ADOARH Academy, la creación del Día Nacional del Gestor Humano y una participación destacada en FIDAGH y WFPMA.

Actualmente trabajamos en la organización del XVII Congreso Nacional de Gestión Humana, "HumanaMente Inteligente", que se celebrará del 4 al 6 de junio de 2025, con contenido de alto nivel centrado en la inteligencia emocional, social y ética en las organizaciones.

Nuestro plan 2024-2026 está enfocado en fortalecer nuestra membresía, la imagen institucional, la eficiencia financiera y la mejora continua. También impulsamos el programa +Talento ADOARH, con énfasis en +Talento Joven, para fomentar la empleabilidad de los jóvenes en su primer empleo y guiarlos en su desarrollo profesional.

En un entorno laboral cada vez más híbrido y digitalizado, ¿cómo visualiza el futuro del trabajo y el rol de la gestión humana en este nuevo paradigma?

El futuro del trabajo será radicalmente humano. Paradójicamente, mientras más tecnología integramos, más imprescindible se vuelve el factor humano para conectar, liderar e innovar.

> *El rol de gestión humana será el de arquitecto de experiencias laborales: diseñará ecosistemas donde la tecnología facilite, pero no reemplace, la conexión genuina entre las personas.*

Además, tendrá que liderar la reconversión de habilidades, impulsar la agilidad organizacional y garantizar que ningún talento quede atrás. La gestión humana deberá ser aún más estratégica, transversal y altamente ética.

Más que reemplazar a los seres humanos, la inteligencia artificial y la tecnología vienen a potenciarlos. El futuro del trabajo también estará marcado por la inteligencia emocional. La transformación no es solo digital, es profundamente humana.

Este tema lo desarrollaremos ampliamente en nuestro XVII Congreso Nacional de Gestión Humana, que, bajo el lema "HumanaMente Inteligente", ofrecerá contenido de alto nivel sobre organizaciones que integran la tecnología y la IA, reconociendo que su éxito no depende únicamente de resultados financieros, sino también de la satisfacción, compromiso y bienestar de sus colaboradores, así como de su impacto positivo en la sociedad.

Más allá de sus logros profesionales, ¿qué valores o experiencias personales han influido en su estilo de liderazgo y en la forma en que impulsa el desarrollo del talento humano?

Mi estilo de liderazgo ha sido moldeado por experiencias personales y profesionales que me han enseñado tanto lo que debe ser un buen líder como lo que no debería ser. Creo que el respeto, la empatía y la ética son pilares esenciales, y que los valores se transmiten con acciones, no con discursos.

> *Liderar implica escuchar, acompañar y actuar con coherencia. Me apasiona aprender, enseñar y confiar en el potencial de las personas, entendiendo que desarrollar talento es, ante todo, desarrollar seres humanos con toda su complejidad.*

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

DESTAQUE SU MARCA CON

Premium Content

¿Qué Ofrecemos?

- Exposición estratégica ante CEOs y directivos
- Narrativa de su historia empresarial
- Alcance directo a tomadores de decisiones
- Formato exclusivo más allá de la publicidad tradicional

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

Beneficios Exclusivos

- Profundidad en la presentación de sus productos/servicios
- Conexión emocional con su audiencia objetivo
- Optimización de su inversión publicitaria
- Posicicnamiento premium en el mercado empresarial

Estamos aquí para impulsar y sostener su crecimiento

¡Más información!

+1 (829) 959-5724

info@revistafactordeexito.com

Daniela **Luque**

Especialista en Marketing Digital

El liderazgo que nace desde la voz individual

LinkedIn impulsa una nueva forma de liderazgo donde la marca personal fortalece la cultura, la reputación y la retención del talento

En un contexto laboral que gira cada vez más en torno a las personas, Daniela Luque representa una voz imprescindible. Reconocida como una de las referentes en marca personal en LinkedIn, ha acompañado a cientos de líderes a convertir su presencia digital en una extensión poderosa de su estrategia profesional y organizacional. Su mirada va más allá de la influencia: apunta a la transformación profunda del liderazgo desde la autenticidad.

Para Luque, LinkedIn ha dejado de ser un simple CV digital para convertirse en un ecosistema donde la meritocracia, la conexión genuina y el valor compartido redefinen el capital profesional. La visibilidad ya no depende de jerarquías, sino de la capacidad de comunicar con propósito. En ese escenario, el talento humano se convierte en un activo estratégico con voz propia, capaz de amplificar valores organizacionales desde su autenticidad individual

En este nuevo paradigma, la marca personal no es una moda, sino un imperativo del liderazgo contemporáneo. Los ejecutivos que hoy marcan la diferencia no solo ocupan un cargo: transmiten una visión, humanizan los valores corporativos y convierten las narrativas complejas en historias accesibles que conectan con audiencias diversas. La coherencia entre identidad personal y propósito organizacional, afirma Luque, es lo que convierte al profesional en un verdadero embajador de la empresa que representa.

Desde esta perspectiva, una estrategia bien estructurada en LinkedIn no solo mejora la visibilidad externa, sino que potencia la cultura interna. Al empoderar a sus equipos para proyectarse como embajadores auténticos, las organizaciones refuerzan el sentido de pertenencia, multiplican el orgullo interno y generan vínculos emocionales duraderos. Para Luque, este fenómeno crea un círculo virtuoso donde la marca personal fortalece la cultura, y la cultura refuerza la retención del talento.

¿Cómo evalúa usted el papel que desempeña LinkedIn en la transformación laboral actual, especialmente en la consolidación del talento humano como eje estratégico?

LinkedIn ha pasado de ser un simple directorio profesional o un CV virtual a convertirse en un ecosistema completo, donde el social proof, la demostración de capacidades y la construcción de relaciones genuinas definen las nuevas reglas del juego laboral. Su poder radica en haber democratizado la visibilidad profesional, permitiendo que el talento trascienda limitaciones geográficas, organizacionales y jerárquicas, creando un mercado global donde la meritocracia puede materializarse.

Como plataforma, LinkedIn ha redefinido el concepto de networking, transformándolo de un ritual ocasional a una práctica estratégica continua, donde la consistencia y la autenticidad generan un capital social tangible. Este cambio fundamental convierte al talento humano en un activo estratégico con voz propia, capaz de amplificar los valores corporativos desde su individualidad.

En este contexto donde las organizaciones se enfocan más en las personas, ¿qué rol considera que tiene la marca personal en la evolución del liderazgo profesional?

