

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferencia

MÉXICO



En Nissan de manera proactiva
fomentamos la diversidad e inclusión

Luciana Herrmann

Directora de Comunicación Corporativa
de Nissan Mexicana y Latinoamérica

El efecto transformador
del liderazgo femenino

● **Magali Maldonado**

Directora de Maestría
en Liderazgo Positivo

Las mujeres tenemos que
aprender a participar más, a
desarrollar algo que llamamos
"presencia ejecutiva"

● **Beatriz Rivas Leal**

Country Manager Hult/ EF en México

Las mujeres hemos tenido que
fracturar muchos paradigmas
que giran en torno a nuestro
"rol" social

● **Oriana Herrera**

Cofundadora y Asesora Cultural de GROW

Somos fundamentales para desarrollo
de empresas, organizaciones de
sociedad civil, instituciones educativas,
familias y países porque nuestra visión
trae evolución

● **Stephanie Ocampo**

Senior Director Global Sales Field Sales
para LATAMC en Wyndham Hotels &
Resorts

En las organizaciones hay más
mujeres ocupando puestos de
liderazgo

e.tech

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

¿Desarrollas tecnología
para el **sector educativo?**
¡Súmate como aliado!



26, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE

Centro de Convenciones Puebla, México

www.etechevolvingeducation.com



SEPTIEMBRE
EXPO
TUR
FACTOR DE ÉXITO 2023

SEPTIEMBRE
2023
CAP CANA



FDE
FACTOR DE ÉXITO

[editorial]

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

El poder transformador del **liderazgo femenino**

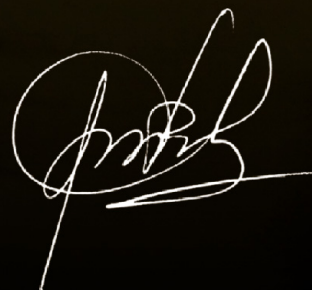
En un mundo cada vez más competitivo y cambiante, las empresas necesitan contar con líderes capaces de adaptarse, innovar y motivar a sus equipos para alcanzar los objetivos. En este escenario, las mujeres han demostrado desempeñar un rol fundamental y diferenciador.

Según diversos estudios, las mujeres tienden a ejercer un liderazgo participativo, empático, inspirador y comunicativo, que favorece el desarrollo de los talentos, la eficiencia, el clima organizacional y el cumplimiento de las metas. Además, las empresas que incorporan a mujeres en sus juntas directivas ven incrementados sus beneficios entre un 5 % y un 20 %.

Pero el liderazgo femenino no solo beneficia a las organizaciones, sino también a la sociedad en su conjunto. Las mujeres líderes contribuyen a cerrar las brechas de género, generan cambios positivos a nivel individual y colectivo, e impulsan el desarrollo económico, social y ambiental.

Por eso, en esta edición queremos reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres que lideran la transformación en diferentes ámbitos: político, empresarial y social. Compartiremos una selección de mujeres que nos contarán sus experiencias, desafíos y aprendizajes como líderes en sus respectivos campos. Sin embargo, somos conscientes de que hay muchas más que merecen nuestro aplauso y admiración.

Esta edición nos llena de orgullo y esperanza al ver cómo las mujeres asumen un rol protagónico en un mundo que necesita de su talento, creatividad y compromiso. También nos invita a reflexionar sobre los desafíos que aún quedan por superar para lograr la equidad de género y la participación plena de todas las personas en la construcción de un futuro mejor.



VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS
EDICIONES



[contenido]

portada

En Nissan de manera proactiva fomentamos la diversidad e inclusión

pág.
12

Luciana Herrmann
Directora de Comunicación Corporativa de Nissan Mexicana y Latinoamérica

interview

Las mujeres tenemos que aprender a participar más, a desarrollar algo que llamamos “presencia ejecutiva”

pág.
23

Magali Maldonado
Directora de Maestría en Liderazgo Positivo

interview

Las mujeres hemos tenido que fracturar muchos paradigmas que giran en torno a nuestro “rol” social

pág.
28

Beatriz Rivas Leal
Country Manager Hult/ EF en México

interview

Somos fundamentales para desarrollo de empresas, organizaciones de sociedad civil, instituciones educativas, familias y países porque nuestra visión trae evolución

pág.
32

Oriana Herrera
Cofundadora y Asesora Cultural de GROW

interview

En las organizaciones hay más mujeres ocupando puestos de liderazgo

pág.
39

Stephanie Ocampo
Senior Director Global Sales Field Sales para LATAMC en Wyndham Hotels & Resorts

empresarialesvip



pág.
60

Segundo conversatorio Mujeres Factor de Éxito
El efecto transformador del liderazgo femenino

directorío

► Revista Factor de Éxito México Número 9, Año 2



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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Director de Comunicaciones:
Baudy Dávila

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Coordinadora de contenidos:
Tina Pérez

Periodistas:
Isamar Febres
Magnolia Sánchez
Baudy Dávila

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Andrés Villalobos Rodríguez
Consultor, experto en Finanzas, Comercialización y Desarrollo de Negocios

Articlistas:
Álvaro "Cuco" de Venegas
Ingrid Soto

Revista Factor de Éxito México
info@mexico.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9

Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.
Local C-6.

Ensanche Naco. Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta
info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:
info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador
info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Colombia
info@colombia.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami
info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá
info@panama.revistafactordeexito.com

La Federación Mexicana de Fútbol

La Federación Mexicana de Fútbol presenta a Grupo GRISI como Patrocinador de la Selección Nacional de México

La Federación Mexicana de Fútbol (FMF) presentó a Grupo GRISI como nuevo patrocinador oficial de la Selección Nacional de México en un evento celebrado en el Centro de Alto Rendimiento de la FMF. El acuerdo comercial firmado será por los siguientes cuatro años e incluirá un paquete de beneficios con viajes, experiencias y acceso a jugadores. Alejandro Grisi, director general de Grupo GRISI y José Romano, director general de ventas de la FMF estuvieron presentes en el acto.

Grupo GRISI es una empresa mexicana que celebra 160 años de existencia y se suma a la familia de la Selección Nacional de México durante los próximos cuatro años. Alejandro Grisi compartió que es un verdadero honor unirse a una de las familias más queridas de México y que estarán acompañando el camino de la Selección Nacional de México en diversas justas deportivas.

José Romano dio la bienvenida a Grupo GRISI y habló de la importancia de generar esta alianza comercial entre dos marcas mexicanas. Compartió que esta alianza identifica como mexicanas y que el apoyo irá directo a impulsar el desarrollo del fútbol mexicano a través de todas las categorías de las Selecciones Nacionales.



Ambos directivos coincidieron en que el inicio del próximo ciclo mundialista en el cual México será una de las sedes es un momento oportuno para apoyar al país y a todas las Selecciones Nacionales. Alejandro Grisi invitó a los presentes a demostrar su amor y pasión por México y puntualizó que hay que jugársela por México.

Roku

The Roku Channel presenta su nuevo documental original: Mamás. Este documental te llevará en un viaje a través de las fascinantes vidas de las matriarcas del reino animal y te mostrará hasta dónde pueden llegar para proteger a sus crías. Independientemente de la especie, todas las madres aman, valoran y arriesgan sus propias vidas por el bien de sus hijos.

Desde los bosques de Sri Lanka hasta los desiertos de África, la cinematografía y los hermosos paisajes te dejarán sin aliento. Las especies que aparecen en este Roku Original incluyen avispas alfareras, osos pardos, colibríes, babuinos amarillos, guepardos, leones, ñus, chacales de lomo negro, ranas dardo de fresa y muchas más. Cada una con su propia historia única y conmovedora.

Mamás es narrado por la talentosa actriz, periodista, productora y modelo española Elsa Pataky. Conocida por su participación en Fast and Furious 5, Elsa aporta su voz única y emotiva a este documental. “Fue increíble ser parte de MAMÁS”, comentó Elsa. “Es una poderosa historia de lealtad, familia y la belleza de la maternidad”.

Este documental es una celebración de la maternidad en todas sus formas. Desde el amor incondicional hasta el sacrificio extremo, Mamás muestra lo que significa ser madre en el reino animal. Con impresionantes imágenes y una narración conmovedora, este documental es una experiencia emocional que no querrás perderte.



Mamás ya está disponible a partir de hoy a través de The Roku Channel. No pierdas la oportunidad de ver este impresionante documental y descubre la belleza y el poder de la maternidad en el reino animal.

Transformación digital

La sexagésimo quinta entrega del Premio Ariel 2023 se llevará a cabo en el Teatro Degollado en Guadalajara el 9 de septiembre de 2023. Este importante evento ha sido posible gracias al apoyo del Gobierno del Estado de Jalisco, la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, la Secretaría de Turismo del Estado de Jalisco, la Coordinación de Crecimiento y Desarrollo Económico del Gobierno de Jalisco, la Oficina de Visitantes y Convenciones del Gobierno de Jalisco, la Agencia Estatal de Entretenimiento de Jalisco, así como de la Secretaría de Cultura del Gobierno Federal (a través del IMCINE y la Cineteca Nacional).

Es relevante destacar que esta será la primera vez que la Ceremonia de Entrega del Premio Ariel se lleve a cabo fuera de la Ciudad de México. Con ello, la Academia inaugura un sueño largamente anhelado por sus



miembros: descentralizar la ceremonia que premia la excelencia del cine mexicano. Se espera que en el futuro la entrega pueda llevarse a cabo en otras ciudades del país.

La Academia agradece al Gobierno de Jalisco y al Gobierno Federal por hacer posible que este importante evento que celebra el quehacer cinematográfico sea en Guadalajara. También se destaca el apoyo económico de EFD International, los miembros de la Academia Mexicana de Artes y Ciencias Cinematográficas, A.C. y la comunidad cinematográfica

que, con sus cuotas de inscripción, hicieron posible el visionado y la votación para elegir a los nominados y ganadores.

Hult / EF y Nissan organizan el primer Woman Think Thank sobre inclusión y equidad de género

Think Tank, que tuvo como objetivo fomentar la inclusión y la equidad de género en el ámbito empresarial. Building Gender Equality Together fue el panel en el que participaron destacados ponentes como: Natalia Caicedo, People Continuity Director para Grupo Modelo, Moisés Marques, HR Corporate Innovation & Strategy Director en Coca-Cola Femsa, y Luciana Herrmann, directora de Comunicación Corporativa de Nissan Mexicana.

Natalia Vargas, representante de Hult /EF, inauguró el evento al que asistieron líderes de Recursos Humanos y Learning & Development para conocer la importancia de la educación como herramienta clave para el cambio social y la creación de una cultura de inclusión. "Creemos firmemente que la educación es la manera en que la sociedad va a cambiar nuestra mente...En Hult /EF, nos definimos como changemakers y nos comprometemos a ayudar a las organizaciones a desarrollar las habilidades necesarias para crear un cambio real en la sociedad".



Stephanie Kwolek

Stephanie Kwolek fue una ingeniera química que dejó un gran legado en el campo de la investigación y la ingeniería. Mientras colaboró con DuPont, logró desarrollar una fibra de arámida que ha salvado miles de vidas durante más de 50 años: el Kevlar®. Este compuesto de alta resistencia es utilizado principalmente en equipos de protección personal como chalecos antibalas y cascos balísticos, pero también en diversos campos de la industria.

Kwolek nació el 31 de julio de 1923 en New Kensington, Pensilvania. Al concluir con sus estudios comenzó a trabajar en DuPont como química ingeniera polimérica y desarrolló gran parte de su carrera en el laboratorio de fibras textiles. Su objetivo era inventar una fibra que fuera más resistente que el nylon; sin embargo, después de distintos experimentos y pruebas logró formar en 1985 el poliparafenileno tereftalamida, una componente incluso más resistente que el acero y sobre todo más ligero.

La compañía comenzó a comercializar el Kevlar® en 1972, este material tiene actualmente más de 200 aplicaciones. Esta invención trajo consigo diversos reconocimientos, entre ellos su ingreso al Salón Nacional de la Fama de Inventores en 1994. Con el paso de los años Stephanie se convirtió en un ejemplo a seguir para las ingenieras o estudiantes del área. Durante su vida siempre buscó impulsar a las mujeres a cumplir sus metas y animarlas a especializarse bajo disciplinas de



ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Educación STEM), cuyas ramas anteriormente eran elegidas únicamente por hombres.

El Día Internacional de la Mujer Ingeniera se celebra para fomentar el desarrollo de la mujer en los sectores de la tecnología e investigación y reconocer el trabajo que han realizado. Esta celebración se origina con motivo del 95 aniversario de la Women's Engineering Society en 2014, con el objetivo de destacar y reconocer a las mujeres pertenecientes al sector.

Tec de Monterrey

El Tecnológico de Monterrey está presente en la Bienal de Arquitectura de Venecia 2023 con la obra "URDIMBRE" en la exposición Time Space Existence. La pieza fue creada por más de 20 estudiantes de la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño del Tec y estará en exhibición hasta el 26 de noviembre de 2023.

La Bienal de Arquitectura en Venecia reúne a universidades y estudiantes de todo el mundo para presentar expresiones emergentes de sostenibilidad en sus numerosas formas. La exposición Time Space Existence está organizada por el European Cultural Centre y presenta el trabajo de instituciones académicas como Columbia University, Harvard University, Cornell University, TU Delft, ETH Zürich, MIT, TU Berlín, UPenn y Illinois School of Architecture.

Ilaria Marcatelli, University Section del European Cultural Centre, señala que las propuestas de las universidades enriquecen estas exposiciones. "Cada dos años organizamos exposiciones de arquitectura con la participación de importantes instituciones y universidades de todo el mundo. La participación del Tec es una muestra muy relevante en torno a la investigación sobre el futuro", indicó.

A través de "URDIMBRE", el Tec contribuye con su mirada al laboratorio del futuro, tema propuesto por Lesley Lokko, curadora de la Bienal de Arquitectura



de Venecia 2023. Alfredo Hidalgo Rasmussen, Decano Asociado de Investigación, Posgrados y Educación Continua de la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño del Tec comenta que su participación representa una oportunidad para reflexionar sobre el futuro y comprometerse con el medio ambiente.

Este año, Time Space Existence se ha enfocado en las expresiones emergentes de la sostenibilidad en sus numerosas formas. Los participantes abordarán temas como justicia social y coexistencia entre el entorno urbano construido y la naturaleza que lo rodea.

Adidas Splits presentados por Avène agotados en primera ruta

El 7 de mayo comenzó la cuenta regresiva hacia el Maratón de la Ciudad de México Telcel con la ruta Revolución de 9 km. 5,000 corredores se reunieron cerca del Monumento a la Revolución para competir. José Antonio Uribe Marino fue el ganador de la rama masculina, mientras que Citlali Cristian Moscote fue la ganadora de la rama femenina.

Ciudad de México, 8 de mayo de 2023. El domingo por la mañana, miles de corredores en la Ciudad de México se pusieron los tenis para registrar un lleno total y un agotamiento en la venta de inscripciones para la primera de las 4 rutas de los adidas Splits presentados por Avène 2023. Los participantes corrieron 9 km cerca del Monumento a la Revolución para recibir una medalla coleccionable.



Familias, parejas, amigos e incluso mascotas acompañaron a corredores amateurs y élite y miembros de la comunidad runner de adidas en la primera ruta que

sirvió como preparación importante para muchos en su camino hacia el Maratón de la Ciudad de México Telcel.

Las siguientes rutas de los adidas Splits presentados por Avène fueron Zacatépétl 12K el 4 de junio, Viveros de Coyoacán 16K el próximo 25 de junio y Reforma 30K el 30 de julio. Quienes estuvieron interesados en participar pudieron inscribirse en el sitio web oficial: <https://splitsadidas.mx/>. El costo de inscripción para cada carrera fue de \$610 por persona.

Este evento no habría sido posible sin los esfuerzos conjuntos de adidas, Avène, Chirey y la División de Eventos del Grupo Expansión, así como el Instituto del Deporte de la Ciudad de México y el Gobierno de la Ciudad de México. Marcas como Gatorade, Epura, Alpura Seeds, Microbiotfit, Telcel, FINAMEX, Laboratorios LAPI, Garmin, Shocks y Abitü también apoyaron y confiaron en este evento.

Binance Capital Connect

Es una plataforma para que los gestores de fondos de inversión especializados en proyectos cripto se conecten con inversionistas institucionales interesados.

Capital Connect busca facilitar el flujo de información entre inversionistas institucionales y los gestores de fondos, ayudando a conectarlos a través de una plataforma común.

¿Cómo funciona Capital Connect? Los gestores de fondos de inversión que han pasado la verificación corporativa de Binance VIP (KYB) y son usuarios de nivel VIP, pueden aparecer en Capital Connect para expresar su interés en recibir financiamiento. Los inversionistas institucionales pueden revisar e iniciar el contacto directo con los gestores de los fondos de inversión que les parezcan atractivos.



A continuación, los gestores de inversiones pueden revisar y decidir cómo desean responder. El proceso de contacto está automatizado y los participantes son anónimos para proteger la información del usuario hasta que se acepta una conexión. Binance no participa en las discusiones ni en ninguna ejecución entre los inversionistas y los gestores de los fondos.

"Los cambios en los tipos de interés y la rápida evolución de las condiciones macroeconómicas han dado lugar a un aumento de las consultas institucionales. Con Capital Connect, podemos ayudar a crear normas de divulgación de información para participantes en el mercado con diferentes necesidades de inversión y captación de fondos."

afirmó Catherine Chen, Directora de Binance VIP e Institucional.

Luciana Herrmann

Directora de Comunicación Corporativa de Nissan Mexicana y Latinoamérica

En Nissan de manera proactiva fomentamos la diversidad e inclusión

La ejecutiva también es consejera del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa, en el pilar de Talento Femenino y, tras estar involucrada en el tema, ha implementado en conjunto con el equipo de trabajo, proyectos para impulsar el desarrollo de las mujeres adentro de la empresa, incluido el compromiso con el Women Empowerment Principles de la ONU Mujeres.

Luciana Herrmann es directora de Comunicación Corporativa de Nissan Mexicana y Latinoamérica y cuenta con una trayectoria de más de 20 años en la industria automotriz.

Inició su carrera en la compañía en 2015 como subdirectora de Comunicación Corporativa para Nissan Latinoamérica y en su anterior posición se desempeñó como líder global de Mercadotecnia para Datsun en las oficinas centrales de Yokohama, Japón.

Cuenta con una licenciatura en Administración de Empresas por la Universidad Presbiteriana Mackenzie y con un posgrado en Mercadotecnia por la Escuela Superior de Publicidad y Marketing, ambas en São Paulo, Brasil.

En su trayectoria ha liderado equipos multifuncionales y culturales en Latinoamérica, así como en mercados asiáticos, implementado proyectos de comunicación y marketing de productos, lanzamientos y posicionamiento de marcas, de ejecutivos, entre otros.

Adicional a su rol, es consejera del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa, en el pilar de Talento Femenino y, tras estar involucrada en el tema, ha implementado en conjunto con el equipo de trabajo, proyectos para impulsar el desarrollo de las mujeres adentro de la empresa, incluido el compromiso con el Women Empowerment Principles de la ONU Mujeres.

Esta líder también es coordinadora y coautora de un libro de historias para impulsar el desarrollo del talento femenino.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Independiente de género, un líder o una líder es un concepto muy distinto a lo que solía ser en el pasado y afortunadamente sigue evolucionando. Actualmente los líderes han tomado un rol mucho más colaborativo, en el sentido de guiar, inspirar y motivar a los distintos miembros de un equipo a llegar a un objetivo común, a colaborar para obtener los mejores resultados; un líder tiene que ser un oyente activo y actuar en el sentido de orientar al equipo con su visión, experiencia para lograr lo que se espera, para colaborar de manera positiva y asegurarse de que el ambiente laboral sea también un lugar agradable en todos los sentidos.

Sobre todo, tras pandemia, el rol de los líderes sigue transformándose y actualmente es importante que ellos también tengan mucha aportación en cuanto a lo que es el proporcionar ambientes de trabajo seguros, inclusivos, en que el respeto y la preocupación por la salud emocional de los equipos también sea un factor importante para





considerar. Es por ello por lo que Nissan, de manera proactiva, fomentamos la diversidad y la inclusión, y estamos convencidos de que atraer al mejor talento –sin importar sus condiciones físicas, género, nacionalidad, raza, edad u orientación sexual– se traduce en mayor creatividad y mejores formas de trabajo. Asimismo, buscamos que todos los colaboradores logren identificarse con el sentimiento de pertenencia y orgullo, al estar en un ambiente culturalmente diverso. Como lo hacemos en Nissan bajo nuestro lema “Valora la diversidad y combate el hostigamiento”.

El liderazgo femenino puede contribuir con la visión y la sensibilidad / habilidad que tienen las mujeres para lidiar con situaciones diversas, muchas veces complejas, nuestra capacidad multitasking nos lleva siempre a ver de forma más holística todos los proyectos y visionamos bajo diferentes perspectivas la obtención de un gran resultado.

Retamos lo establecido, constantemente impulsamos a que más colaboradores rompan el “mito” de que la industria automotriz es únicamente para hombres, eliminamos estereotipos. Y como resultado de estas iniciativas, se duplicó el porcentaje de mujeres entre los gerentes de Nissan a nivel mundial entre 2008 y 2021. En los últimos años el porcentaje de mujeres trabajando en Nissan

Mexicana ha presentado un importante incremento, particularmente en puestos directivos. Como ejemplo de esto tenemos un crecimiento de más del 12% de mujeres ejecutivas desde el 2019. A su vez, por primera vez en la historia de Nissan, contamos con directoras mujeres en el grupo de ejecutivos de manufactura y actualmente son más de 30 en puestos de subdirección y dirección en el total de la empresa.

Sin embargo, estos son apenas algunos de los resultados alcanzados. Lo importante realmente es asegurarnos que Nissan sea una empresa abierta a los distintos perfiles de persona. Esto nos ha llevado a ser reconocidos por tres años consecutivos por el ranking “Top Companies” y también por el ranking “Top Companies” para mujeres en el 2022.

¿Cuál considera que es esa misión única e irrepetible, que solo usted puede hacer con su equipo de trabajo?

Compartir un poco mi visión desde un espectro más amplio, al ser extranjera, al haber tenido una experiencia en otros mercados como Venezuela, Japón, Brasil, Alemania, Reino Unido. Este intercambio de culturas, experiencias diversas nos permite tener ideas más creativas, saber ser más resilientes y lidiar con los distintos perfiles de personas.

También al ser la hija mayor de una familia de cuatro hijas, siempre tuve una preocupación y una responsabilidad por cuidar a los demás. Esta preocupación por el ser humano, por darles guía, confort y hacer que se sientan bien y reconocidos por lo que hacen.

Valoro mucho el reconocimiento y por esto, mi estilo también es empoderar al equipo para que tomen liderazgo de sus proyectos, sepan desde cómo presentarlos, hasta como presentar resultados y reconocer esfuerzos. Hay un programa en particular que me emociona mucho que es Nissan Insiders, en el que desarrollamos y preparamos personas en distintas áreas, con diversos conocimientos para actuar como influencers de la marca al exterior. Muchas veces gente que no había tenido la oportunidad de conocer la marca, productos, por ser de áreas muy técnicas, empieza a tener oportunidades muy exclusivas. Esto es ofrecer los recursos para que puedan desarrollarse.

Buscar siempre el cómo sí: si hay algo que me desafía es cuando alguien me dice, “esto siempre funcionó así, entonces mejor no hacer algo distinto”. Pues a mí me encanta encontrar diferentes soluciones para los mismos problemas, buscar formas innovadoras y más sencillas de hacer las cosas y siempre tratando de dejar una huella de transformación.

CUMBRE 360

LATINOAMERICANA DE MANAGEMENT



ADEN

Te acompaña

Edición Híbrida



4, 5 Y 6 DE JULIO DE 2023

+ 20 EVENTOS PRESENCIALES Y ONLINE

CONSULTA LA AGENDA COMPLETA EN
www.cumbre.aden.org

OBTÉN TU
ENTRADA POR

USD 50

CON CÓDIGO
EARLYBIRD

*VÁLIDO POR MES DE JUNIO DE 2023



¡Escaneá el QR y obtén ahora tu Team Ticket!

El futuro se juega en equipo

¿Cómo integrar todos los aspectos de la vida de una mujer para liderar con éxito?

Definitivamente conciliar casa, familia, hijos para los que tienen una vida profesional intensa no es una tarea sencilla, sin embargo, todas y todos necesitamos encontrar la solución que mejor se adapte a nuestras necesidades. Conformar una red de apoyo es fundamental. En mi caso particular, al ser extranjera y el principal ingreso financiero de la familia, cuando tomé la decisión de mudarme del país, tuve que contar mucho con el apoyo de mi esposo, quien ha sido fundamental, pero sobre todo contar con una red de apoyo en la escuela de mi hijo, entre amigos del trabajo y de afuera con quienes eventualmente sé que me puedo apoyar y confiar.



¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección?

Datos de la ONU Mujeres indican que llevará 300 años para que contemos con un ambiente de trabajo más equitativo, por lo que cada paso que avanzamos hay que ser celebrado. Sí vemos avances como, por ejemplo, ya contar con historias de éxito en distintos segmentos, como el de María Ariza, directora general de BIVA, primera mujer en comendar una plaza bursátil o Paz Austin, directora del Consejo Mexicano Vitivinícola. Hasta mismo en Nissan, la vicepresidenta global de Marketing y Ventas, una de las pocas mujeres en Japón en un puesto tan importante, siendo esto muestra de que sí se puede. Además, el hecho que se empiece a hablar más allá del tema es un paso importante. Qué exista más sororidad, apoyo mutuo entre las mujeres es extremadamente positivo.

Sin embargo, aún existen muchas oportunidades y brechas por cerrarse. Lo más importante es que empecemos a actuar ya, y así poder acotar distancias, caminos para las futuras generaciones.

¿Qué es lo mejor de su rol actual como directora de Comunicaciones y Relaciones Públicas de Nissan México?

Conocer el negocio por completo, reportar a un CEO es una responsabilidad muy grande, sin embargo, una oportunidad de aprender. Ahora lo más importante como estar en el área de Comunicación es promover un impacto positivo en las personas, con nuestra voz, con las historias de la marca, productos y principalmente de nuestra gente. Y hacer que las historias lleguen a los clientes y puedan realizar sueños y promover un futuro mejor, como es el caso del lanzamiento Nissan e-POWER, una tecnología exclusiva de Nissan que está rompiendo los paradigmas de la movilidad eléctrica, al estar conformada por un motor totalmente eléctrico que se encarga de impulsar las ruedas, y un pequeño motor a gasolina que sirve como fuente de energía para el motor eléctrico, lo que hace que el vehículo no requiera de infraestructura de carga.

Formar parte de este lanzamiento y de tener la responsabilidad de comunicar a nuestras audiencias Ambition 2030, nuestra visión a largo plazo para impulsar la movilidad y más allá, al tiempo que nos convertimos en una empresa sostenible e impulsamos un mundo más limpio, seguro e inclusivo, son de los retos increíbles que me llenan de orgullo al poder acompañar e impulsar la estrategia de la compañía formando parte importante en su historia de movilidad.

La libertad de poder crear iniciativas que conecten a las personas, implementar herramientas de comunicación que permitan a la gente colaborar más allá y hasta desarrollar actividades que pueden aportar un granito de arena a la sociedad, tal y como fue el caso de Nallely Esparza, maestra originaria de Aguascalientes, que tras la pandemia de la Covid-19, adaptó su camioneta para poder continuar dando clases a domicilio. Posteriormente, Nissan, obsequió una camioneta Nissan NP300 transformada con un salón de clases móvil, con el fin de que la maestra continuara llevando la educación a sus alumnos, y fue muy gratificante impulsar casos como el suyo, pero también hacer que su historia se conociera.

¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?

Del CEO de Nissan, José Román – de aventarme a una experiencia internacional. Y este para mí ha sido lo mejor que he experimentado en mi vida. Aunque ya tenía a una hermana que vivía en EE. UU., yo misma no pensaba dejar a la familia en Brasil, por ser muy conectada. Y ya son 8 años ahora de vivir afuera, en México, 5.5 y Japón 1.5. Nunca pensé que duraría tanto, pero ha sido fundamental para mi crecimiento. No es sencillo dejar todo lo que construimos hacia atrás, pero es importante para el desarrollo profesional contar con una experiencia exterior.



¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?

La positividad y el equilibrio emocional. Ya experimenté muchos tipos de situaciones y estilos de liderazgo distintos en mi carrera, traté de aprender de los mismos y no detenerme, siempre viendo el lado positivo de las cosas.

La pandemia fue compleja, sin embargo, liderar un área de Comunicación bajo las circunstancias que estuvimos todos era un gran reto. Yo traté de centrarme en la audiencia y en qué necesitaban escuchar para proponer compartir los mejores contenidos, la mejor información, de la mejor manera. Propuse el primer Townhall virtual, con la presencia del CEO, del área de HR y salud con la participación de miles de personas y fue un gran éxito, era lo que la gente necesitaba a su momento. No sabíamos exactamente si la tecnología funcionaría perfectamente, como la gente reaccionaría, sin embargo, tratamos de prepararnos bien para todas las situaciones y así empezamos a tener este canal como el principal para mantener el contacto con nuestros colaboradores. Estar en una situación en la que día tras día recibes informaciones, por veces contradictorias y también difíciles no fue sencillo, pero mi fortaleza fue el control emocional y encontrar el lado positivo de las cosas para asegurarme llevar lo mejor a mi equipo y a todos los colaboradores de Nissan Mexicana.

¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?

Su propia percepción de sí misma, de creer que no tiene la capacidad, de que no está preparada, tener miedo de ser juzgada. Es importante enfrentarse a estos miedos, aventarse a situaciones desconocidas y así ampliar el abanico de experiencias que las pueden conducir al éxito. Puede haber fallas, sí, pero con las mismas también se aprende y se saca provecho para que no vuelva a suceder.

¿Qué consejos le daría a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección?

En primer lugar, me gusta mencionar que debe asegurarse de su capacitación personal, obtener certificaciones que respalden la experiencia, aprender 3 o más idiomas. Asegurarse que la base este bien preparada. El éxito no viene fácil, es necesario estudiar y capacitarse, constantemente y no solo sobre su área de interés, también de temas como economía, política, estar enterada de lo que sucede en el mundo, leer periódicos, revistas, es fundamental para estar siempre actualizado.

Además de esto, algunas recomendaciones que saco de mi libro “Uma Sobe e Puxa a Outra”, serían:

Crear un buen networking. Esto aprendí en uno de mis primeros trabajos y fue una base importantísima y que valoro mucho. A mí me gusta conocer personas, historias, estar conectada, por lo que me facilita el proceso. Sin embargo, también se puede aprender cómo hacerlo.

Cuidar de su independencia financiera, aprender de inversiones y desde muy temprano empezar a ahorrar. Siempre estuve interesada en el tema, aunque no sea una experta, pero esto me ha dado algo más de tranquilidad en la vida adulta. Además, esto ayuda a las mujeres a independizarse, es decir, poder decidir sobre su carrera y su vida personal,

distinto del pasado en el que el camino era casarse y apoyarse en la pareja.

No dejar que el “síndrome de impostora” gane proporciones más allá de lo necesario. Nuestros éxitos son el fruto del trabajo arduo y no de la buena suerte. No dudar del potencial que tenemos para hacer las cosas de forma exitosa.

Encontrar su propio “ikigai” – este es un concepto que conocí cuando viví en Japón y el cual se refiere a encontrar el significado, el propósito en las cosas que hacemos, buscar la razón de ser y qué te hará feliz, independiente de lo que hagas.

¿Qué cambiaría del mundo empresarial si tuviera la oportunidad?