La marca personal es un imperativo estratégico para el liderazgo contemporáneo. Los líderes ya no representan únicamente un cargo, sino que encarnan una visión, valores y una narrativa profesional que trasciende su rol actual, convirtiéndose en embajadores que humanizan la estrategia corporativa a través de su propia voz.

Esta fusión entre la identidad profesional individual y los objetivos organizacionales genera una nueva forma de liderazgo, basada en la influencia más que en la autoridad. Los líderes con marcas personales sólidas crean comunidades alrededor de ideas, transforman estrategias corporativas complejas en narrativas accesibles y construyen puentes de confianza que ninguna comunicación institucional podría lograr por sí sola.

Usted ha trabajado con cientos de ejecutivos a nivel global. ¿Qué patrones comunes identifica en quienes logran transformar su perfil digital en una herramienta de crecimiento organizacional?

El patrón más distintivo entre los ejecutivos que transforman su presencia digital en valor organizacional es su capacidad para encontrar la intersección entre su autenticidad personal y los objetivos corporativos. No hablan como simples portavoces institucionales, sino que aportan perspectivas únicas, humanizando estrategias y traduciendo visiones empresariales al lenguaje de las historias personales que resuenan tanto con clientes como con colaboradores.

Otro elemento común es su compromiso con la consistencia estratégica más allá

de los resultados inmediatos. Entienden que la autoridad digital no se construye con publicaciones esporádicas, sino con una presencia sostenida que refleje tanto profundidad de pensamiento como accesibilidad. Los más exitosos no buscan simplemente amplificar mensajes corporativos, sino crear ecosistemas de valor donde el crecimiento personal y organizacional se alimentan mutuamente.

¿De qué manera una estrategia bien estructurada en LinkedIn puede impulsar la retención de talento y fortalecer la cultura interna de una empresa?

Una estrategia consciente en LinkedIn transforma a los empleados en embajadores genuinos, capaces de proyectar los valores organizacionales desde su autenticidad personal. Cuando las empresas reconocen y potencian las voces individuales de su equipo, crean un sentido de pertenencia y propósito compartido que va mucho más allá del simple empleo, generando lazos emocionales mucho más difíciles de romper.

Internamente, esta visibilidad estratégica produce un efecto multiplicador, donde el reconocimiento externo fortalece el orgullo de pertenencia. Los colaboradores que pueden construir su marca personal alineada con los valores corporativos experimentan mayor satisfacción profesional, identifican oportunidades tangibles de crecimiento y se convierten en agentes activos que atraen talento afín, generando un círculo virtuoso que consolida la cultura desde la individualidad hacia lo colectivo.

Como experta en posicionamiento digital, ¿cuáles son las tendencias que están marcando el futuro de la comunicación profesional y la gestión de la reputación en entornos laborales?

La tendencia más disruptiva es el paso definitivo de la comunicación institucional hacia la comunicación humanizada, a través de líderes y colaboradores que actúan como canales de confianza. Estamos presenciando el fin del contenido corporativo perfecto pero impersonal, reemplazado por narrativas auténticas donde la vulnerabilidad estratégica, las historias de aprendizaje y la consistencia generan más impacto que cualquier comunicado oficial.

La gestión reputacional evoluciona hacia un modelo distribuido, en el que cada colaborador contribuye al capital de confianza organizacional desde su propia voz. Las empresas más visionarias ya no miden el Employee Advocacy en métricas de engagement, sino como expansión de su territorio de influencia a través de redes de confianza personales que ninguna inversión publicitaria podría construir.

Desde su mirada, ¿cómo deben adaptarse las empresas latinas para integrar la marca personal de sus colaboradores como parte de una estrategia más humana y auténtica?

Las empresas latinas deben dejar de ver la visibilidad individual de sus colaboradores como una amenaza para la retención. Esta mentalidad de escasez ha limitado enormemente nuestro potencial regional, frente a mercados donde la proyección personal es parte integral del desarrollo profesional. El primer paso es crear espacios seguros donde la expresión profesional individual sea valorada como un activo, no como un riesgo.

Es fundamental implementar programas de alfabetización digital estratégica que trasciendan lo técnico y aborden aspectos como la construcción narrativa, el posicionamiento temático y la comunicación de valor. Las organizaciones latinas tienen una ventaja competitiva inexplorada: nuestra natural capacidad para contar historias y crear conexiones emocionales puede convertirse en una poderosa herramienta de diferenciación global, si logramos transferirla estratégicamente al entorno digital.

Usted acompaña procesos de transformación personal y profesional. ¿Qué elementos humanos valora más en su interacción con los líderes que asesora?

Valoro profundamente la disposición para cuestionar creencias limitantes sobre la propia capacidad de influencia. Los líderes que logran transformaciones significativas son aquellos que desmantelan la falsa dicotomía entre ser auténticos o ser estratégicos, entendiendo que la verdadera influencia nace cuando ambos elementos se integran coherentemente en su comunicación profesional.

Igualmente valiosa es su capacidad para verse como arquitectos de su propia narrativa profesional, no como prisioneros de ella. Los líderes más inspiradores comprenden que su trayectoria no es un simple catálogo de logros, sino una historia en construcción permanente, donde cada experiencia —incluso los fracasos— puede convertirse en una conexión genuina con audiencias que buscan humanidad, no perfección.

¿Cuál es su consejo para quienes aún no comprenden el impacto que una presencia digital sólida puede tener en su desarrollo y en el de la organización que representan?

Que dejen de ver su presencia digital como un añadido opcional a su desempeño profesional y la entiendan como una extensión estratégica de su experiencia. En un mundo donde las decisiones sobre con quién trabajar, contratar o promover se toman mucho antes del primer contacto formal, el silencio digital no es neutralidad: es invisibilidad.

No se trata de convertirse en influencer, sino de ocupar deliberadamente el espacio digital que su conocimiento y trayectoria merecen. Pregúntese qué conversaciones relevantes en su industria ocurren sin su voz, qué preguntas puede responder desde su experiencia única y qué legado desea construir. La presencia digital estratégica no es vanidad: es responsabilidad.

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

Trending Topic

Formato digital de exposición integral que ofrece contenido destacado en nuestro sitio web, presencia en newsletter, reel dinámico en Instagram y posicionamiento estratégico en LinkedIn para potenciar su visibilidad en el ecosistema digital.

WEB RRSS MAIL

POTENCIE

su alcance empresarial a través de un

TRENDING TOPIC

¿Por qué invertir en un Trending Topic?

- ✅ Alcance dirigido a ejecutivos y tomadores de decisiones
- ✅ Visibilidad multiplataforma: sitio web, newsletter y redes sociales
- ✅ Contenido profesional de alto impacto
- ✅ Respaldo de una marca reconocida por su liderazgo y credibilidad en el sector empresarial

Diseñado específicamente para:

- Lanzamiento de nuevos productos o servicios innovadores
- Iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial
- Historias de éxito sobre talento humano y cultura organizacional
- Liderazgo ejecutivo y visión estratégica de la organización
- Eventos corporativos, conferencias y networking
- Transformaciones empresariales: campañas estratégicas, fusiones corporativas y evolución del modelo de negocio

*FORMATO DISPONIBLE EN:

WWW.REVISTAFACTORDEEXITO.COM

Jonathan **Nouel**

Director ejecutivo de Nouel Management

El éxito empresarial está en escuchar, conectar y liderar con empatía genuina

Una visión estratégica del talento impulsa culturas humanas, ágiles y sostenibles en el nuevo entorno laboral

En un mundo laboral marcado por la innovación, los cambios tecnológicos y la búsqueda de mayor humanización organizacional, el nombre de Jonathan Nouel resuena como uno de los líderes más influyentes en gestión de talento humano en América Latina. Con más de 20 años de trayectoria en sectores como retail, consumo masivo, manufactura y franquicias multinacionales, Nouel ha impulsado una visión profundamente humana y estratégica del liderazgo, que hoy encuentra su máxima expresión en el contexto de la transformación cultural empresarial.

Desde su rol como Director ejecutivo de Nouel Management y como conferencista internacional, coach profesional y docente universitario, ha sido reconocido cinco veces como uno de los Top 10 influencers de RRHH en la región. Su enfoque está firmemente anclado en la convicción de que el talento humano ha dejado de ser un área operativa para convertirse en un socio estratégico, capaz de impulsar el éxito organizacional a través de la experiencia del colaborador y culturas más ágiles, diversas y orientadas al bienestar.

Nouel ha comprendido que la transformación laboral no es solo tecnológica, sino también emocional. Destaca la importancia de escuchar activamente a los colaboradores, fomentar el desarrollo constante, implementar modelos laborales flexibles y formar líderes con inteligencia emocional. En su gestión en Arjo, ha liderado iniciativas de aprendizaje continuo y bienestar integral, logrando una conexión genuina entre las personas y la estrategia de negocio.

Desde su participación en el Advisory Council de Harvard Business Review, proyecta una mirada global sobre el futuro del trabajo, subrayando la necesidad de combinar habilidades técnicas con competencias humanas como la empatía, el pensamiento crítico y la adaptabilidad. Esta visión también la transmite en las aulas universitarias, donde forma a los líderes del mañana no desde la teoría, sino desde la vivencia y el ejemplo.

Guiado por la integridad, el aprendizaje continuo y el propósito, Nouel cree que el liderazgo real se demuestra con acciones. Para él, liderar no es imponer, sino servir e inspirar, modelando con coherencia lo que se espera de otros. Su influencia ha tocado a miles de personas, no solo desde posiciones ejecutivas, sino desde el compromiso de transformar culturas organizacionales desde el centro: las personas.

En su amplia experiencia liderando áreas de recursos humanos, ¿cómo ha percibido la evolución del rol del talento humano en las estrategias organizacionales?

El rol del talento humano ha pasado de ser un área operativa a convertirse en un socio estratégico del negocio. Hoy, la gestión del talento es un factor clave en la competitividad empresarial. Hemos transitado de un enfoque centrado en procesos a uno centrado en la experiencia del colaborador, impulsando culturas organizacionales más ágiles, diversas y orientadas al bienestar integral de las personas, lo que en consecuencia ayuda a lograr un mejor resultado en el individuo profesional y en las empresas.

Usted ha trabajado en sectores diversos como retail, consumo masivo y manufactura. ¿Qué aprendizajes clave ha identificado que hoy le permiten gestionar con mayor efectividad en contextos de transformación laboral?

Cada sector tiene su particularidad, pero hay aprendizajes transversales. Primero, la adaptabilidad: el contexto cambia rápidamente y las estrategias de talento deben evolucionar con él. Segundo, la importancia de la cultura: el cambio sostenible solo ocurre cuando las personas lo interiorizan y se comprometen con el mismo. Finalmente, la tecnología es una aliada crucial. Hoy, con la

inteligencia artificial, se vuelve mucho más relevante, pero nunca debe reemplazar la conexión humana. Cabe destacar que no importa el sector: cuando hablamos de transformación laboral, en gran medida el éxito depende de las personas y su capacidad de desarrollar las competencias y habilidades necesarias para cada sector.

Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales prácticas que permiten colocar verdaderamente a las personas en el centro de la cultura organizacional?

Escuchar y actuar. No se trata solo de encuestas de clima, sino de tomar decisiones basadas en lo que realmente necesitan los colaboradores. La flexibilidad, el desarrollo profesional, el bienestar integral y la inclusión son ejes fundamentales. Los colaboradores, sin importar el nivel jerárquico, deben tener la oportunidad de ser escuchados y de poder compartir sus ideas y opiniones. Esto ayudará a que los mismos tengan un mayor sentido de pertenencia a su organización. Además, los líderes juegan un papel clave: una cultura centrada en las personas solo es posible con un liderazgo verdaderamente humano y empático.

Como miembro del Advisory Council de Harvard Business Review, ¿qué tendencias globales considera más relevantes para el futuro del trabajo en América Latina?

La automatización y la inteligencia artificial están redefiniendo la manera en cómo trabajamos. Esto implica la necesidad de desarrollar habilidades críticas como la inteligencia emocional y la capacidad de aprendizaje continuo. En compañías globales, el dominio del idioma inglés se vuelve una necesidad para poder comunicarse y tener movilidad internacional. También veo una tendencia clara hacia modelos laborales flexibles y una creciente demanda por líderes con la capacidad de equilibrar resultados con bienestar humano.

Para ser más exitosos en el futuro, las personas deben enfocarse en fortalecer su capacidad de adaptación, desarrollar habilidades interpersonales y técnicas, y fomentar el pensamiento crítico. La capacidad de aprender constantemente, reinventarse y asumir nuevos desafíos será clave para destacar en un mundo laboral en constante evolución.

En su rol como docente universitario, ¿cómo contribuye a formar líderes con una visión más humana y estratégica del talento?

Mi enfoque es desafiar el pensamiento tradicional. No solo comparto teoría, sino experiencias reales que les permitan a los estudiantes conectar con la realidad empresarial. Busco que comprendan que liderar personas no es solo gestionar procesos, sino inspirar, motivar y generar impacto positivo en sus equipos, siempre predicando con el ejemplo.