Me aseguraría tener ambientes aún más inclusivos en todos los segmentos, pues con esto, la convivencia es más agradable entre todos, hay más creatividad, con pensamientos distintos e ideas innovadoras. Actualmente estamos trabajando en implementar políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, para motivar a las personas a impulsar valores como la diversidad, inclusión y multiculturalidad.

Con el fin de fomentar aún más una cultura de diversidad e inclusión, en el año fiscal 2018, en Nissan Japón, introdujimos un “Aprendizaje Electrónico de Sesgos Inconscientes” para todos los empleados directos, para que puedan aprender la influencia de los sesgos inconscientes que todos tienen, así como las técnicas para mitigar sus efectos. En el año fiscal 2019, implementamos también esta iniciativa en América Latina, y planeamos llevarla gradualmente al resto de nuestros sitios globales.

Además, realizamos eventos locales con temas de diversidad y llevamos a cabo programas de capacitación para empleados de todo el mundo. Los colaboradores también pueden conocer la visión y las iniciativas de Nissan relacionadas con DEI a través de

artículos en la intranet de la empresa y los programas de aprendizaje en línea.

También, otra cosa que promovería sería menos juntas formales, en vez de esto, impulsaría más tiempos y espacios para intercambios que generen ideas creativas.

¿Cómo conseguir más mujeres líderes en todos los ámbitos?

Desde la perspectiva de la sociedad, sería incentivando la educación, la capacitación, acceso a información y mejorando la base de mujeres que quieren formar parte de la transformación.



En cuanto al papel de las empresas en este sentido, podría mencionar que ser una empresa atractiva para las mujeres también en los distintos niveles también es fundamental. Mientras más nos aseguremos que tengamos mujeres en todas las posiciones, mayores serán las posibilidades de hacer que crezcan también. Por eso, el enfoque en la base de la pirámide es un factor extremadamente importante.

Permitir el desarrollo, brindar las herramientas, promover foros de discusión y apoyo mutuo son iniciativas que las empresas pueden desarrollar para empezar este proceso de construcción de un futuro más inclusivo. El mundo corporativo tiene una responsabilidad y una posibilidad única de promover un cambio y por ello, invito a todos

y todas que puedan, aprender más allá del tema, buscar información con las instituciones expertas en materia, como es el caso de la ONU Mujeres, para hacerlo. Empezar este proceso puede traer inúmeros beneficios para ambas partes.

Además, contar con ejemplos claros que demuestren que la empresa es un espacio inclusivo también es fundamental. Actualmente en Nissan, las directoras en distintas áreas también están llevándose esta misión de abrir los caminos para las futuras generaciones y esto ha sido un factor muy importante para seguir avanzando en el tema.

Donde Dios Descansó el Séptimo Día

Un paradisiaco lugar
en la isla del Gran Roque,
archipiélago de Los Roques - Venezuela

- Atención con calidez humana
- Confort, lujo y servicio de excelencia
 - Restaurante, bar y discoteca
- Respeto, Integridad, innovación y responsabilidad con los huéspedes



POSADA GALAPAGOS

📞 +584142417377/04142649949/04142068137

✉️ posadagalapagoslosroques@gmail.com

🌐 <https://posadagalapagos.com.ve>

📷 @posadagalapagoslosroques

Ana Paola Villegas

Fundadora Mamá Gallina y Mompreneur México

Una mujer verdaderamente empoderada es una mujer económicamente independiente

A través de webinars y conferencias vía zoom, ayuda y guía a mujeres de habla hispana a tener control de sus finanzas.

Mamá bloguera, emprendedora y experta en finanzas personales, Ana Paola Villegas es madre de 3 y una de las primeras mommy bloggers en México.

“Si te fijas —afirma— los países más avanzados son los que logran tener una participación laboral mayor de mujeres, esto enriquece económica y culturalmente a ese país en cuestión. Lo que sí se podría llamar nuestro poder transformador, es que, si en países donde la mujer no está tan presente laboralmente, hacen leyes, apoyan e impulsan el trabajo de las mujeres y madres, tendrá 100 % seguro un crecimiento exponencial y positivo, es decir, las mujeres transforman la realidad económica de cualquier sociedad y país, ese es nuestro poder transformador más importante”.

En el 2014 MSN Prodigy, Microsoft la consideró como una de las cinco mujeres con más influencia en internet en México dio ese título. Cuenta con más de 10 años haciendo contenido digital sobre maternidad y desde la pandemia en temas de finanzas personales, porque cree que la información es libertad y su pasión es ayudar a mamás.

“Hoy en día, en México seguimos teniendo muchos tabúes alrededor de temas de la mujer, maternidad, crianza, pero sobre todo, hay muchísimos tabúes sobre el DINERO. Dicen que no es de buena educación hablar de dinero, y justo por frases de este tipo, tomé esta misión de poder hablar SIEMPRE de dinero, ayudar y guiar a mujeres de habla hispana a que tengan control de sus finanzas. El divorcio en México está en 40 % en donde 7 de cada 10 madres solteras NO reciben pensión alimenticia. Esto se une a nuestro nivel de violencia. Según el INEGI 70 % de todas las mujeres mexicanas de los 15 años en adelante ha vivido al menos un tipo de los 4 cuatro tipos de violencia: física, psicológica, sexual y económica. No tienes que ser un matemático para entender que MUCHAS mujeres están en relaciones tóxicas o violentas y no se pueden salir por temas económicos, o si se divorcian, baja su nivel de vida y muchas veces no pueden darle a ellas y sus hijos lo que necesitan. Hoy en día uso mis plataformas para ayudar a mamás a ser económicamente independientes y tener control de sus finanzas por que una mujer verdaderamente empoderada, es una mujer económicamente independiente”.

Mamá Gallina lleva 10 años de existencia, ¿cómo se mantiene un blog por más de una década siendo uno de los más populares entre las mamás? ¿Cuáles han sido las claves de su éxito?

Mi meta nunca fue ser la más popular, pero sí ser la más honesta y ser un libro abierto. Decir las cosas como son a través de mi experiencia y mis años de ser mamá, ha sido una manera de poder hacer



comunidad y que las mamás también se abrieran conmigo y me compartieran su experiencia. Mi hijo más grande tiene 26 años y luego le sigue una niña de 13 y la chiquita de 11 años. Fui mamá a los 21, forzada en un matrimonio el cual no quería, pero lo hice porque si no, no podía tener los recursos monetarios para acabar la universidad, ya que esa fue la condición que puso mi familia al enterarse de mi embarazo. ¡He pasado de verdad por todo! Relaciones tóxicas, divorcio, etc. Pero como dijo Virginia Wolf: sino lo escribes, no existe. ¡Para mí compartir mi maternidad no solo me ha servido como desahogo sino también sé que muchas mamás jóvenes se han identificado y juntas hemos roto relaciones tóxicas, hemos apostado por nosotras y nos hemos reinventado varias veces!

Creo que la clave de cualquier blog o plataforma en donde estés, es ser TÚ: honesta y apasionada de tu tema. En la parte técnica, sí se requiere de trabajo, saber quién es tu audiencia, que le duele y necesita, darles herramientas REALES y esto lo logras a través de hacer videos, escribir guiones, hacer colaboraciones, etc. Al final lo debes ver como un negocio y alimentarlo como tal, con la misma seriedad y profesionalidad. A mí me cambió la vida y me ha abierto puertas maravillosas y por eso siempre seré infinitamente agradecida.

Ha dado cientos de consejos, recetas y estrategia a mamás, pero ¿cómo la audiencia ha nutrido de vuelta en estos 10 años? ¿Qué ha aprendido usted de las mamás?

Lo más lindo es saber que ni yo ni ellas tenemos la respuesta a todo y que NO existe la mamá perfecta. La maternidad es un camino lleno de retos, pero juntas TODO es mucho mejor. Poder compartir desde mi trinchera mis experiencias y dudas, y recibir los puntos de vista de otras mamás creo que nos ha enriquecido enormemente. Estoy segura de que ir de la mano, nos hace a todas mejor y más fuertes. Todas trabajamos en ser la mejor versión que podemos ser. Sin expectativas ni exigencias locas e irreales, disfrutando y compartiendo nuestra maternidad.

¿Cómo y por qué decide iniciar Mompreneur?

En la pandemia pasaron muchas cosas. Al ver que trabajos cerraban, había despidos, familiares entraban a hospitales sin seguros de gastos médicos... todo esto desestabilizó a la sociedad y acabó con patrimonios enteros. Mamás y papás me empezaron a buscar para que los ayudara en temas de seguros, finanzas personales, etc. En ese momento vi que si de verdad quería ayudar de una manera REAL debía tomar la decisión de estudiar sobre finanzas, inversiones, seguros, etc. Desde ese entonces me comprometí con mi audiencia que iba a capacitarme para poder también ayudarlos en estos temas, y la verdad estoy muy orgullosa porque en este 2023 no solo puedo ayudar a mi comunidad en temas financieros, sino que también logré ser parte del MDRT (Million Dollar Round Table) que es una asociación financiera profesional internacional, en dónde sólo el 5 % de los top agentes de seguros están ahí a nivel mundial. La verdad no pensé que mi pasión me diera este nuevo camino (¡y más siendo cineasta de profesión!); hoy lo agradezco y disfruto porque para mí ayudar también me abrió la posibilidad de recibir. Mi negocio sigue creciendo y ¡amo lo que hago!

¿Cómo ha sido la experiencia en las asesorías financieras y las charlas de empoderamiento económico de las mamás?

Esta es una GRAN pregunta y te voy a explicar por qué. Cada sesión, workshop, zoom que tengo con mujeres y madres, hay de entrada un poco de rechazo por que es un tema incómodo. “Esos temas los ve mi esposo” “La verdad es que no se nada de esto y me aterra equivocarme” “no sé qué va a decir X de que yo

tenga una cuenta propia, la verdad, yo confío en él” o el típico “ay, está increíble, pero deja le pregunto”.

Esto lo escucho una y otra vez... es este miedo disfrazado en “no me importa” o “que lo haga/decida él” que sólo muestra lo poco que tenemos control sobre nuestra vida financiera y cómo casi siempre confiamos que este tema VITAL, alguien más lo haga. ¿Qué tiene de malo que no tengamos dinero a nuestro nombre o una estrategia financiera? Pues justo nosotras nos ponemos en las situaciones más vulnerables. Nunca puedes darle el poder de tu vida a alguien más. Por más amor y confianza que haya, nadie puede decidir cuál va a ser tu bienestar. Una mujer que trabaje o no por estar en casa con los niños, debe tener un ahorro, una inversión, un plan B y saber que pase lo que pase, va a tener paz financiera.



¿Qué les enseña para que logran alcanzar la independencia financiera?

Primero hay que entender la relación que tenemos con el dinero. Es curioso, pero siempre que compramos, hay una emoción. ¿Te has dado cuenta en qué estado de ánimo estás cuando gastas dinero? Este punto es básico, porque nos habla de una parte emocional y a veces, un punto ciego de nosotras que no sabíamos.

Después de que identificamos este punto importantísimo, podemos avanzar a todas las opciones que existen para poder tener un ahorro y una inversión.

Hay inversiones sin riesgo como son los seguros, cetes, etc que te dan protección (seguros) y te aseguran en ambos tener X dinero de retorno. Estas estrategias son muy buenas si estás empezando y no tienes ninguna protección para ti y tu familia. Luego vienen las inversiones con riesgo. Aquí hay que tener guía e información ya que es volátil, pero te dará muy buen rendimiento si lo logras dejar por mucho tiempo creciendo, NO son estrategias de corto o mediano plazo. Siempre un plan a la medida acaba siendo la mejor opción, pero eso ya es una asesoría personal.

En mis webinars y zooms doy toda esta información y también en mis asesorías personales. Creo que es muy importante que vean todas las cartas sobre la mesa y ellas decidan que quieren hacer.

Existen MUCHAS maneras de poder tener un ahorro o inversión y me encanta poderlas ayudar a dar ese primer paso y hablar de dinero, por que hablar de dinero siempre es de buena educación.

Magali Maldonado

Directora de Maestría en Liderazgo Positivo

Las mujeres tenemos que aprender a participar más, a desarrollar algo que llamamos “presencia ejecutiva”

El éxito en el liderazgo femenino depende de un equilibrio donde el foco en alcanzar metas está acompañado por la atención en desarrollar a las personas y generar cambios positivos.

Magali Maldonado es licenciada en administración de empresas, maestra en Administración y Educación por el Tecnológico de Monterrey, además es maestra en Liderazgo Positivo por la Universidad Tecmilenio. Una suma de conocimientos académicos que la hace una experta instructora certificada en temas relacionados con el liderazgo empresarial.

Maldonado afirma que el éxito en el liderazgo femenino depende del balance y equilibrio que las mujeres logren en los diferentes ámbitos de la vida. “Es muy importante impulsar estos aspectos en cualquier organización. Considero que, al interior de las organizaciones se ha venido trabajando en la mejora de políticas que compatibilicen la jornada de trabajo con actividades personales, familiares e incluso domésticas”.

Con una trayectoria por las áreas de recursos humanos en empresas manufactureras y financieras en el norte de México, especialmente en el área de selección de personal y desarrollo organizacional, sabe muy bien de las oportunidades que tiene el liderazgo de las mujeres en los distintos sectores laborales.

En este sentido, conversamos con esta académica, quien ha sido responsable de programas estratégicos como: programa Embajadores, la Maestría en Liderazgo Positivo Connect y proyectos especiales LATAM.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Cualquier persona puede ser líder. Un líder es quien logra que las personas se alineen y deseen lograr una meta; lo que se convierte un factor clave en las organizaciones. En el caso de una mujer, hay condiciones de género que hacen que seamos líderes de manera diferente. Primero, por enfrentar sesgos en los lugares de trabajo y coordinar una doble jornada laboral (Mujeres amas de casa).

El liderazgo femenino hace referencia a la participación de la mujer dentro de una organización ejerciendo una visión estratégica incluyente y diversa, que parte de las historias de vida de cada, y esto beneficia a las organizaciones.

¿Cuál es el peor estereotipo al que ha tenido que hacer frente como consultora empresarial y académica?

Quizás, el tener que demostrar que por ser mujer tenemos menor capacidad para realizar o cumplir ciertos retos. Hace más de 30 años, tiempo en el que inicié mi carrera profesional, había demasiados estereotipos que, afortunadamente han ido desapareciendo, y permiten que hoy más mujeres puedan acceder a oportunidades, retos y puestos de



trabajo que hace años eran impensables por el simple hecho de ser mujer.

¿Cuál considera que es esa misión única e irreplicable, que solo usted puede hacer en su entorno laboral?

El asegurarme de servir y empoderar a cada mujer con la que tengo contacto. Contribuir en el reconocimiento de sus talentos, habilidades y fortalezas, y que puede ponerlos al servicio de desarrollo profesional, en el ámbito laboral y en su vida en general.

¿Cómo las mujeres en espacios de toma de decisiones pueden crear un impacto positivo?

Las mujeres tenemos que aprender a participar más, a desarrollar algo que llamamos “presencia ejecutiva”; compartir nuestras opiniones sobre los temas relevantes para la organización, para los clientes y los stakeholders. Algunos consejos o recomendaciones que las mujeres podemos hacer por otras mujeres, es guiarlas, generar esquemas de participación dónde todas las voces sean escuchadas, argumentar y dar el ángulo propio de observación. Se promueven ambientes de discusión y trabajo objetivos y puntuales.

¿Qué es lo mejor de su rol actual de directora de la Maestría en Liderazgo Positivo?

La posibilidad de relacionarme con tantas personas de diferentes ámbitos empresariales y poder llevar todos los temas de bienestar a cada rincón de las organizaciones. Sensibilizarlos sobre el impacto que tienen estos temas equipos de trabajo y en la rentabilidad y productividad de estos. Hoy más que nunca, las organizaciones están conscientes de que empleados felices y comprometidos, se traduce en mejores resultados para el negocio y que más perdurables.

¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?

Creer en mí a pesar de que el “síndrome del impostor” me acompañe siempre. Concentrarme en mis aciertos, aprender de mis errores y compartir mis conocimientos con la mayor cantidad posible de personas. Este consejo lo recibí de uno de mis líderes, un visionario, de esos que creen en ti y logran hacer una diferencia en tu vida.