Arjo en República Dominicana, la empresa que usted lidera en gestión de talento, ¿qué iniciativas destacaría como parte de su proceso de transformación cultural y enfoque centrado en las personas?

Hemos desarrollado iniciativas enfocadas en bienestar, desarrollo y liderazgo. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo que prioriza el bienestar y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Implementamos programas de aprendizaje continuo a través de plataformas digitales y contamos con programas de

mentoría, fomentando el crecimiento y la actualización constante de habilidades.

Además, promovemos políticas de flexibilidad laboral que permiten a nuestros empleados equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales, contribuyendo a su bienestar integral.Nuestra cultura organizacional asegura que cada colaborador se sienta valorado y escuchado, independientemente de su origen o función dentro de la empresa. Estas acciones han sido fundamentales para fortalecer nuestro enfoque centrado en las personas y avanzar en nuestra transformación cultural.

Usted ha sido reconocido como uno de los Top 10 influencers de RRHH en Latinoamérica. ¿Cuál cree que ha sido el principal factor que ha impulsado ese reconocimiento?

Autenticidad y compartir valor. Siempre he creído en la importancia de generar contenido relevante que ayude a transformar la gestión del talento en nuestra región. Compartir experiencias, ayudar a otros, desafiar paradigmas y conectar con profesionales de diferentes países ha sido clave para este reconocimiento.

Nada me motiva más que saber que, con un mensaje, puedo influir positivamente en la vida de alguien. He recibido múltiples mensajes de personas que, gracias a una de mis publicaciones, decidieron aprender algo nuevo, tomar acción o cambiar su forma de pensar. Esto me genera un profundo sentido de responsabilidad y compromiso con mi comunidad.

Desde una perspectiva más humana, ¿qué valores o principios personales han guiado su trayectoria y continúan siendo su brújula en el liderazgo?

Integridad, aprendizaje continuo y empatía. Creo firmemente que el liderazgo es servicio, y que liderar con propósito genera impacto sostenible. Siempre busco desafiarme y desafiar a otros a ser mejores, con un enfoque humano y una visión de largo plazo. Además, estoy convencido de que el liderazgo se demuestra con acciones, no solo con palabras. Liderar con el ejemplo es la forma más poderosa de inspirar a los demás. No se puede exigir compromiso si uno mismo no lo modela.

> *Cuando lideras con propósito, dejas huella en las personas y en los resultados.*

Los Puestos de Bolsa son un pilar para el desarrollo del mercado de capitales dominicano

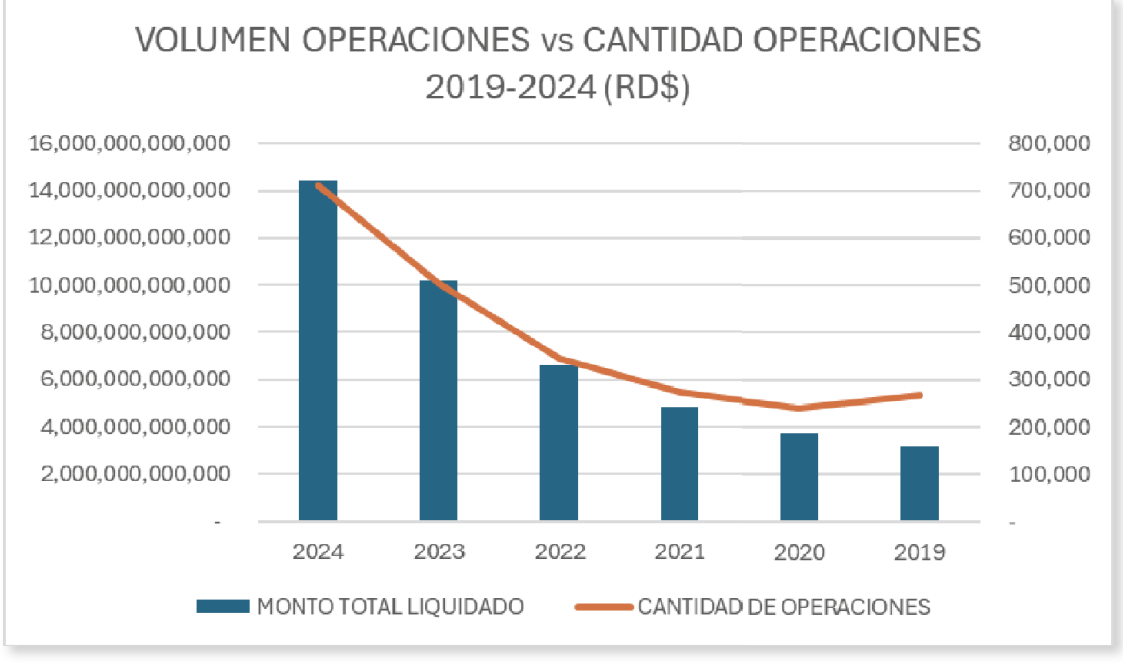
Representan el principal canal de acceso hacia el mercado de valores

La Asociación de Puestos de Bolsa de la República Dominicana (APB) se ha consolidado como una entidad clave en el desarrollo y fortalecimiento del mercado de valores del país. Agrupando a los intermediarios de valores, la APB tiene como objetivo principal promover el beneficio mutuo de sus asociados, fomentar la integración y solidaridad entre ellos, y actuar en defensa de sus intereses. Desde su rol, la organización ha sido fundamental para consolidar una estructura normativa y operativa que sustente un mercado de valores sólido, moderno y confiable.

El mercado de valores dominicano ha experimentado un crecimiento exponencial en la última década. Durante el año 2024, los Puestos de Bolsa autorizados transaron un volumen superior a US$232 mil millones, equivalentes a RD$14.4 billones, a través de 710,000 transacciones. Este incremento refleja la confianza y dinamismo del mercado de valores nacional.

Actualmente, los 15 Puestos de Bolsa autorizados mantienen activos totales que superan los US$4 mil millones (RD$258 mil millones), evidenciando la solidez y estabilidad de estas instituciones en el mercado. Este crecimiento ha sido posible gracias a una evolución constante en aspectos normativos, operativos, tecnológicos y de gestión de riesgos, permitiendo una estructura robusta y preparada para atraer nuevos inversionistas y emisores.

La implementación de la Ley 249-17 y sus reglamentos ha sido fundamental en la consolidación del mercado de valores dominicano. El engranaje de la estructura entre el Consejo Nacional del Mercado de Valores, la Superintendencia del Mercado de Valores, los Puestos de



El mercado de valores dominicano transó **RD$14.4 billones en 2024**, consolidando su rol como motor económico

Los Puestos de Bolsa manejan activos por más de **RD$258 mil millones**, reflejando confianza y estabilidad

Bolsa, Cevaldom, la Bolsa y Mercados de Valores, Administradoras de Fondos de Inversión, Fiduciarias de Oferta Pública, corredores de valores certificados, calificadoras de riesgo y auditores, ha creado un ecosistema financiero sólido y confiable.

Un indicador clave del crecimiento del mercado es el número de cuentas de corretaje abiertas a través de los Puestos de Bolsa, que ascienden a 161,000. Estas cuentas gestionan una custodia de bonos, notas, letras, fondos de inversión cerrados, fideicomisos de oferta pública y acciones, cuyo valor supera los US$47 mil millones (RD$2.9 billones). Este acceso directo al mercado es clave para democratizar la inversión y facilitar la participación de nuevos actores.

En cuanto a las emisiones de oferta pública, los Puestos de Bolsa han estructurado y colocado históricamente a diciembre 2024 un total de RD$440.4 billones. Estas emisiones han impactado positivamente en sectores productivos como la industria, construcción, financiero, energía, infraestructura y eléctrico, contribuyendo al desarrollo económico del país.

Además de canalizar el acceso a productos del mercado, los Puestos de Bolsa desempeñan un rol crucial en proporcionar liquidez en el mercado secundario. Al cierre de 2024, se transaron en este mercado volúmenes superiores a US$224 mil millones (RD$13.9 billones), facilitando la movilidad y eficiencia del capital invertido.

La visión estratégica de la Asociación de Puestos de Bolsa también se traduce en un compromiso con la educación financiera y la inclusión de nuevos actores en el ecosistema bursátil dominicano. Iniciativas orientadas a la capacitación de inversionistas, la promoción de la cultura bursátil en todos los niveles y el fortalecimiento del capital humano dentro del sector han sido pilares fundamentales para sostener el ritmo de crecimiento. Estas acciones han ampliado significativamente el alcance del mercado, permitiendo que más ciudadanos e instituciones comprendan y aprovechen las oportunidades que ofrece el mercado de valores como instrumento para preservar y hacer crecer su patrimonio.

A futuro, la APB continuará promoviendo la innovación y el desarrollo sostenible del mercado a través de alianzas estratégicas, la adopción de nuevas tecnologías y la mejora continua de sus procesos internos.

Parte de su visión incluye apoyar la digitalización del sistema financiero, facilitar el acceso a productos financieros más diversificados y mejorar la experiencia del usuario final, contribuyendo así al fortalecimiento de un ecosistema financiero más transparente, accesible y eficiente para todos los dominicanos.

Fuente: Cevaldom y BVRD

Nueva junta directiva de la Copardom para 2025-2027

COPARDOM

Impulsa una transformación laboral con rostro humano

Fortalece su liderazgo institucional y apuesta por un entorno laboral más justo, competitivo y sostenible

La Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) concluyó el período 2023-2025 reafirmando su compromiso con el fortalecimiento del sector empleador, en un contexto desafiante y cambiante que exige un liderazgo adaptativo, humano y alineado con las transformaciones del mundo laboral.

Su reciente presentación de la nueva Junta Directiva para el período 2025-2027 marcó un nuevo ciclo, con la continuidad en la presidencia de Laura Peña Izquierdo, figura clave en la consolidación institucional de la organización.

Personas al centro: una visión clara

Durante su gestión, la presidenta destacó avances significativos en la defensa del Sistema Dominicano de Seguridad Social, en la promoción de una mayor formalidad laboral y en la participación activa de COPARDOM en los espacios de diálogo socio-laboral del país. El eje común de estos logros ha sido claro: situar a las personas en el centro de las estrategias institucionales.

"Nuestro propósito ha sido inquebrantable: contribuir con la construcción de un mercado laboral más justo, competitivo y humano, donde el trabajador tenga garantías y el empleador tenga confianza", expresó Peña Izquierdo.

Apuesta por la formalidad laboral

En un mundo laboral impactado por la tecnología, la digitalización y la necesidad de modelos de trabajo más flexibles y sostenibles, la institución ha mantenido una visión de largo plazo basada en la equidad, la competitividad y el fortalecimiento de las condiciones laborales. Esta perspectiva ha permitido a la organización posicionarse como un actor clave en el ecosistema laboral dominicano.

Uno de los mayores retos del país sigue siendo la informalidad laboral, un problema que afecta la equidad social, debilita el sistema de seguridad social y limita el desarrollo económico. COPARDOM ha insistido en la necesidad de un entorno regulatorio que fomente

la formalidad, productividad y generación de empleo digno.

"Revertir la tendencia de la informalidad es una tarea urgente que debe abordarse con políticas sostenidas, colaboración entre sectores y un marco legal adaptado a la realidad del país", señaló la presidenta.

Seguridad Social y bienestar integral

La sostenibilidad del Sistema Dominicano de Seguridad Social ha sido otro de los pilares de la gestión reciente. COPARDOM ha defendido la implementación efectiva de la Ley 87-01, con énfasis en la atención primaria como herramienta para optimizar recursos, mejorar el acceso a la salud y garantizar la estabilidad financiera del sistema.

Modernización normativa para el presente laboral

El enfoque de COPARDOM sobre la transformación laboral también incluye una mirada propositiva hacia la modernización del Código de Trabajo. Adaptar la normativa a las nuevas realidades económicas y sociales es una tarea urgente. La organización ha participado activamente en las discusiones para lograr un marco regulatorio más flexible, inclusivo y alineado con los estándares internacionales.

Comunicación estratégica con impacto

La gestión de Laura Peña Izquierdo también se ha caracterizado por una estrategia comunicacional efectiva, orientada a fortalecer la visibilidad institucional y posicionar las posturas del sector empleador ante la opinión pública. Gracias a una labor proactiva en medios de comunicación y relaciones públicas, COPARDOM ha logrado insertar sus perspectivas en debates clave.

A nivel interno, la organización ha avanzado en el fortalecimiento de su estructura financiera, generando reservas y contratando herramientas que le permiten anticipar tendencias y responder con agilidad a los cambios normativos. Este enfoque institucional garantiza no solo la sostenibilidad de la confederación, sino también su capacidad para seguir representando con firmeza los intereses del sector empleador.

El reconocimiento otorgado por COPARDOM a figuras como el exministro

de Trabajo, Luis Miguel De Camps García, y otros líderes del ámbito empresarial, refleja una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el valor del legado institucional.