Brecha salarial, techo de cristal, convivencia de estereotipos masculinos en la socialización y educación... Se plantean muchos problemas para la vida empresarial de la mujer, pero ¿alguna solución? ¿Cuál debería ser la prioridad?

Me parece que hay una solución en lo individual y otra en lo sistémico. En lo sistémico, las empresas deben contar con un modelo de equidad, diversidad e inclusión de acuerdo con los principios de solidaridad, innovación, lealtad, respeto y responsabilidad para bien de las personas que forman parte de la empresa es fundamental para tener un espacio de trabajo más justo. Hacer visibles los beneficios de la equidad de género hacia el cliente y la organización de formas de pensamiento diversas. En lo individual con programas de coaching, mentoring y trabajo en los sesgos, negociación, presencia ejecutiva como entrenamientos básicos para que las empresas puedan gozar de los beneficios de una cultura de trabajo equitativa.

¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?

A las mujeres se nos suele adjudicar características de habilidades blandas con mayor frecuencia, pero yo creo que esto no es lo clave, lo clave es que podamos tener visiones nutridas de los entornos en los que nos desenvolvemos. Que nuestras historias nos hagan responder mejor líderes atendiendo las necesidades de las empresas y requieren los clientes y la sociedad.

¿Por qué el liderazgo femenino es fundamental para el desarrollo de las sociedades hoy día?

El mundo es cada vez más complejo, cambiante y frágil, necesitamos la visión de todos y todas para generar la solución de los problemas de la humanidad y generar valor a la sociedad. Necesitamos ser más productivos y ser más equitativos, por ello creo que integrar cada vez a más mujeres es muy relevante. El

éxito en el liderazgo femenino depende de un equilibrio donde el foco en alcanzar metas está acompañado por la atención en desarrollar a las personas y generar cambios positivos.

¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?

Un concepto que me gusta mucho presentar es el de los peldaños que se vuelven angostos para las mujeres. Desde hace un tiempo, se hace referencia a esta frase para ejemplificar la “escalera de igualdad” en el ambiente social. Una vez que se inicia el tramo profesional, comienzan los escalones más angostos de avanzar. La consultora McKinsey & Company, Inc., desarrolló este concepto; y creo que es muy valioso pues podemos partir ya de condiciones de desigualdad salarial y laboral. Hay que tener las conversaciones difíciles al inicio de los proyectos para que después nuestras competencias sean valoradas.

¿Qué consejos le darías a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección?

Tres consejos. El primero sería que esté conciente que nadie hace todo; los colegas del género masculino tampoco. Es importante hacer ver sus fortalezas laborales, y su set único de aportaciones a la organización. Segundo, que busque una red de apoyo interna para su desarrollo profesional y laboral. Tercero, que cuide de sí misma y su salud.

¿Cómo se construyen las bases para el impulso del liderazgo femenino?


Hay que observar los obstáculos desde el lugar dónde se generan, las brechas salariales suelen generarse desde la primera contratación, luego viene el suelo pegajoso y aceptar el primer puesto de liderazgo en condiciones de desventaja. Un concepto que me gusta mucho presentar y que todos entendemos es el de los peldaños que se vuelven angostos pues en condiciones de desigualdad las mujeres tenemos usualmente proyectos de menor impacto, presupuesto, recursos y por lo mismo en procesos de evaluación del desempeño demostramos menos competencias que los colegas del género masculino. Esto hay que erradicarlo de forma organizacional y con acciones afirmativas para que después evitemos los embudos que son una especie de profecías autocumplidas.

¿Cómo conseguir más mujeres líderes en todos los ámbitos?

Con condiciones de trabajo que se adapten a la vida de las mujeres, flexibilidad laboral, prestaciones acordes a las etapas de vida, salarios equitativos que permitan a las familias que lo requieran crear estructuras de cuidado de las personas que lo requieren que no recaigan en la mujer que desea tener una carrera y una familia. Aunque cada caso es diferente, es importante entender estas condiciones sistémicas.

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2570-0100

Antonia Antón de Hernández

Vicepresidenta ejecutiva senior de Gestión Humana, Transformación Cultural, Administración de Créditos y Cumplimiento del Banco Popular Dominicano.

Gente feliz es gente más plena y productiva

El talento humano como motor de crecimiento empresarial

Annerys Rodríguez

Directora senior de Gestión Humana de AFP Reservas

Nuestra gente no son colaboradores, somos una gran familia

Janelle Ramos

Directora de Gestión Humana de V Energy

Las personas son las responsables de dar vida a las organizaciones

Laura Haché

2da. VP Talento y Cultura de APAP

APAPionada, la clave está en la cultura empresarial

Gente de Éxito

Thony Da Silva

Socio director de Pizzolante

Cada día de ejercicio profesional representa un nuevo desafío

WWW.REVISTAFACTOREXITO.COM

@RevistaFactordeExito @RevistaFDE



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

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



DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ >>>



Beatriz Rivas Leal

Country Manager Hult/ EF en México

Las mujeres hemos tenido que fracturar muchos paradigmas que giran en torno a nuestro “rol” social

Transformar requiere de innovación, sensibilidad, objetividad, humildad y arrogancia, todo en una medida justa para modelar estructuras y culturas que apunten a darle vida a los propósitos personales, grupales y organizacionales.

Beatriz Rivas Leal se considera una mujer “venexicana” nacida en Venezuela y adoptada en México. Su transitar profesional de 20 años de experiencia multinacional en startups y firmas consultoras construyendo una visión integral del valor social de los negocios y las marcas, le da una capacidad de análisis muy amplia con respecto de cómo las mujeres han ido logrando importantes objetivos en el mundo empresarial.

Actualmente es Country Manager de México en Hult EF, logrando consolidar su pasión por encontrar en la educación una potente herramienta que brinda oportunidades individuales, para así generar una repercusión en el entorno personal, familiar, comunitario, organizacional y potenciar la fuerza de los países desde su gente.

Con respecto su rol en Hult/EF afirma le ha permitido darle vida a un pilar importante en su propósito. “Como cientos de profesionales, la carrera que estudias quizá no es la que ejerces directamente, y en mi caso, habiendo obtenido mis títulos iniciales como profesional de la educación, siempre he tenido la firme convicción que educar para cambiar realidades.

“La invitación que recibí de Hult EF para liderar la operación de México y acompañar a los mercados de LATAM, tiene un increíble sentido personal para mí, pues siendo el propósito central de la organización la educación como factor fundamental del cambio, saber que, haciendo equipo con increíbles profesionales, en México y toda LATAM, estamos siendo factores de cambio en millones de personas, me nutre, me motiva y me compromete 24x7”, relata con firme convicción.

En el pasado Rivas fue Global VP of Corporate Affairs en Betterfly, Country Manager de GOIntegro, empresa HRTech, liderando las operaciones para todos los países de Centroamérica, el Caribe y México. Formó parte del equipo de Great Place To Work México, como VP of Corporate, y de otras organizaciones en LATAM y Venezuela.

Hoy en día también es consejera del Board de Bancos de Alimentos de México y del Women Economic Forum Iberoamérica, manteniendo la firme creencia que involucrarse en causas que puedan generar un impacto positivo a través de darle más vida al propósito personal, de sus equipos junto al de las organizaciones, es capaz de crear mayor impacto en el desarrollo de Latinoamérica.

En Factor de Éxito conversamos con esta mujer que compenetra su excelencia profesional con su rol de madre, hija y esposa. “Me defino como una desquiciada que cree firmemente en que podemos construir un mundo mejor, disminuir brechas sociales y sumar voluntades para humanizarnos cada vez más”, enfatiza.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Una mujer líder es líder, con la simplicidad y complejidad del significado. Liderar es sinónimo de acompañar el desarrollo del equipo y de los objetivos estratégicos establecidos, independientemente de la naturaleza de la organización.

El gran diferenciador de la fórmula es la manera en la que acompañas este desarrollo, y ha sido evidente el crecimiento de los ratios de liderazgos, empresariales, de ONG y del sector público, con mujeres a la cabeza. Hablar de un efecto



transformador ya viene implícito, desde mi perspectiva, de un cambio importante al abrir la oportunidad para que alcancemos posiciones de alto nivel e impacto en el mundo de hoy.

Transformar requiere de innovación, sensibilidad, objetividad, humildad y arrogancia, todo en una medida justa para modelar estructuras y culturas que apunten a darle vida a los propósitos personales, grupales y organizacionales. Y en eso, he podido compartir con un importante número de mujeres que lo traen como común denominador es sus gestiones.

¿Cuál es el peor estereotipo al que ha tenido que hacer frente como ejecutiva?

Me atrevo a mencionar dos, uno el patriarcal y otro el del falso “empático”. El patriarcal que en algún momento de mi carrera me dijo “calladita más bonita” deje que los hombres hablen y usted apunte, fue un balde de agua helada que me enfrentó a la realidad, eso sería a inicios del 2005-2006, y para mí fue un duro aterrizaje a algo que en casa nunca había visto, pues mis padres tuvieron un matrimonio en el que la voz, las decisiones, los ingresos y las responsabilidades dentro del hogar, no llevaban una etiqueta de género.

Y la segunda fue la del falso “empático” quien utilizó frases como “yo te entiendo, ser mamá y profesional es demasiado, ¿pensaste en contratar a alguien que te cuide al crío?”, o “debiste pensar antes el impacto a tu carrera, nadie te dijo que fueses mamá, pero tranquila, podemos incorporar a algún hombre a tu equipo que pueda atender lo que no tienes tiempo de atender”.

¿Cómo integrar todos los aspectos de la vida de una mujer para liderar con éxito?

Desde mi perspectiva las mujeres hemos tenido que fracturar muchos paradigmas que giran en torno a nuestro "rol" social. La etiqueta de la mujer esposa y madre, que debe elegir a cuál sustantivo darle el prefijo de "la mejor", si a la profesional, la madre o la esposa, nos ha llevado a un constante estado de resiliencia y multioperatividad.

Como mujer, que tengo la bendición y la gran responsabilidad de liderar un equipo, una de las fracturas fue la de mujer que debe ser madre. En mi caso, pasó más de una década para ello, pues las condiciones biológicas no me lo permitieron, pero, en un momento, frente a los constantes resultados negativos a las pruebas de embarazo, comprendí que podía tomar la decisión de ser feliz y plena, siendo esposa, hija, hermana y profesional.

El segundo hito se conectó con "es casi imposible siendo inmigrante", y la verdad es que, con la decisión de iniciar una nueva etapa de vida personal y profesional fuera de mi país natal, el término de "inmigrante" fue un motivador para no dar marcha atrás, mi futuro estaba totalmente ligado a las "ganas" que le pusiera a esa "primera" oportunidad que me dieran.

Otro momento, cuando por fin logré ser mamá, y en plena pandemia. Siempre cuento la anécdota de haber tenido un embarazo de más de 10 años, pero sólo 5 días de gestación, pues tuvimos la bendición de ser padres por adopción. Y ¿la verdad? Nuevamente esa resiliencia se activó para interiorizar la llegada de un bebé, cambiándote la vida en 5 días, y con todo el comercio cerrado por la pandemia.

No hay "uno o varios" aspectos generales en la vida de la mujer que la haga ser mejor líder, pero lo que sí es cierto es que los múltiples contextos en los que nos hemos cruzado en nuestros caminos sí han desarrollado una mayor sensibilidad a adaptarnos, pero por encima de todo, a modelar los cambios que necesitamos para avanzar. Y eso, en el entorno organizacional, considero fundamental para el manejo de esas variables de incertidumbre que siempre estarán ahí.

¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección?

Sí, y muchos. Hace algunos años conversaba con Michelle Ferrari, meses antes de anunciar la primera edición del Women Economic Forum México, y reflexionábamos de los tristes y preocupantes números de mujeres en posiciones de alto liderazgo, y no nos referíamos en aquel momento sólo a las CEO, Country Managers o Directoras Generales, sino a mujeres que integran los comités de dirección.

Y este año, a finales de marzo, fue realmente motivante ver mayor número de mujeres en puestos de alta dirección, sumándose a comités de diversidad e inclusión, alzando la voz por las que vienen detrás de nosotras, pero también fue reconfortante, la cantidad de hombres apoyando prácticas de diversidad, inclusión, y equidad.

¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?

"Congruencia, consistencia y coherencia", de uno de mis primeros mentores, Thony Da Silva, socio de Pizzolante Comunicación y Estrategia.

Y en múltiples contextos le doy sentido, pues el mostrar esa alineación entre lo que decimos, lo que hacemos, cuándo, el cómo y el por qué, debe estar basado en esas 3 C's.

¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?

Con ella misma. Las mujeres somos nuestras propias enemigas a la hora de trazarnos el plan de carrera, bien porque caemos en el odioso y terrible síndrome del impostor, o porque nos quedamos atadas a experiencias negativas previas. Tenemos miedo de ver nuestro propio potencial.

En segundo lugar, el obstáculo de otras personas que pueden trazar nuestra carrera, no sólo con hechos sino con palabras, y que permitimos nos reafirmen los NO antes de cualquier idea/ proyecto/ oportunidad.

Y, por experiencia propia, cuando somos empecinadas en querer cambiar, porque sí, a como dé lugar, algunas realidades dentro de las organizaciones en las que estamos. La realidad es que quizá no estemos en la organización correcta, o puede no ser el momento de la cultura de esa organización para abrirnos las oportunidades de crecer.

Lo hablo desde mi experiencia, estoy segura de que cada mujer, en liderazgo actual, pasado o por venir, se ha enfrentado a sus propios obstáculos; el común denominador, es nuestra capacidad de identificarlos, valorar la posibilidad de transformarlo y accionar.

¿Qué consejos le darías a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección?

Échale todas las ganas, cree en ti, busca las oportunidades, constante capacitación y transita tu propio camino.

¿Qué cambiaría del mundo empresarial si tuviera la oportunidad?

Eliminar la mayor cantidad de etiquetas que, contrariamente a la lucha que buscamos, parecerían multiplicarse cada vez más. Fomentar el tema de capacitación constante ejecutiva y de idiomas en todos los niveles de la empresa, como por ejemplo las opciones que ofrece Hult / EF.

¿Cuéntanos cómo ha sido tu experiencia en las participaciones que has tenido con el Women Economic Forum? ¿Qué has percibido en esos foros? ¿En ese entorno?

Compartía anteriormente que motiva el identificar un creciente número de mujeres en posiciones de liderazgos, hombres que creen y fomentan culturas inclusivas, políticas y prácticas que buscan tener organizaciones en las que todos tengamos oportunidades.

Pero algo que me fascinó, es que cada vez más se percibe menos temor a poner en mesa estos temas incómodos.

SI TU AGENCIA PIENSA QUE SOLO NECESITAS ANUNCIOS

NECESITAS CAMBIAR

DE AGENCIA

Brandstore

LA PRIMERA
COMUNIDAD
CREATIVA
COLABORATIVA

Oriana Herrera

Cofundadora y Asesora Cultural de GROW

Somos fundamentales para desarrollo de empresas, organizaciones de sociedad civil, instituciones educativas, familias y países porque nuestra visión trae evolución

Uno de los grandes valores que apporto a diversas empresas es que su cultura pueda ser diseñada, decidida e implementada con la intensidad correcta para la organización. Siempre existe la cultura, la pregunta que nos conviene hacer es ¿en mi empresa vivimos la mejor cultura que podemos?

Oriana Herrera es la Cofundadora y Asesora Cultural de GROW, una agencia de cultura organizacional que nació en 2017 y tiene como propósito evolucionar las dinámicas de cómo se trabaja en Latinoamérica. Desde GROW Oriana y su equipo acompañan a las empresas a forjar sus culturas para impulsar su crecimiento, a través del diseño de la filosofía de las empresas y que la misma se convierta en la cultura de esta con innovadoras prácticas.

En su rol actual de consultora de cultura organizacional ha logrado varios casos de éxito liderando un equipo que han impactado positivamente a empresas y sus personas. Sin embargo, esas responsabilidades también le han mostrado la realidad del sector en cuanto a la equidad de género en el mundo empresarial.

“En mis últimos 4 años y medio como asesora en México he tenido 75 clientes (empresas u organizaciones). De los 75, solo 20 han tenido como CEO o directoras a mujeres. Es decir, el 74% de mis clientes son hombres”, reflexiona.

Asimismo, comenta que de los aspectos que más le gusta de ser asesora de cultura es poder trabajar con el C-Level de diversas organizaciones, para que juntos puedan poner el foco en lo más importante que tienen: sus personas.

“Lo mejor de mi rol son las conversaciones profundas con CEOs, el entender como un sueño se ha transformado en una empresa y que podamos plantear cómo transmitirlo a toda la organización”, afirma esta comunicóloga de origen venezolano.

También ha asesorado a organizaciones en Venezuela, Panamá, Chile y España. Además, se ha desempeñado como tallerista y speaker para diferentes instituciones y causas. Ha sido mentora en Startup Chile y actualmente lo es para Collective Academy. Curadora 2020-2021 de Global Shapers CDMX, iniciativa del Foro Económico Mundial.

Por lo que conversamos con Herrera para saber sus impresiones del liderazgo femenino, y esos aprendizajes que le han dejado sus catorce años de experiencia en el área de las comunicaciones, cultura e identidad para diferentes instituciones.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Una mujer líder es aquella que se atreve a estar en posiciones de poder y liderazgo, incluso cuando no son espacios liderados históricamente por nosotras. Cuando llegamos a posiciones en donde no solemos estar, estamos ejerciendo un doble liderazgo: el liderazgo presente, desde la empresa, sector público, comunidad u organización que representamos; y un liderazgo más profundo, ese que llegó para abrir camino a las niñas y jóvenes que vienen.

Necesitamos a más mujeres siendo CEOs o estando en trenes directivos de empresas. Necesitamos a más



mujeres liderando iniciativas STEM. Necesitamos a más mujeres rompiendo esquemas en la industria de la música. Necesitamos más presidentas en el mundo.

¿Cuál es el peor estereotipo al que ha tenido que hacer frente como consultora empresarial en el sector del Capital Humano?

Una vez un empresario me dijo: “Yo puedo darles un golpe a mis empleados, siempre que ese golpe venga con un buen cheque en la mano”. Para mí esta metáfora, que habla de la explotación a costa de todo de colaboradoras y colaboradores en Latinoamérica, es de los peores estereotipos de lo que se espera de un empleado.

Todavía hay muchas empresas y empresarios que creen que basta con un buen sueldo. Aunque éste es importantísimo, se queda corto ante las demandas del talento actual. Las personas queremos sentir que pertenecemos a lugares con impacto, que nuestro rol contribuye a un propósito mayor, queremos saber que podemos crecer, que tenemos autonomía en nuestras áreas y que nuestras voces son escuchadas.

¿Cuál considera que es esa misión única e irrepetible, que solo usted puede hacer con sus clientes?

Uno de los grandes valores que apporto a diversas empresas es que su cultura pueda ser diseñada, decidida e implementada con la intensidad correcta para la organización. Siempre existe la cultura, la pregunta que nos conviene hacer es ¿en mi empresa

vivimos la mejor cultura que podemos? Alinear la visión de las personas líderes, y generar actividades y comunicaciones que ayuden a vivir esa cultura es prioritario para las empresas que ponen a sus personas primero.

En mis últimos 5 años de experiencia he trabajado con más de 70 empresas de diversas industrias, tamaños y países. Y todas tienen elementos en común: encontrar sus propósitos les da dirección; trabajar en diseñar la experiencia de sus colaboradores, desde que ingresan hasta que salen, les aporta un espacio para trabajar auténtico y al que las personas sienten que pertenecen; desarrollar habilidades esenciales como inteligencia emocional, pensamiento crítico o construcción de confianza, ayuda a que sean un equipo de alto rendimiento.

Ya sea descubriendo el propósito de empresas, diseñando rituales o acompañando en el aprendizaje de habilidades esenciales, vivo mi propósito personal y profesional que, soy una afortunada, están conectados.

¿Cómo las mujeres en espacios de toma de decisiones pueden crear un impacto positivo?

Podemos crear un impacto positivo demostrando con confianza que somos buenas en lo que hacemos. El síndrome de la impostora se puede manifestar cuando nos toca tomar decisiones difíciles, pero si estamos en esa posición y si queremos acceder a más posiciones de poder debemos trabajar en nuestra autoconfianza.

¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección?

Sí, que cada día haya más mujeres en posiciones de poder es una muestra de ello. Nunca antes en la historia ha habido tantas mujeres presidiendo países, decidiendo sobre sus cuerpos o teniendo tanta independencia económica. Sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer. Veamos algunos datos actuales al respecto:

Según la ONU, necesitamos 130 años para lograr la igualdad de género en el liderazgo de los países a nivel mundial.

Según ONU Mujeres, las mujeres dedican entre 2 y 10 veces más tiempo diario a las labores de cuidado no remuneradas (como es la atención de hijos, hijas, personas mayores o enfermas).

Según la UNESCO, solo el 35% de estudiantes en carreras STEM son mujeres.

Según un estudio de McKinsey & Company, en México solo 8 de cada 100 altos directivos son mujeres.

Esto nos indica que, aunque vamos por buen camino, falta mucho para lograr la igualdad de género en nuestra sociedad.

¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?



Cuando venía a México con 28 años y siendo ésta mi segunda migración, un amigo me dijo: háblales a tus clientes de tú a tú. Tutéalos, no les hables de usted y mucho menos si son hombres. Ellos necesitan ver que estás a su nivel y que tu opinión es tan importante como la de cualquier persona que está en esa mesa.

No se me va a olvidar ese consejo, porque hasta el día de hoy lo aplico. A esto le puse yo mi impronta: siempre los veo a los ojos, cuando no estoy de acuerdo con algo lo digo y si siento que no me están escuchando me detengo hasta que me presten atención.

¿Por qué el liderazgo femenino es fundamental para el desarrollo de las sociedades hoy día?

Las mujeres representamos la mitad de la población mundial y por demasiados años hemos estado educadas para atender labores de cuidado y hogar. Ya llegó el momento de estar en posiciones de poder. Se ha demostrado que la diversidad trae innovación a las organizaciones: se desarrollan mejores productos o servicios; se encuentran mejores formas de crear procesos; y hay más y mejores cuestionamientos al interior de las organizaciones.

Somos fundamentales para el desarrollo de empresas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, familias y países porque nuestras ideas y voces importan y porque nuestra visión trae evolución.

¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?

Me atrevería a decir que la doble carga de trabajo y lo que se espera de nosotras que no se espera de igual manera de un hombre. De la mujer se espera excelencia en su trabajo y que, además, atienda las labores del hogar. Tenemos una doble carga, que no es repartida equitativamente con la pareja y que demanda tiempo, esfuerzo e, incluso, carga mental.

Además, está el estereotipo que aún debemos cumplir. Nosotras tenemos exigencias físicas impuestas que el hombre no las tiene, se espera que actuemos de forma amable y dedicada y cuando somos directas, decididas o fuertes no se nos mide de la misma forma que a nuestras contrapartes hombre.

12
11 1
3
6
TALENT 



Quieres aprender una **técnica**
que aumente tu habilidad
de razonamiento y mucho más




www.mytalent360.com



Ana Karina López Cárdenas

Estratega de negocios, reputación, crisis y sostenibilidad/
Speaker EXMA Global

La maternidad ha sido el mejor boost de energía y creatividad en mi vida y mi mejor proyecto

Disfruto muchísimo escuchar a mis clientes, sus preocupaciones y sueños, sus necesidades y por otro lado activar mi lado creativo y estratégico para poner manos a la obra en los caminos que sugiero tomar.

Ana Karina Cárdenas López es una fiel creyente de la posibilidad de escalar negocios de una manera muy distinta a la tradicional, con metodologías comprobadas en empresas en el ámbito LATAM. Con más de 16 años de experiencia en estructuras corporativas trabajando con empresas y empresarios de transnacionales y empresas familiares, conoce muy bien de las distintas posibilidades que pueden surgir para un liderazgo femenino de impacto.

Ganadora de premios internacionales como Stevie, IABC Award y Récord Guinness. Articulista y conferencista internacional EXMA, considera que si es posible integrar todos los aspectos de la vida de una mujer para liderar con éxito. “Definitivamente en el equilibrio y entender que no siempre serás la mejor en todo. A veces eres la mejor profesional, o la mejor mamá, la mejor atleta, esposa o destacas en otro rol. Lo clave es organizarse, planificarse, encontrar como hacer sinergias entre horarios, hábitos y ser muy disciplinada. Pero sobre todo entender que el equilibrio es necesario”, recalca.

Conversamos con esta consultora de negocios, especialista en Reputación, Crisis y Sostenibilidad. Experta en crear estrategias de crecimiento, transformación y acompañamiento (diseñado para cada caso) con análisis, estrategia y creatividad, que busca dejar un impacto positivo en las marcas (personal o empresarial) y la sociedad, para trascender. Y esto fue lo que nos compartió la miembro del Women Economic Forum del Caribe.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Una mujer líder significa para mí, esa mujer que, con su dedicación, disciplina y habilidades, logra un mayor compromiso social y bienestar en las distintas facetas de su vida: profesional y personal.

Soy fiel creyente de la necesidad por un equilibrio real. Todos: mujeres, hombres somos necesarios, todos tenemos aptitudes y habilidades distintas. Sin embargo, hay algo que definitivamente llama la atención en aquellas mujeres que lideran empresas, procesos, áreas, proyectos, emprendimientos u otros. Después de mucho analizarlo y verlo con clientes, colegas y amigas, definitivamente apunto a sus habilidades blandas, especialmente la capacidad de comunicación, resiliencia y empatía. Cuando combinas estos tres, tienes un poder extraordinario porque logras influir de manera significativa y trascender en lo que te propongas.

¿Cuál es el peor estereotipo al que ha tenido que hacer frente como consultora empresarial?

Pregunta compleja, dura y difícil, pero sensata a la vez. “Una consultora con hijos no es igual de productiva, los niños pequeños quitan mucho tiempo”, diría que es este.

Y ¿cuál es mi respuesta? Si, los niños pequeños necesitan mucha atención, al igual que un adulto



mayor en casa o un proyecto personal importante. Todo recae en cómo planificas, organizas y aprendes a poner límites. Siempre he pensado y así lo aplico en mi vida, aunque suene cliché, que la clave está en la organización, donde por cierto a veces el premio se lo lleva la mejor mamá, a veces la mejor profesional, a veces la mejor amiga, esposa. Lo importante es que cada una encuentre su manera de hacerlo y romper con estas barreras. La maternidad nunca ha sido una barrera en mi vida, por ejemplo, al contrario, ha sido mi mejor etapa profesional pues la comunicación, resiliencia y compromiso justamente han aflorado a su máximo nivel. Si volviera a ese momento le diría con argumentos, que estaba equivocado a esa persona, pues la maternidad ha sido el mejor boost de energía y creatividad en mi vida y mi mejor proyecto.

¿Cuál considera que es esa misión única e irrepetible, que solo usted puede hacer con sus clientes?

¡Me encanta! La misión de escucharlos y ayudarlos a ver lo que ellos no han visto. Uno como consultor tiene varias gorras: la de amiga, psicóloga, estratega, ejecutora, resolutora de conflictos y demás. Es lo que siempre digo por más Al que haya (que la amo, aplico y me fascina), la capacidad de ayudarlos a trascender a través de pensamiento estratégico y soluciones sencillas, prácticas y rentables es lo que más repiten con gran cariño hacia lo que hago.

¿Cómo las mujeres en espacios de toma de decisiones pueden crear un impacto positivo?

Con su efecto transformador en las sociedades. Creando espacios que trascienden.

¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección?

Ha sido lento, pero sí. La pandemia lo retrocedió. Ahora, siento que los gobiernos, empresas y empresarios cada vez lo entienden más y lo están incorporando a sus realidades. Lo que preocupa es como en otros aspectos de la vida, esto va más lento. Por ejemplo, por un lado, las empresas están creando programas de diversidad y aplicándolos, pero cuando hay grupos de chats de colegios solo incluyen a las mamás y uno se pregunta ¿por qué en algo tan clave como la educación seguimos igual? Allí es donde siento que hay avances importantes en unos aspectos y en otros no. Pero el trabajo se seguirá haciendo y los logros, aunque sean pequeños hay que celebrarlos.

¿Qué es lo mejor de su rol actual de consultora de reputación, crisis y sostenibilidad?

Es mi gran pasión. Disfruto muchísimo escuchar a mis clientes sus preocupaciones y sueños, sus necesidades y por otro lado activar mi lado creativo y estratégico para poner manos a la obra en los caminos que sugiero tomar. Algo que disfruto mucho de mi nueva etapa es la diversidad de clientes, la posibilidad de volar mi imaginación y darle una perspectiva muy distinta de soluciones a la del mercado, con una cercanía y personalización que todos agradecen muchísimo.



¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?

Diversifica tus ingresos, no solo trabajes para una empresa. Necesitas distintas fuentes de negocio, sin que necesiten de ti. De una gran amiga y profesional de las finanzas, Livi Silva.

Esto es clave y más con las mujeres que a veces por ser conservadoras no nos atrevemos a veces por no salirnos de lo 100% seguro. De hecho, es algo que ahora le repito a muchas e incluso estoy trabajando proyectos asociados a ello.

Brecha salarial, techo de cristal, convivencia de estereotipos masculinos en la socialización y educación... Se plantean muchos problemas para la vida empresarial de la mujer, pero ¿alguna solución? ¿Cuál debería ser la prioridad?

Siempre mi respuesta será la educación desde casa. Los estereotipos se rompen desde que eres pequeño. No es fácil lidiar con esto y te encuentras con muchas piedras en el camino, pero educar desde el inicio es la clave que cambiará todo el norte. Estamos en un proceso continuo, pero depende de todos.

¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?

Resiliencia, empatía y compromiso.

¿Por qué el liderazgo femenino es fundamental para el desarrollo de las sociedades hoy día?

Porque un mundo donde ha quedado claro que no todo es blanco o negro o unos números exactos y perfectos siempre, sino que hay necesidades humanas relevantes y que harán sostenible este mundo, las mujeres tienen el don de la empatía en todas sus facetas y unas habilidades blandas que serán el mejor driver en lo que estamos viviendo.

¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?

Depende de cómo lo veas y la empresa, pero diría que los que más uno ve y escucha:

1. Ver la maternidad como un obstáculo, lo cual es tan incorrecto
2. El síndrome del impostor
3. El miedo a retornos

Pero como todo, depende de cómo uno lo enfrente tienes el éxito que buscas. No es imposible, solo debes tener muy claro tu norte.

¿Qué consejos le darías a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección?

Que lo haga, que cumpla sus sueños. Dirigir una operación es y será siempre para mí un gran honor y responsabilidad y lo haré por todo el tiempo que la salud me lo permita. ¡A disfrutarlo!

¿Qué cambiaría del mundo empresarial si tuviera la oportunidad?

Entender que no todo es blanco o negro y que la necesidad de equivocarnos es clave, pues de allí se sorprenderían lo que sale y siempre para MEJOR!

¿Cómo se construyen las bases para impulso del liderazgo femenino?

Con resiliencia, compromiso y comunicación.

¿Cómo conseguir más mujeres líderes en todos los ámbitos?

Con educación desde la infancia. ¡En este mundo todo empieza por allí! No es que sea tendencia, es que debemos cambiar nuestro lenguaje y educación.

El efecto transformador del liderazgo femenino



Stephanie Ocampo

Senior Director Global Sales Field Sales para
LATAMC en Wyndham Hotels & Resorts

**En las organizaciones hay más mujeres
ocupando puestos de liderazgo**

El liderazgo femenino no se trata de posicionar a una mujer en un rol directivo por su género, el ocupar el rol de liderazgo implica cumplir con habilidades, herramientas y valores que se requieren para estar allí, sin duda las capacidades de ser líder y de llevar un equipo y cumplir objetivos es una gran responsabilidad que va de la mano con las metas trazadas por la empresa.