Una directiva plural con mirada al futuro

La nueva Junta Directiva que acompañará a Laura Peña Izquierdo en este nuevo período está conformada por representantes de empresas y asociaciones claves del país, lo que reafirma el carácter plural y representativo de COPARDOM. Esta renovación directiva, con continuidad estratégica, permite dar seguimiento a los proyectos ya iniciados y abrir nuevas líneas de acción orientadas al desarrollo del capital humano dominicano.

Compromiso constante con la transformación laboral

COPARDOM transita un momento de consolidación institucional y proyección hacia el futuro. La transformación laboral no es una meta aislada, sino un proceso continuo que requiere visión, diálogo y un compromiso genuino con las personas.

"Sabemos que el camino por delante no será fácil, pero nos mantenemos optimistas y firmes en nuestra determinación de seguir promoviendo las transformaciones necesarias", concluyó Peña Izquierdo.

iQtek

iQtek: Un ejemplo de excelencia y compromiso con la calidad

La empresa obtuvo triple certificación internacional ISO sin no conformidades, demostrando excelencia operativa y estableciéndose como referente tecnológico en la región

En un logro sin precedentes en la historia empresarial de la región, iQtek ha demostrado su inquebrantable compromiso con la excelencia al obtener simultáneamente tres prestigiosas certificaciones internacionales, otorgadas por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), a través de su representante Gerardo Tejera. Este notable éxito no solo valida la calidad de sus servicios, sino que también establece un nuevo estándar en la industria tecnológica.

La obtención simultánea de las certificaciones ISO 9001:2015, ISO/IEC 20000-1:2018 e ISO/IEC 27001:2022 representa un testimonio extraordinario del dedicado esfuerzo y la visión estratégica de iQtek. Lo que hace este logro aún más excepcional es que se alcanzó sin registrar no conformidades, un indicador inequívoco del riguroso compromiso de la empresa con la excelencia operativa.

Bajo el liderazgo visionario de Roberto Rodríguez, CEO de iQtek, y la experticia de Deiby Lozada, director de Gestión Estratégica de Calidad, la empresa ha demostrado que la excelencia no es un destino, sino un camino continuo de mejora y superación. El trabajo coordinado de todo el equipo, desde la alta dirección hasta cada colaborador, ha sido fundamental para alcanzar este importante hito.

Estas certificaciones, emitidas desde Costa Rica como ente certificador regional, no son simples documentos; representan un compromiso integral con la calidad, la seguridad y la eficiencia en la gestión de servicios tecnológicos. La ISO 9001:2015 valida los sistemas de gestión de calidad de iQtek, asegurando procesos optimizados y enfocados en la satisfacción del cliente. La ISO/IEC 20000-1:2018 certifica la excelencia en la gestión de servicios de TI, mientras que la ISO 27001:2022 garantiza los más altos estándares en seguridad de la información.

Este logro trascendental posiciona a iQtek como un referente indiscutible en el sector tecnológico, demostrando que las empresas latinoamericanas pueden alcanzar y superar los estándares internacionales más exigentes. La empresa no solo ha establecido un nuevo paradigma de excelencia corporativa, sino que también ha sentado las bases para un futuro donde la innovación y la calidad son los pilares fundamentales del éxito empresarial.

El reconocimiento otorgado por INTECO confirma el compromiso de iQtek con la excelencia y su capacidad para implementar y mantener sistemas de gestión de clase mundial. Este logro no es el final del camino, sino el comienzo de una nueva era de innovación y mejora continua en la prestación de servicios tecnológicos de alta calidad.

Deiby Lozada, Roberto Rodríguez, Gerardo Tejera y Magín Ferreiro

Dirección de Gestión Estratégica de Calidad

LÍDERES SIN ETIQUETAS

Mujeres FACTOR DE ÉXITO

Gracias por participar

ASOCIACION CIBAO
DE AHORROS Y PRESTAMOS

LABO
LABO COSPROPHAR

Pernod Ricard
Créateurs de convivialité

la oreja media

Planeta Azul

SCAPE

MAPFRE

HODELPA
HOTELS

transekūr
Dominican Republic

HELADOS HOLIS

pirulin

Mujeres
FACTOR DE ÉXITO
2025

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

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

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

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

Directora Ejecutiva de
PRODOMINICANA
Presidenta de COPARDOM
para el periodo
2023-2025

Moderador
Katherine
Pesantes
Fundadora de
Dominican Sisters

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

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

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

LA CULTURA ORGANIZACIONAL: PATRIMONIO DE CUIDADO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

Acciones comprometidas pueden ayudar a elevar el compromiso y la productividad de este sector tan importante para la economía

Doina Hernández
Gerente senior de Transformación Cultural de Newlink Dominicana

El término suena mayúsculo, admitámoslo tiene un dejo a edificio macizo, enorme. Pero la cultura organizacional lo mismo está presente en una transnacional que en pequeñas empresas, en especial en las familiares. Y tan importante es gestionarla en unas como en otras. De lo contrario, y este es otro punto en común, pueden arruinarse.

En 2023, 8,9 billones de dólares perdieron la economía global por el bajo compromiso laboral, es decir, 9% del PIB mundial. El cálculo pertenece al estudio State of the Global Workplace de la consultora Gallup.

El dato nos interesa porque el compromiso laboral está directamente relacionado con la cultura de las organizaciones. El estudio revela que en las organizaciones con buenas prácticas se evidenció que tres cuartas parte de la plana directiva y siete de cada diez empleados tienen un sólido compromiso o engagement.

Una sana cultura organizacional alude a hábitos y prácticas para trabajar en armonía, entusiasmo por alcanzar nuevas metas, cuidando unos de otros, e innovando en los procesos y resultados finales.

En ella intervienen factores como la comunicación interna, el tipo de liderazgo, la política de reconocimiento y los programas de bienestar para los empleados.

También es posible en la PYMES

El tamaño de las Pequeñas y Medianas empresas (Pymes) o startups debería propiciar una comunicación más fluida, menos jerárquica, propositiva y de escucha activa. Todas ellas se deben poner en práctica en encuentros recurrentes o “espacios de confianza”.

El objetivo es que los colaboradores compartan con franqueza al liderazgo preocupaciones, insatisfacciones, mejoras y optimizaciones a los métodos de trabajo.

Se trata de institucionalizar estos espacios, hacerlos de veras recurrente y tomar en serio los insights.

Estos espacios pueden ser más distendidos. Recientemente, se han ensayado almuerzos y hasta actividades deportivas para generar integración y apertura para discutir temas espinosos.

Cuando se trata de empresas familiares, es todavía más importante crear estos espacios de confianza. En caso contrario, los colaboradores tendrán la sensación de no tener ningún aporte que hacer en la conducción o destino de la organización. Y esto genera una alta rotación del personal.

La formación del liderazgo

Aunque las empresas sean pequeñas, sus líderes tienen que destinar el tiempo y la inversión para mantenerse actualizados en áreas vitales.

Hoy en día son indispensables formaciones en gestión de equipos, resolución de conflictos, inteligencia emocional y decisiones estratégicas.

Son herramientas que ayudan a construir una cultura organizacional sana, es decir, donde se permite la apertura, se da pie a la autonomía de los colaboradores, se evita el micromanagement y se gestionan las fricciones entre los equipos.

Estarán mejor capacitados para asumir los altibajos propios de toda organización en un contexto cada vez más competitivo y exigente.

El reconocimiento y la medición

No es necesario hacer un evento muy costoso con una logística compleja para reconocer los esfuerzos de los colaboradores.

Tanto o más valiosos pueden ser los reconocimientos orales a tiempo —que no los únicos—, en los que se destaque un performance resaltante, el compañerismo, la cooperación, las ideas innovadoras y las optimizaciones en la manera de realizar determinadas tareas.

La gratitud expresada con honestidad es tremendamente positiva dentro de las sociedades, incluyendo los ámbitos productivos. Y esto es algo que no solo pueden y deben implementar las pymes y pequeñas empresas familiares, también debería ser una práctica común en las grandes empresas.

Es una muestra de cómo se forja una cultura organizacional sólida con pequeños y constantes gestos de valía.

Por último, incluso las pequeñas compañías deben medir el pulso del bienestar y la cultura de sus organizaciones. Encuestas periódicas son indispensables y están al alcance de todos.

MISIÓN Y BIENESTAR

Francisco J. González

PhD. En Humanidades por la Universidad CEU San Pablo de Madrid. Director académico de IDADE Management School y profesor del área de Factor Humano y Empresa Familiar. Coach y Mentor de directivos y consultor de empresa familiar.

El bienestar integral de los empleados se ha convertido en un pilar esencial para aquellas organizaciones que aspiran a un desempeño competitivo y sostenible en el largo plazo. Para lograrlo, es fundamental promover tanto la salud mental como la física de las personas, pues ambas dimensiones están estrechamente vinculadas al nivel de compromiso y rendimiento dentro de los equipos de trabajo. En este sentido, la empresa deja de ser solo un espacio de generación de resultados económicos y pasa a concebirse también como un entorno que permite a cada individuo desarrollarse plenamente.

En primer lugar, resulta prioritario diseñar políticas que fomenten la salud mental y la seguridad psicológica laboral. Esto incluye, por ejemplo, crear espacios de diálogo donde el personal pueda expresar inquietudes o dificultades, sin temor a represalias. La habilitación de programas de acompañamiento y mentoría, la formación en manejo de conflictos y la construcción de entornos de trabajo seguros y respetuosos. Asimismo, para cultivar una cultura organizacional sana, es necesario que los líderes promuevan la confianza y la cooperación, valorando las contribuciones individuales y fortaleciendo los lazos de solidaridad. De esta forma, cada colaborador percibe que su esfuerzo se inscribe en una realidad más amplia que trasciende lo estrictamente productivo.

Por otro lado, conviene advertir que cuando la empresa decide atender sólo a las necesidades económicas del trabajador (salario, bonos etc.) el trabajador se entiende a sí mismo dentro de la organización casi como un suplidor, más cerca de la idea de mercenario que de la idea de miembro de una organización. Si además de lo dinerario se atiende a la formación del trabajador, éste se siente como un profesional, y por tanto su actividad laboral tiene como centro al propio trabajador. Por último, si somos capaces de despertar en el colaborador el verdadero sentido de servicio, de utilidad para otros como fruto de su trabajo estaremos acortando la distancia entre la misión personal de cada trabajador y la misión de la empresa.

Para que estas estrategias tengan un impacto significativo, es clave que se coordinen de manera coherente con la identidad y los valores corporativos. Las medidas aisladas o impuestas de forma unilateral generan resistencia y acaban siendo poco efectivas. En cambio, cuando el desarrollo integral se entiende como parte de la misión de la empresa, se abre la posibilidad de un crecimiento conjunto en el que cada persona aporta sus capacidades y a la vez consolida su aprendizaje y madurez. Este enfoque de formación continua conduce a la construcción de una cultura donde los logros son fruto del apoyo mutuo.

En conclusión, impulsar el bienestar integral de los empleados va más allá de una simple estrategia de retención o de mejorar indicadores de clima laboral. Se trata de reconocer a cada individuo como un miembro activo de la organización, capaz de incidir positivamente en los resultados y en la cultura empresarial. Así, al promover los motivos trascendentes de los empleados, la empresa no solo se beneficia en términos de rendimiento y compromiso, sino que también afianza su propuesta de valor a largo plazo hacia dentro y hacia fuera.

IMPERARE EST SERVIRE
IDADE
INSTITUTO DE ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESAS

LIDERAR CON PROPÓSITO: TRANSFORMAR ORGANIZACIONES DESDE LAS PERSONAS

Emmanuel Puga
Fundador y CEO de Great Plan
https://www.linkedin.com/in/emmanuelpuga/
www.great-plan.com | www.ktpcertificate.com

En los últimos años, hemos visto una transformación poderosa: las organizaciones más visionarias han dejado de tratar a las personas como recursos y las reconocen como el verdadero motor de evolución estratégica. Esa elección sostenida y coherente es la que hoy las posiciona a la vanguardia de sus sectores.

Aunque la tecnología cumple un rol fundamental en la competitividad de las empresas, son aquellas que utilizan ese avance como eje para potenciar el desarrollo humano las que están liderando sus sectores.

La clave no está en elegir entre personas o tecnología, sino en entender que el verdadero progreso ocurre cuando se evoluciona con ambas, en sincronía.

La transformación laboral no se trata únicamente de nuevos modelos híbridos o de adoptar herramientas digitales. Se trata de un cambio profundo en la forma en que concebimos el trabajo, el liderazgo y el desarrollo del talento. Se trata de poner a las personas en el centro, no como un eslogan, sino como una convicción operativa.

Desde nuestra experiencia en Great Plan, trabajando con compañías globales en América del Norte y América Latina, hemos visto una constante: las empresas que logran resultados sostenibles son aquellas que habilitan a sus líderes y equipos con claridad, conocimiento y propósito.