Stephanie Ocampo es oriunda de la Ciudad de México, tiene una carrera en Administración de empresas turísticas, Maestría en Comercialización estratégica y una segunda Maestría en Administración de Negocios con orientación a la hospitalidad.

Cuenta con una amplia experiencia en el área de ventas comercial y operación de 17 años en la industria hotelera. Durante su trayectoria ha sido responsable de ventas en distintas cadenas como fueron Grupo Presidente, Hyatt y Sheraton Hilton & IHG.



Hoy en día cumple importantes responsabilidades con Wyndham Hotels & Resorts como Senior Director Global Sales Field Sales LATAMC y ahora también como Senior Director Global Sales / Field Sales para LATAMC del segmento comercial.

De igual manera, Ocampo colabora activamente con asociaciones de la industria de reuniones.

¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?

Una mujer líder no solamente es la guía para un grupo de personas, es una mujer fuerte, con carácter, que está dispuesta a ponerse en el papel de los demás a generar empatía pues tenemos la virtud de dar vida y desde ese momento existe la conexión de estar dando todo por ese ser y esto conlleva así mismo poder llevar por buen camino a un grupo de personas las cuales serán instruidas por el conocimiento que el líder brinde.

Y es que la mujer gracias a haber pasado por un camino de auto indagación y crecimiento personal, sigue el rumbo que realmente desea independientemente de si es aceptado por su entorno. Se atreve a ser auténtica y vulnerable con los demás, liderando desde su propio ejemplo.

El liderazgo femenino sin duda tiene un efecto transformador ya que estamos construyendo nuevas formas de incidencia para reconstruir un sistema que no contempla a las mujeres y transitar a uno en el que las mujeres marquen la pauta de las acciones globales.

¿Cuáles cree que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo? ¿Cómo vencerlos?

Los obstáculos más relevantes son los que uno mismo se pone, primeramente, por otro lado, siempre encontramos resistencia por parte del sexo opuesto, como mencionaba no toda la población está lista y ha quitado esas barreras y nos toca trabajar el doble o triple para convencer a la gente de nuestras capacidades, lo cual se vuelve un reto y sobre todo el que te respeten es muy importante.

¿Como puedes vencerlos? demostrando el carácter, las habilidades y la manera de ejecutar tus actividades, sin duda abre las puertas al crecimiento, esto hace que seas vista y destacar de cualquier tipo

de adversidad que se presente, esto es ley de vida y aplica en cualquier situación sin duda alguna.

Brecha salarial, techo de cristal, convivencia de estereotipos, ¿cómo su acceso a espacios de toma de decisiones puede crear un impacto positivo hacia la igualdad de género?

Hoy en día vivimos en una sociedad que está llena de prejuicios y que a pesar de tener educación sigue siendo así, hay que erradicar estas situaciones y abrirse más a las nuevas oportunidades y cosas que están ocurriendo en nuestra sociedad.

Considero importante mencionar palabras clave como empatía, respeto y sobre todo a convivir con esta nueva sociedad y diversidad que existe dentro de nuestro entorno, hay que guiar con el ejemplo, un líder siempre debe inculcar las bases y no tener prejuicios para realmente ser primeramente un ser humano y posterior a ello construir la parte de liderazgo lo cual te da la base de los resultados que tienes que lograr.

La igualdad de género se trata de que todos somos iguales sin poner trabas u obstáculos, la gente debe entender que somos seres humanos y sentimos.

¿Cómo se construyen las bases para impulsar el liderazgo femenino en su sector profesional?

Es muy importante mencionar antes que la construcción que uno realiza es practicando con el ejemplo, esto es importante ya que la posición que ocupamos las mujeres dentro de las organizaciones implica el ser la influencia directa en la dirección y toma de decisiones de un equipo de trabajo y/o de la compañía en su totalidad.

El liderazgo femenino no se trata de posicionar a una mujer en un rol directivo por su género, el ocupar el rol de liderazgo implica cumplir con habilidades, herramientas y valores que se requieren para estar allí, sin duda las capacidades de ser líder y de llevar un equipo y cumplir objetivos es una gran responsabilidad que va de la mano con las metas trazadas por la empresa.

¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino? ¿Qué le diría usted a otras mujeres?

Las mujeres vivimos en una sociedad bastante difícil y en mi experiencia siempre me ha tocado sacar la casta y demostrar lo profesional que soy, mis

experiencias han sido estas tras bambalinas, pero eso me ha hecho más fuerte para alzar la voz y mostrar el gran talento que tengo y sobre todo no quedarse con lo tenemos, siempre ir por más, trabajando, marcando la diferencia en todo momento, eso te da espacio a ser vista.

He tenido distintos jefes y puedo decir que todos me han ayudado a crecer de manera positiva y esto uno lo convierte en experiencias agradables o desagradables, en mi caso todo lo volqué a ser mejor y sobre todo llevarlo a casos de éxito, en donde yo pude aportar y ayudar a la gente.

Ciertamente, tuve una gran líder en mi carrera profesional que nunca me dejó caer, me guío y me enseñó que las cosas no se dan fáciles, pero depende de uno sacar lo mejor para convertirlo en oro y eso es lo que hago día a día imprimiendo mis ganas, actitud y liderazgo para que la gente pueda crecer junto conmigo y seguir aprendiendo de cada uno de ellos, eso te hace grande.

Jamás te des por vencida, si te dicen que no, ve por el sí, cuando te cierran una puerta abre otra, no esperes que los demás hagan las cosas por ti, lucha por lo que quieres porque seguro lo obtienes.

Siempre hay que estar decidida en lo que hagas y nunca dejes que nadie te detenga por nada del mundo, es así como vas a obtener las cosas que quieres, con respeto y disciplina y siempre una buena sonrisa que abre mil puertas.

¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección? Coméntenos.

El avance más notorio es que dentro de las organizaciones hay más mujeres ocupando puestos de liderazgo, tenemos voz activa y estamos dando el ejemplo que nosotros podemos con las responsabilidades, tenemos las habilidades y sobre todo podemos generar un ambiente de apertura y creatividad, quizá nos falta mucho camino por recorrer pero siempre se empieza por algo y se está notando mucho la diferencia de ahora, podría decir que en un 60% las mujeres están de acuerdo que el avance es notorio.

Patricia Tatto

Vice President America - ATA Renewables
Directora general de Mujeres en Energía
Renovable México

**La mujer es motor
de la transición energética**

Si no se incluye a la mujer como tomadora de decisiones, se deja de lado un enfoque de pensamiento distinto; además, de una manera diferente de abordar la crisis.

Nos hemos dado cuenta de que para avanzar en la transición energética, una de las tareas más importantes que tiene la región es cerrar la brecha de género”. Con esta frase directa, Patricia Tatto deja muy en claro que es apasionada de la transición energética, la sustentabilidad, las energías renovables y el empoderamiento de la mujer.

Como vicepresidente de ATA Renewables en América, dirige un equipo de expertos en energías renovables, brindando asesoría técnica, gestión de la construcción, ingeniería y certificación para instituciones financieras, fondos de inversión, servicios públicos gubernamentales, IPP, proveedores y EPC, sobre la implementación exitosa de energías renovables a gran escala. Como presidenta y fundadora de Mujeres en Energías Renovables México AC, (MERM) impulsa el empoderamiento de la mujer en el ámbito de las energías renovables en LATAM y, además, es parte de la delegación mexicana en el grupo de compromiso oficial del G20 de W20 que forma una red transnacional de organizaciones de mujeres, asociaciones de mujeres empresarias y think tanks.

“Las mujeres estamos casi siempre fuera de nuestra zona de confort, y por eso hemos desarrollado una fuerte capacidad adaptativa, de resiliencia y flexibilidad ante cambios imprevistos que generan situaciones inciertas y nos descolocan, como los que nos está tocando vivir en este momento en el sector, tanto a nivel local como en el resto del mundo. Las mujeres respondemos mejor y más rápido a las crisis incorporando sabiduría y diversidad cuando se trata de interpretar las cosas que nos pasan”, afirma.

Comenta que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por el cambio climático y tienen conocimientos valiosos y experiencias prácticas para contribuir a la resiliencia de la sociedad. Por otro lado, explica que los hombres y mujeres tienen accesos, necesidades y usos distintos de la energía. “No reconocer estas diferencias e integrarlas implica dejar fuera a la mitad de la población mundial y despreciar una parte no desdeñable de la tarta energética: la correspondiente a la participación de la mujer como proveedora y consumidora de energía”, expresa.

¿Qué impide que más mujeres incursionen en el sector?

Considero que actualmente se requiere de nuevas opciones de contratación que se ajusten a las nuevas condiciones, no solo al esquema de negocios que beneficiaba a los hombres, sino a cómo hacen negocios las mujeres e incentivarlas para que no dejen de hacerlo.

Es importante de igual manera revisar los ejes laboral, de emprendimiento y financiero, como lograr que una mujer se atreva a sacar un crédito para fundar una empresa, explicarle los riesgos de una manera u otra, porque la economía de las mujeres solía ser informal. Para integrarlas a la formalidad, se deben dan herramientas educativas, laborales, financieras, y de digitalización.

¿Qué acciones se requieren para lograr que la inclusión femenina en el sector energético?



No sólo se trata de cumplir con una cuota de género a nivel empresarial, realmente se tiene que lograr una participación más equitativa y que las mujeres ocupen más puestos directivos en el sector. Para lo que es de vital importancia tener claro que la paridad de género es un cuestión de estrategia y que necesita ser posicionada como prioridad en la estrategia de negocio.

Hay que evaluar cómo la inclusión de género impulsa los resultados en todos los niveles de nuestras organizaciones. Así como acelerar el cambio cultural promoviendo una comunicación a favor de D&I en el ambiente laboral, fomentar la participación de mujeres en posiciones directivas y en la toma de decisiones en el negocio. También es de suma importancia promover la participación de mujeres en las carreras y trabajos STEM a través de incentivos y alianzas con las universidades.

Lo más sano que ha hecho México por ejemplo, es abrir el mercado a una competencia. La posibilidad de converger con otras empresas mexicanas y extranjeras permite aportaciones culturales en ida y vuelta; ese es el primer ejemplo de cómo democratizar el mercado.

En países europeos, por mencionar un ejemplo, se han creado diversas asociaciones para vencer este desafío. No obstante, en América Latina esta necesidad estaba desatendida.

Personalmente, ¿cómo ha sido su camino profesional en este sector, tradicionalmente masculino? ¿Qué barreras ha tenido que vencer y cómo lo ha hecho?

Me he topado con diversas barreras, la que más llama la atención es las que nosotras mismas nos ponemos, El “techo de cristal” que muchas veces es impuesto por nosotras mismas, son prejuicios hacia las mujeres que

nos impiden avanzar a posiciones de alto nivel, entonces nos quedamos estancadas en los niveles medios de la dirección.

Como barreras externas también existen los estereotipos de género, creemos que determinadas características son propias de las mujeres y hombres.

Otro tipo de problemáticas pueden ser asociadas a la cultura organizacional cuando se bloquea la promoción laboral de las mujeres, la política de recursos humanos en la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización.

Incluso, influye la falta de políticas organizacionales que se enfoquen en mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia, como lo son el derecho a amamantar en el lugar de trabajo o las estancias infantiles, el fomento al maternity o el paternity leave, entre otros.

En su experiencia, ¿Cuáles son los grandes desafíos del sector energético en la región?

El principal desafío a nivel mundial es, sin duda, la brecha salarial. La igualdad de género sigue siendo una prioridad para las empresas europeas, sin embargo, aún nos queda mucho por hacer para alcanzar la paridad real. El Foro Económico Mundial calcula 151 años para cerrar la brecha de participación y oportunidades económicas, algo que es absolutamente inaceptable, y el 23 % de participación femenina en el sector en Chile, es una cifra baja que hay que tratar de incrementar por todos los medios.

Para ello todas las empresas de energía y otras áreas están haciendo una nueva ola de este análisis. Esto había pasado en otros países, pero no en LATAM. Hay ejemplos que seguir, porque la gente está invirtiendo en programas de liderazgo para sus propios empleados, un análisis interno de cambios de paradigma en los mismos criterios de contratación. Estamos interiorizando procesos para mejorarlos, la tendencia ahora es ser una empresa con propósito y crear impacto en lo económico, social y ambiental.

Ese es el gran doble reto al que nos enfrentamos es impulsar en paralelo diversidad y descarbonización. El primer ingrediente alimenta y refuerza el segundo y, juntos, permitirán desarrollar las soluciones innovadoras e inclusivas que necesitamos para abordar la transición hacia sistemas energéticos más limpios y tecnológicamente más avanzados.

No hay manera de descarbonizar el sector si no es desde la promoción de las energías renovables; y la participación de las mujeres en el mismo. Este desafío abarca todos los aspectos de nuestra sociedad y está esta brecha por cerrarse en todos los ámbitos.

En ATA usted dirige un equipo de expertos en energía renovable, ¿cómo ejerce ese liderazgo? ¿Qué tipo de líder es usted?

He impulsado mi liderazgo desarrollando y promoviendo la industria de las energías renovables en los mercados energéticos internacionales, como asesor técnico y guía de negocios en la creación de oportunidades y estrategias en la industria para nuevos mercados.

Mostramos liderazgo para permear en las generaciones y en el mismo sector, para que se nos fuera reconociendo en eventos, en asociaciones, en los consejos de empresas y hemos sido muy bien aceptadas. De igual forma, impulsamos iniciativas sociales, educativas y de inclusión para lograr metas y empoderar a la mujer y a los sectores poblacionales vulnerables o con acceso limitado a recursos energéticos. Nos involucramos en proyectos académicos para acercar material didáctico a las nuevas generaciones y para hacer visibles a las mujeres que están desarrollando su potencial a la par del de las renovables en el país. Tenemos chicas en proceso de crecimiento de sus carreras que reciben mentoría para ello, y ofrecemos talleres de capacitación. La labor social también es muy importante y con ello hemos logrado implantar programas internos en diversas compañías de las que las socias de MERM forman parte. La diversidad multiplica a las soluciones, porque permite tener distintos estilos de liderazgo.

La labor social también es muy importante y con ello hemos logrado implantar programas internos en diversas compañías de las que las socias de MERM forman parte. La diversidad multiplica a las soluciones, porque permite tener distintos estilos de liderazgo.

¿Qué consejos le daría a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección como el que usted ocupa?

Primordialmente vencer los desafíos para hacer negocios de forma diferente, hay que voltear a ver cómo las mujeres talentosas están creciendo en un ambiente de sororidad y compañerismo, con todo el apoyo para potenciar el valor femenino y sus aportaciones al sector.

Es muy importante abrazar el concepto comunidad para crecer, como nuestra red de MERL, Mujeres en energía renovable, nos encuentran en www.merlatam.net, de igual forma estar conscientes de la importancia de capacitarnos para estar actualizadas con cursos de mentoring regional como WALK THE TALK.

¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?

Las mujeres líderes de hoy buscan fomentar el crecimiento personal y tienen un poder transformador, orientados hacia las personas, la cercanía y la expresividad. Hay que tener claro que la cooperación, la resiliencia, la conducción horizontal y el predominio de lo emocional a nivel individual, lo cual suele estar en una vereda distinta de lo que nos encontramos en liderazgo masculino que, normalmente, está más relacionado con habilidades como la estrategia y la competitividad.



Blanca Juárez

Periodista en El Economista y LinkedIn
Top Voice Equidad de Género 2023

Liderazgo femenino puede transformar una organización porque sabe que en un equipo no solo existe un objetivo común, sino que hay propósitos específicos y personales

Si hombres y mujeres ponemos en práctica un liderazgo femenino entendido como humanitario, como aquel que ve a las personas, sí, definitivamente es mejor.

Blanca Juárez es periodista formada en la Universidad Autónoma de México, hace periodismo feminista transincluyente y forma parte del equipo en El Economista para la fuente de Capital Humano. Este año LinkedIn la destacó como Top Voice en equidad de género.

Para Juárez una mujer líder es aquella que acompaña, guía e influye en un equipo para construir un objetivo común. “Estoy de acuerdo en la afirmación de la pregunta, el liderazgo femenino puede ser transformador y una de las primeras razones es porque a las mujeres nos han enseñado a cuidar”.

Y lo explica de esta manera: “los cuidados sostienen la vida, cuidar y recibir cuidado es un derecho. Claramente por motivos sexistas, machistas y colonialistas las familias y la sociedad nos criaron para ser quienes cuiden de las personas, especialmente si es una mujer pobre y racializada. Esto nos alejó por siglos de la escuela, luego de los empleos, después de los puestos de liderazgo. Nos ha arrebatado la autonomía económica y nos ha puesto en mayor vulnerabilidad ante diferentes tipos de violencia, incluida la feminicida”, enfatiza Juárez.

Sin embargo, considera que ese rol que se le dio a la mujer de cuidar les permitió ver a las personas como eso, como personas y no como entes productivos. “El liderazgo femenino puede llegar a transformar una organización porque sabe que en

un equipo no solo existe un objetivo común, sino que existen propósitos específicos, personales, de cada integrante y los puede acompañar y apoyar, lo cual permite que las metas se cumplan”, acota.

La comunicadora recalca que las mujeres no nacieron con un gen para cuidar. “No nacemos para cuidar, no es lo mejor que podemos hacer y no es lo que más queremos hacer en nuestra vida. Las mujeres aprendimos a cuidar, especialmente las mujeres afrodescendientes e indígenas. El liderazgo femenino no es per se mejor, no si lo que estamos haciendo es traducir liderazgo femenino en mujer”.

Afirma Juárez que no todas las mujeres han llevado su aprendizaje del cuidado a la gestión de talento. “La mayoría hemos querido o hemos tenido que mimetizar nuestras conductas al mundo masculino. Así que, si hombres y mujeres ponemos en práctica un liderazgo femenino entendido como humanitario, como aquel que ve a las personas, sí, definitivamente es mejor”.

Cree que de los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo en el ámbito laboral, es la negación del problema quizá sea el inconveniente más urgente de resolver. “Sigo leyendo y escuchando comentarios como “el talento no tiene género. El puesto lo tendrá el mejor candidato”. Sin embargo, esa afirmación oculta varias situaciones”, concluye.

María Sama

Especialista en mercadotecnia, locutora y relacionista pública

Con nuestros actos provocamos ruptura de patrones, generando transformaciones en lo personal y laboral

Las bases para impulsar el liderazgo femenino se deben sustentar en no caer en el feminismo radical, reconociendo las valiosas aportaciones tanto de hombres como mujeres.

En agosto del año 2021, María Sama, maestra en mercadotecnia, locutora y experta en relaciones públicas, lanzó la primera temporada de su programa de TV que se conformó de 10 capítulos. Entre autos y viajes con su toque especial Sama se atrevió a incursionar en un contexto generalmente acaparado por los hombres, y lo hizo exitosamente compartiendo lo que se vive al viajar con las celebridades, así como resaltando lugares y destinos interesantes de la República Mexicana. Esa primera temporada se transmitió por Mexico Travel Channel.

“Una mujer líder para mí es aquella que se atreve a luchar por su sueños, que no se conforma con lo que la vida le va presentando en su camino, sino realmente se reta a sí misma y se atreve a luchar por lo que sueña para ella en su vida, quizá pudiera sonar muy filosófico, pero para mí una mujer líder es aquella que a pesar del miedo que pueda tener se atreve a poner su empresa, a decir cuando algo no le parece, no se queda en un matrimonio en donde no es feliz y en un trabajo solo por el sueldo si está sufriendo malos tratos, humillaciones o si su trabajo no está siendo valorado”. Reflexiona Sama.

Para octubre del 2022 Sama estrenó la segunda temporada de su exitoso programa, en esta ocasión transmitido por Heraldo TV, demostrando que

con esfuerzo y liderazgo las metas soñadas son posibles. “El liderazgo femenino tiene un efecto transformador porque contagiamos con nuestros actos a las mujeres con las que coincidimos en nuestra oficina, nuestras colaboradoras, nuestra familia, nuestro entorno en general, impactamos con nuestros actos también a nuestros hijos provocando así, la ruptura de patrones y generando transformaciones en lo personal y en lo laboral”, enfatiza.

La también relacionista pública considera que las bases para impulsar el liderazgo femenino se deben sustentar en no caer en el feminismo radical, reconociendo las valiosas aportaciones tanto de hombres como mujeres. “Debemos comenzar en casa, asumiendo que en casa se trabaja en pareja, que ambos deben de aportar, trabajar, construir, educar y criar a los hijos (en caso de tenerlos) de esta manera, la responsabilidad es equitativa, no se recarga en el monetario en el hombre y la crianza en la mujer, esto permite una libertad igualitaria de salir a trabajar, aportar, generar dinero, ser felices, tener igualdad de oportunidades en todo momento”, concluye.

Fabiola Sánchez Almaraz

Editora en Grupo Reforma y autora de libros financieros

En pleno siglo XXI todavía existen países que hablar de liderazgo femenino está prohibido

Hay avances más significativos que se pueden detectar en el mundo laboral, sin embargo, la realidad y el principal obstáculo es que las estructuras jerárquicas de las organizaciones públicas y privadas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal continúa siendo el varón

Fabiola Sánchez, inició su trayectoria periodística en el año 2000, como editora para la revista Alta Hotelaría, A la Carta y el website www.hospitalitas.com. En el 2003 ingresó al prestigioso Grupo Reforma, donde está por cumplir 20 años como editora de Revistas de Negocios para versión impresa y digital.

Para Sánchez el liderazgo femenino se define como la participación de las mujeres en diferentes áreas en las que pueden ejercer una posición de poder y toma de decisiones, dirigen grupos de trabajo, llevan a cabo propuestas y estrategias que les permiten demostrar su liderazgo.

“El efecto transformador del liderazgo femenino radica en el hecho de que cada vez más mujeres puedan incursionar en áreas, sectores e industrias que por muchos años han sido reservadas para los hombres”, apunta la también autora del libro Educación financiera para todos y quien a través de la cuenta CuidaTuMoney® en redes sociales publica contenido sobre educación financiera para acercar, sobre todo, a las nuevas generaciones.

Lamenta que en pleno siglo XXI todavía existan países en los que hablar de liderazgo femenino está prohibido. “Sin embargo en otros países se han registrado avances significativos, sobre todo porque el liderazgo ejercido por mujeres dentro de una organización o empresa ha impactado de manera positiva gracias a sus habilidades para gestionar grupos de trabajo, mejorar las relaciones humanas

de la empresa y crear un ambiente de trabajo más justo y equitativo para todos los colaboradores”, argumenta esta periodista originaria de la Ciudad de México y egresada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, de la carrera de Ciencias de la Comunicación, que además cuenta con una especialidad en Relaciones Públicas y Social Media por el Tecnológico de Monterrey.

Desde su punto de vista los avances más significativos del liderazgo femenino se pueden detectar en el mundo laboral, sin embargo, la realidad y el principal obstáculo es que las estructuras jerárquicas de las organizaciones públicas y privadas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal continúa siendo el varón, y muchos de ellos no están dispuestos a reconocer las cualidades y habilidades de las mujeres, que en el caso de México es por machismo.

“México está entre los países con menor presencia de mujeres en consejos de administración, por debajo del promedio de los países miembro (28 por ciento) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Contar con mayor diversidad de talento en puestos de liderazgo encamina a condiciones laborales más equitativas, inclusión en la toma de decisiones que detonan mayor innovación y un mejor desempeño financiero de las empresas, destaca el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)”, enfatiza Sánchez, citando el reporte de la OCDE.

Evangelina Avendaño

Directora General GDS Mexico Location Leader

Para crear bases sólidas en liderazgo femenino, es importante que esté en ADN de las compañías

Una mujer que aspira a una posición de liderazgo puede encontrarse con varios obstáculos en el camino como el prejuicio de género, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo; falta de flexibilidad en horarios laborales, e incluso limitaciones autoimpuestas

Evangelina Avendaño, lidera Como Directora General de GDS Mexico, la consolidación de la operación proporcionando a las líneas de negocio y sus clientes lo necesario para desarrollar sus servicios desde México, aprovechando el talento local tanto de Ciudad de México como de otras ciudades importantes de la República.

También, tiene la responsabilidad de dar a conocer EY GDS en el mercado laboral mexicano como empresa de tecnología de punta, conectada a una red global que potenciará el talento del país fuera de las fronteras, abonando a la oportunidad existente sobre exportación de conocimiento desde este país norteamericano hacia el mundo.

Esta ingeniera de software TI y MBA, apasionada por la eficiencia y la productividad cree que simplemente hay líderes, sin importar el género. “Los líderes impulsan cambios positivos en el entorno en el que se desenvuelven; también son empáticos con sus colaboradores y promueven su desarrollo para que liberen su máximo potencial”, afirma.

Explica que algunas características que suelen encontrarse en el liderazgo femenino y que transforman la cultura laboral, es que invitan de forma más pronunciada a lo creativo y se incluye de forma más recurrente y podría decirse que hasta natural la dimensión emocional en el espacio laboral, gestando la formación de equipos de alto rendimiento donde predominan la seguridad psicológica y la diversidad y precisamente en entornos con estas características, es dónde los colaboradores logran ver el valor de contar con puntos de vista diversos, lo cual ayuda para romper el pensamiento convencional y para buscar soluciones innovadoras ante la desigualdad.

“Una mujer que aspira a una posición de liderazgo puede encontrarse con varios obstáculos en el camino como el prejuicio de género, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo; falta de flexibilidad en horarios laborales, e incluso agregaría por experiencia personal que uno de los obstáculos más importantes son las limitaciones autoimpuestas, pues la forma en que uno se proyecta dictará en buena medida su proyección profesional”, reflexiona Avendaño, que durante sus 14 años en EY, ha ocupado varios puestos de liderazgo.

Añade esta ejecutiva amante de la meditación y Chi Kung, que en “EY GDS reconocemos y valoramos el talento femenino como un elemento clave para el fortalecimiento del sector tecnológico en México, por ello contamos con una oferta laboral sólida y enriquecedora que permite a las mujeres desarrollar sus habilidades y potenciar su liderazgo e innovación y estamos comprometidos por ofrecer un entorno laboral inclusivo, donde todas las voces son escuchadas y se fomenta la diversidad en todos los niveles de la organización”.

De igual manera considera que para crear bases sólidas en el liderazgo femenino, es importante que la apertura al mismo esté en el ADN de la compañía, por eso la importancia de crear una cultura de inclusión y equidad, donde todos los colaboradores puedan sentirse valorados y respetados por igual, independientemente de su género u otras características personales.

“En la creación de esta cultura, es relevante dar oportunidad a mujeres y hombres de forma equitativa en los procesos de reclutamiento, hablando de capacidades no de género, empoderar e impulsar a las mujeres que ya son parte del equipo, reconocer los logros equitativamente, brindar condiciones iguales y como he comentado con anterioridad, fomentar en nuestros equipos la relevancia en el tema de igualdad”, concluye.

Eliana Cardozo

Gerente Comercial en Galderma México

Un líder, es quien facilita apertura de caminos que conllevan a su equipo a resultados con éxito

Cuando una mujer alcanza el liderazgo viene de la mano de haber demostrado sus capacidades; por lo que la forma de vencer los obstáculos es la confianza en sí misma, la perseverancia y la resiliencia ante cualquier negativa y seguir buscando las formas de tener visibilidad de su influencia y resultados.

Eliana Cardozo es una venezolana radicada en México que cuenta con más de 18 años de sólida trayectoria en empresas nacionales e internacionales del sector Salud, Farmacéutico y Dermocosmética; ha desempeñado funciones como Senior Product Manager en Venezuela y Brasil, Gerente de Ventas para Galderma Colombia, y en los últimos 5 años como Gerente de Mercadotecnia y Gerente Comercial en México.

Apasionada, creativa y comprometida con el crecimiento personal y profesional. A lo largo de su vida, ha buscado constantemente nuevas oportunidades para aprender, explorar y desafiar sus límites, esculpiendo un liderazgo que la hacen una excelente ejecutiva.

“Pienso que un líder es aquella persona que facilita la apertura de caminos que conllevan a un equipo a lograr sus resultados con éxito, siendo capaz de influir, motivar y desafiar. Considero que el liderazgo femenino tiene un efecto transformador ya que, el simple hecho de ser mujer reta el estatus quo en las organizaciones que por años han mantenido a la mujer en posiciones de menos influencia, esto es un avance hacia el trato igualitario y hace parte de la transformación de la sociedad y las organizaciones que poco a poco se ha venido dando”, acota.

Cardozo considera que siempre ha enfrentado los desafíos con una actitud positiva y una disposición

para salir de su zona de confort. Cree firmemente en el poder del aprendizaje continuo en un mundo en constante evolución.

Con relación al avance hacia la igualdad de género en el contexto empresarial afirma que si es una realidad. “Lo vivo a diario en Galderma, la empresa a la cual represento, hoy tenemos liderazgo femenino en áreas importantes para el desarrollo de la operación local y global. También he visto cómo ha cambiado la proporción de mujeres empleadas, más del 60% de nuestro equipo en México actualmente somos féminas, la inclusión es valorada para nosotros, no solo de género, sino también racial, o nacionalidad.

Enfatiza que cuando una mujer alcanza el liderazgo viene de la mano de haber demostrado sus capacidades; por lo que la forma de vencer los obstáculos es la confianza en sí misma, la perseverancia y la resiliencia ante cualquier negativa y seguir buscando las formas de tener visibilidad de su influencia y resultados.

Concluye dejando un consejo para otras mujeres: “Confíen en sí mismas, ese es el primer paso para vencer el miedo y no detenerse en el camino”.

Luz Rincón

Periodista, escritora e influenciadora

Las bases para impulsar liderazgo femenino son: tiempo, constancia, resistencia, persistencia, creatividad, autoconocimiento y amor propio

Esta emprendedora ha sido embajadora de marcas, y galardonada con diferentes premios como mujer del año, reconocida como conductora y motivadora de talla internacional.

Luz Rincón fue la fundadora del movimiento “Cambiando Mentes” que durante ocho años estuvo al aire en radio y televisión nacional en una de las plataformas más importantes en México, alcanzando a miles de espectadores con sus más de 3,000 entrevistas, es autora del best seller “Cambiando Mentes, una guía para ser feliz y chingón”, y ha apoyado a más de 50 fundaciones en su labor altruista.

Considera que las bases para impulsar el liderazgo femenino son tiempo, constancia, resistencia, persistencia, creatividad, autoconocimiento y amor propio. “Tienes que asegurarte de que todos los días haces algo que te acerca a ese sueño y a esa meta, ser tu dueño, tu jefe, valorar tu salud y tu tiempo. Hacer proyectos que sumen a la vida de los demás, irte a dormir sabiendo que alguien está viendo tus videos, escuchando o leyendo tu libro, que mientras duermes sigues ayudando a las personas”.

Esta emprendedora ha sido embajadora de marcas, y galardonada con diferentes premios como mujer del año, reconocida como conductora y motivadora de talla internacional.

“En Los últimos 15 años de mi vida me he dedicado a ser emprendedora, a inventarme mis propios proyectos a escribir historias de las cuales

soy la protagonista, a hacer cosas para ayudar a diversos círculos sociales en diferentes áreas combinando mis talentos”, afirma con plena convicción.

Por otra parte, recuerda que ha pasado muchas crisis, sin embargo, nunca ha vuelto a pasar por su mente pedir un trabajo. “Hay dos tipos de salarios el afectivo y el económico, el afectivo o emocional es mantenerte siempre motivada e inspirada haciendo algo que te apasiona, y por ende el económico vendrá por consecuencia, depende que es lo que estás buscando, si quieres entrar a trabajar en una empresa, trabaja en tu preparación en tu trayectoria, hoy en día tengo dos trabajos; ser feliz y cuando no estoy siendo feliz estoy arreglando problemas, me he vuelto una experta en solucionar problemas, todos valoran a las personas que solucionan problemas, me he dedicado a vender mis ideas y mis proyectos creyendo en ellos porque sé que suman a la sociedad, con eso tengo las herramientas de pararme enfrente de la gente ofreciendo resultados y aminorando la carga de los demás”, dice con una tonalidad de plenitud por su papel con la sociedad.