Uno de los principales desafíos que enfrentan hoy las organizaciones no es la resistencia al cambio, sino la desconexión entre las transformaciones organizacionales y la habilitación real de las personas que deben implementarlas. Cambian los procesos, cambian los sistemas, cambian los modelos de negocio... pero el conocimiento necesario para operar con efectividad en ese nuevo contexto no siempre llega a tiempo a quienes lo necesitan.

Ahí es donde entra una visión distinta: la transferencia estratégica de conocimiento como eje de la evolución organizacional. No hablamos de capacitación tradicional, sino de modelos que permiten capturar, actualizar y preservar el conocimiento crítico, alineándolo con los objetivos del negocio y con la realidad diaria de quienes hacen que las cosas pasen.

Cuando una organización decide desarrollar a su gente no desde la urgencia, sino desde la estrategia, cambia todo. Porque en ese momento, el desarrollo deja de ser un gasto para convertirse en una inversión que acelera la ejecución, reduce la incertidumbre y permite avanzar con certeza en escenarios complejos.

Pero este nuevo enfoque exige algo más: corresponsabilidad. Así como la organización tiene el deber de habilitar, el talento también tiene el poder y el deber de asumir un rol activo en su propio aprendizaje, de compartir lo que sabe y de construir nuevas capacidades colectivas. Hablar de poner a las personas en el centro no es darles todo resuelto, sino invitarlas a co-crear el camino.

Además, no basta con habilitar: hay que sostener. Y eso solo se logra cuando la cultura organizacional promueve apertura, retroalimentación y confianza como condiciones para que el conocimiento fluya y se actualice continuamente.

El aprendizaje constante no es un lujo; es un activo competitivo.

¿Y qué viene después?

Cuando las personas están verdaderamente en el centro, mejoran los indicadores de desempeño, se fortalece la cultura, se acelera la innovación, se reduce la rotación y se genera una ventaja competitiva basada en algo que no se copia fácilmente: la inteligencia colectiva viva es la única vía sostenible para construir organizaciones que se anticipan al cambio, lideran con sentido, con fuerza… y con humanidad.

Transformar desde las personas es una estrategia organizacional sólida y una decisión ética: crear espacios donde el conocimiento se comparte, el potencial se activa y el talento se convierte en una fuerza de evolución continua.

EDADISMO VS DIVERSIDAD GENERACIONAL

Gustavo Dos Santos
Director at HUMAN STADIUM
https://www.linkedin.com/in/gustavo-dos-santos-9a79379/

Mientras la sociedad avanza generando espacios de debate ante diversas formas de discriminación, el prejuicio por edad a nivel global persiste, ya sea subestimando a jóvenes profesionales o marginando a profesionales más experimentados.

El edadismo se deja ver hoy todavía en empresas, en forma de estereotipos, discriminación y prejuicios contra personas con motivo de su edad, como suele ocurrir con cualquier forma de discriminación, la mayor parte de las veces los argumentos discriminatorios a lo que se recurre, son erróneos y equivocados.

En lo que respecta al lugar de trabajo la realidad indica que la discriminación por edad percibida reduce el compromiso tanto de las personas jóvenes como de los colaboradores senior. Muchas de estas miradas, erróneas en la mayoría de los casos, se focalizan en la poca posibilidad de reconversión y adaptación, el compromiso y la convivencia.

Los sesgos etarios hoy atentan contra la posibilidad de construir culturas laborales inclusivas que fortalezcan la convivencia intergeneracional.

La edad del candidato en varios casos genera dudas, desde el imaginario del otro: “¿podrá hacerlo?", "¿asumirá riesgos?", "quizás ya se encuentra en una etapa de cierre de su carrera”, un ruido que se sigue escuchando en lo cotidiano y que no siempre en esa instancia "no se analiza el todo".

Es momento de poner atención entonces en esos prejuicios cognitivos que llevan a que saquemos conclusiones demasiado rápidas, que llevan a aplicar "rótulos no válidos" y que influyen en la toma de decisiones, a veces inconsciente, al analizar un futuro colaborador.

Cuando se ignoran las habilidades y el potencial de una persona debido a sesgos impuestos se está perdiendo la oportunidad de fomentar la diversidad de pensamiento y la innovación, la pluralidad conceptual y nuevas ideas.

La edad no aparece como determinante excluyente de manera manifiesta, aunque el filtro en muchas ocasiones se encuentra presente. ¿Hay un descarte silencioso respecto a la edad del profesional cuando el talento, en verdad, es una aptitud sin fecha de caducidad?

¿Interpretamos la linealidad cuando la riqueza hoy, en muchos casos, se encuentra en la diversidad de proyectos gestionados? ¿qué sesgos surgen en el entrevistador?

Debemos replantearnos el concepto de “talento” en cada organización enfocándonos también en colaboradores que aporten habilidades únicas al equipo, que aporten coraje y energía al proyecto, que sumen valor desde la experiencia y la actitud. E integrar políticas y dinámicas para poner en acción culturas inclusivas con un un verdadero liderazgo multigeneracional.

Se trata entonces de potenciar miradas, estilos e interpretar nuevos códigos de convivencia.

Hoy las organizaciones que desarrollan liderazgos inclusivos y que fortalecen la integración de generaciones se posicionan mejor en las prácticas para atraer y retener talento.

El Talento no tiene edad!

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

INDUSTRIA, COMERCIO
Y MIPYMES

LUCHA FIRME CONTRA EL COMERCIO ILÍCITO

CERO MUERTES POR ALCOHOL ADULTERADO

Entre 2022, 2024 y lo que va de 2025, no se ha registrado **ninguna muerte asociada al consumo de alcohol adulterado.**

Operativos y retenciones (2020-2024)

41,503
Patrullajes

450
Allanamientos

+75 millones de unidades

de mercancias ilícitas han sido decomisadas y destruidas

62,552,138
Unidades de tabaco y derivados

12,137,568
Unidades de medicamentos y derivados

921,290
Botellas de alcohol y derivados

Escanea el código QR
y explora nuestro dashboard interactivo

micmrd mic_rd
Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes

EXPO cumbre 2025

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL
Y DE NEGOCIOS

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

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

24 y 25 de octubre 2025

Hotel Sanctuary Cap Cana

¿Por qué participar?

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

Un encuentro diseñado para:

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

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

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

Acceda a la información aquí

WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE

FACTOR DE ÉXITO

30 DE AGOSTO 2025

PGA Ocean's 4

WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE
2025 國窖1573 WORLD FINAL Road to SHANGHAI

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

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

FDE SPORTS | FACTOR DE ÉXITO | FDE FACTOR DE ÉXITO