Maribel Resende

Head of Marketing para el Negocio
de Celulares de Samsung Electronics
en Centroamérica y El Caribe

**Rompiendo barreras: Samsung lidera
el camino hacia el empoderamiento
femenino en el mundo laboral**



Galaxy S2 Pro

Samsung ha sido durante mucho tiempo una de las compañías más reconocidas en el mercado de la tecnología, destacando en una gran variedad de áreas, desde dispositivos móviles hasta televisores y electrodomésticos. Pero lo que quizá no sea tan conocido es su compromiso con la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, y en particular, su dedicación al fomento del liderazgo femenino en los países en los que tiene presencia.

Tuvimos la oportunidad de charlar con Maribel Resende, la Head of Marketing para el Negocio de Celulares de Samsung Electronics en Centroamérica y El Caribe, quien nos contó sobre los esfuerzos de la empresa surcoreana para fomentar la igualdad de género. De su mano, descubrimos las innovadoras iniciativas que Samsung está implementando para fomentar la participación femenina en todos los niveles de la empresa y en la sociedad.

¿Qué tipo de iniciativas ha implementado Samsung para fomentar el liderazgo femenino?

En Samsung, tenemos un compromiso con la diversidad y la inclusión en todas sus formas, y esto incluye asegurarnos de que las mujeres estén representadas en los puestos de liderazgo y gerencia. Para lograr esto, hemos aumentado el número de ejecutivas y gerentes femeninas, proporcionamos programas de capacitación y mentoría para mujeres, así como apoyo para las madres que trabajan. Y como resultado, hemos visto un aumento cinco veces mayor en ejecutivas femeninas y casi el doble de aumento en el nivel de gerentes en los últimos diez años.

Abrazamos el hecho de que la diversidad en la fuerza laboral no solo enriquece la cultura interna, sino que también impulsa la innovación y el éxito empresarial en un mundo cada vez más globalizado y diverso, por eso creemos en la necesidad de impulsar líderes femeninas.

De igual forma buscamos llevar esa cultura empresarial al resto del mundo e impulsar iniciativas en las que se fomente el liderazgo femenino. Recientemente participamos en Nicaragua del evento Bootcamp Empresarias Disruptivas para fomentar el empoderamiento de las mujeres emprendedoras de ese país centroamericano, e impulsar en ellas el desarrollo de habilidades de liderazgo, visibilizamos los logros de mujeres Nacidas para brillar, en diversos campos como la ciencia, el arte y la innovación.

¿Cómo hace Samsung para garantizar que estos esfuerzos sean sostenibles en el tiempo?

Sin duda es importante tener un compromiso constante. Día a día seguimos proporcionando programas de capacitación y mentoría para mujeres, ampliando nuestro enfoque en la diversidad e inclusión, llevando a cabo nuevas iniciativas y medidas para brindarles a las líderes todo lo que necesitan para mostrar su potencial.

Samsung nos proporciona a las mujeres todas las herramientas necesarias para crecer y desarrollarnos, no solo por medio de oportunidades para avanzar en roles de liderazgo, sino también impulsándonos a superar nuestras metas y aspiraciones. La empresa

reconoce que el crecimiento profesional no se limita únicamente a ocupar puestos de liderazgo, sino que implica ir más allá, explorando nuevas áreas de interés y desafiando los límites preexistentes.

También entendemos que esta debe ser una iniciativa integradora, por ello involucramos aliados masculinos en la tarea de fomentar el liderazgo femenino.

Los aliados masculinos pueden desempeñar un papel fundamental al respaldar que las voces de las mujeres sean escuchadas y representadas en todas las interacciones empresariales. Desde las reuniones cotidianas hasta los niveles superiores de la organización, los aliados masculinos pueden trabajar para garantizar la participación de las mujeres, promoviendo su presencia en la toma de decisiones y asegurándose de que sus ideas y contribuciones sean valoradas.

¿De qué forma el liderazgo femenino que Samsung promueve a lo interno se refleja a lo externo de la compañía?

Samsung se compromete a impulsar el liderazgo femenino desde múltiples perspectivas, y una de ellas es a través de su destacado programa llamado Samsung Innovation Campus. Este programa ha demostrado ser un gran impulsor para el desarrollo de habilidades en áreas clave como la codificación y programación, y se enorgullece de alcanzar una notable participación femenina del 47%.

En cada una de sus ediciones, el Samsung Innovation Campus permite brindar oportunidades educativas de calidad a estudiantes, entre ellos a jóvenes mujeres, fomentando su participación activa en campos que tradicionalmente han estado dominados por hombres. A través de esta iniciativa, Samsung busca cerrar la brecha de género en el ámbito tecnológico y empoderar a las mujeres para que se conviertan en líderes en estas áreas.

El programa ofrece una amplia variedad de cursos y capacitaciones especializadas en codificación y programación, brindando a las participantes los conocimientos necesarios para tener éxito en el mundo digital. Estas habilidades son cada vez más relevantes en la sociedad actual, y Samsung reconoce la importancia de asegurarse de que las mujeres estén equipadas con las herramientas adecuadas para prosperar en esta era tecnológica.

Además, el Samsung Innovation Campus no solo se centra en el desarrollo de habilidades técnicas, sino que también se preocupa por impulsar el espíritu emprendedor y fomentar la creatividad en los participantes. A través de proyectos prácticos y desafiantes, las mujeres tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos recién adquiridos y desarrollar soluciones innovadoras a problemas del mundo real.

Samsung ha sido reconocida por su enfoque en la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en varios mercados, ¿puede referirse a algunos de estos reconocimientos?

Claro, en Corea, hemos sido certificados como una empresa amigable para la familia durante ocho años consecutivos por el Ministerio de Igualdad de Género y Familia de Corea. El Gobierno Estatal de Texas nos reconoció como un lugar de trabajo amigable para las madres en 2020, mientras que en Canadá fuimos nombrados el “Mejor Empleador para Jóvenes”. Además, la filial de Samsung en Estados Unidos obtuvo las mejores calificaciones en la evaluación del Índice de Igualdad Corporativa de la Fundación de la Campaña de Derechos Humanos durante dos años consecutivos, en reconocimiento a nuestras prácticas inclusivas para empleados LGBTQ+.

Parece que Samsung ha sido muy exitoso en impulsar el liderazgo femenino. ¿Cómo planean seguirlo liderando este camino?

Samsung ha estado trabajando arduamente para promover la igualdad de género y el liderazgo. En nuestra compañía, valoramos la diversidad, la equidad y la inclusión, ya que sabemos que son fundamentales para seguir innovando.

Pero aquí está la clave: creemos firmemente que la mejor manera de liderar en este tema es ser un ejemplo. Queremos que las mujeres sepan que los puestos de liderazgo están a su alcance. Por eso, estamos implementando iniciativas que las inspiren y las motiven a dar lo mejor de sí. Queremos que otras compañías, tanto grandes como pequeñas, nos sigan el paso. Si todos tomamos pequeñas acciones juntos, podemos cerrar la brecha de género de forma segura. Y cuando eso suceda, veremos cada vez más mujeres ocupando puestos de liderazgo en todas partes.



A woman with dark, wavy hair, wearing a purple sleeveless dress and large hoop earrings, is speaking into a microphone. She is gesturing with her left hand. The background is a light blue wall with a faint, large-scale graphic of a butterfly.

Karen Montalva

Conferencista

La importancia de cultivar el mundo interior

En el libro Soy Monarka despliega esta propuesta a través de relatos autobiográficos, para que la lectora, al igual que la mariposa, haga su propia transformación.



La chilena Karen Montalva es TEDx & Keynotes Speaker, Conferencista Internacional. Contribuye, entrena y asesora a personas y organizaciones a alcanzar su máximo desempeño, a través del aprendizaje de las habilidades y herramientas claves de ventas, desarrollo personal y de equipos.

Es Ingeniero Comercial, Magíster en Comunicación Estratégica de la Universidad Católica de Valparaíso, Docente Postgrado Universidad Técnica Federico Santa María y otras Instituciones Educativas y Columnista de Flumarketing.com. Tiene 15 años de experiencia implementando contenido digital y de marketing para iniciativas tecnológicas y 25 en el mundo del marketing y las ventas B2B y B2C. Además, es autora del modelo y libro #YOVENDO.

Su portafolio de conferencias (Ventas, Liderazgo Transformacional, Inteligencia Conversacional, entre otras) ha llegado a 16.000 personas en 16 países del mundo.

En los últimos años, Karen Montalva ha transitado un camino donde cultivar el mundo interior ha tomado una gran relevancia para ella. Hoy, con SOY MONARKA hace una invitación a hacer una pausa en el torbellino diario para ingresar a ese mundo interior de la mujer y reconocer lo esencial de ella misma; este libro fue presentado recientemente en Chile y está disponible en todo el mundo en Amazon.

Para esta edición, donde buscamos celebrar a la mujer y el efecto transformador de su liderazgo, quisimos conocer más de la carrera de Karen, así como su visión del empoderamiento femenino.

¿Qué es una mujer Monarka? ¿Cómo consiguió usted llegar a ser una mujer Monarka?

Una mujer MONARKA es una mujer en construcción. Es una mujer que se cultiva a sí misma diariamente, primero, desde su interior. Ella comprende que es arquitecta de su vida y que, por serlo, ella se conoce, abraza su esencia y talentos. Ella entiende que los resultados, victorias y logros de su vida dependen en gran medida de cuánto trabaje sus pensamientos, emociones, duelos y relación con el tiempo. Una mujer MONARKA comprende que tiene una oportunidad increíble: la de volar alto, muy alto para ser una influencia positiva en la vida de todos quienes la rodean. Una mujer MONARKA comprende que tendrá desafíos, que el vuelo no será simple ni fácil, sin embargo, ella emprende el vuelo a pesar de sus miedos. Da un paso a la vez, porque está segura que hay un destino increíble final de la travesía. Una mujer MONARKA comprende que su vida es el momento que vive y evita la tentación de anclarse en el pasado o abrumarse por el futuro. Ella avanza sabiendo que la dirección es más importante que la velocidad y que su vuelo empujará probablemente sin quererlo, el vuelo de otras mujeres.

Estoy cultivando mi interior para conseguir llegar a ser una mujer MONARKA. El compartir los principios de mis conferencias es un recordatorio constante para mi propio proceso de transformación interior.

Pero ir hacia adentro suele ser muy duro, ¿qué recomienda como primer paso para hacer este viaje al interior?

Ir hacia adentro no necesariamente tiene que ser duro. Ni tampoco debería ser un jardín de rosas. En realidad la invitación no es a etiquetar el viaje sino que a vivirlo. Siempre podemos decidir cómo queremos vivir nuestra existencia: en total inconsciencia o en absoluta conciencia de quienes somos y qué queremos llegar a ser. La inconsciencia nos lleva incluso, como afirman estudios de neurociencia, a no grabar momentos significativos,

es decir, a mirar hacia atrás y no levantar recuerdos con sentido.

Una vida con mayor conciencia, es una vida más plena, feliz y memorable. Ingresar a nuestro interior es valorarnos, es visibilizarnos para las personas más importantes en este mundo: nosotros mismos.

¿Qué la motivó a escribir un libro con sus propios relatos de vida? ¿Cuán difícil ha sido compartir esa intimidad con el público?

Hace varios años me di cuenta de que el punto de partida de una vida plena y con sentido era el cultivo del propio mundo interior. Luego pensé que la mejor forma de visibilizarlo en mi libro SOY MONARKA era a través de relatos reales, porque serían esas historias las que conectarían con la lectoras. Pero en ese punto me di cuenta que no podía invitar a mis lectoras a ingresar a sus mundos interiores si yo no ingresaba al mío. Entonces decidí hacerlo y lo hice a través de un trabajo terapéutico que duró varios años y que sumé al registro de eventos que marcaron mi vida.

Sí fue difícil visibilizar estos punto de inflexión, de hecho, me debatí por varios meses si daría ese paso para mostrarme vulnerable. Sin embargo y luego de un par de conversaciones conmigo misma, me di cuenta que eso era el camino. Y sí fue un desafío hacerlo, ya que escribir esas historias implicaba recordar y para el cerebro este ejercicio es volver a vivir.

¿A qué le atribuye el éxito en su carrera, sus conferencias y sus libros? ¿Cuál ha sido su secreto?

Considero que he sido privilegiada pero no me siento cómoda con afirmar que sustento el éxito laboral. Me reconozco como una activa aprendiz y eso me ha permitido estudiar de diversas disciplinas, descubrir mundos detrás de interesantes investigaciones y poner en simple para mis audiencias y entrenados, herramientas de bienestar personal y profesional. Todo esto con un único objetivo: facilitar espacios de inspiración y aprendizaje en mis conferencias y programas de entrenamiento corporativo.

He procurado curar contenidos de valor para hacer más simple la vida al interior de los equipos y al interior de las personas. Creo que vivimos tiempos turbulentos, lo que probablemente no es ninguna novedad, sin embargo, la turbulencia exterior no debería silenciar, para nosotros, lo que ocurre en nuestro interior.

Estamos acostumbrados a relacionarnos a través de lo que vemos, del mundo tangible en el que vivimos, sin embargo, los resultados en ese mundo que vemos depende de cuánto cultivemos el mundo que no se ve. En

nuestro mundo interior se encuentran nuestras emociones, pensamientos, miedos, deseos, duelos, anhelos, recuerdos, entre otros importantes componentes de nuestro ser. Sin embargo y luego de cientos de conversaciones con personas, equipos y líderes y mi propia investigación sostenida, particularmente para mi último libro (SOY MONARKA), creo que tenemos una gran oportunidad para conectarnos con ese espacio íntimo y fundamental.

He querido, desde el día en que decidí lanzarme como marca personal, visibilizar ese mundo interior que todos tenemos, para poner en relieve la importancia de cultivarlo como inicio o re-inicio de una vida con mayor sentido e influencia.

¿Tiene algún hobby o pasión? ¿Cómo lo conecta con sus conferencias y libros?

Tengo varios hobbies. Bailo flamenco, trabajo mi cuerpo a través del ejercicio de pilates y ejercicios funcionales. Amo la música y el arte. Me gusta vivir experiencias al aire libre y procuro cada vez que puedo, hacer algo de deporte aventura. Creo que todas las pasiones que vengan de diversos mundos desarrollan nuestra capacidad creativa. Disfrutar estos diversos mundos me ha enriquecido enormemente.



¿Qué fue lo que la sedujo para seguir por este camino que hoy lleva en pro de la mujer?

Tengo una herencia femenina. Mi bisabuela Irene, mi abuela Laura, mi madre María Teresa trabajaron para y por mujeres. Al mirar hacia atrás y ver mi historia sentí la responsabilidad de continuar su legado y de sumarme a la cadena de mujeres sirviendo a otras mujeres. Es un llamado de mi propio ADN, pero también es un llamado de mi corazón. Me siento feliz y plena cada vez que puedo sumar a la vida de una mujer y también de hombres que impactan con sus decisiones, a mujeres. Estoy

convencida de que estamos en este plano para desarrollar nuestro máximo potencial y no nuestro mínimo. ¡Ser la mejor versión de nosotras mismas! Para eso debemos decidir ser nuestras propias coaches, cada día y en conciencia. Estas certezas personales me invitan a facilitar momentos de aprendizaje y de descubrimiento en quienes me escuchan. Ese es el propósito que me guía.

¿Tiene algún sueño por cumplir?

Muchos! Me gustaría llegar a todas las mujeres del mundo con este mensaje. Me gustaría hablar otros idiomas además del inglés, (japonés, chino y portugués... por qué no?). Otros sueños pendientes en la lista: volver a pintar acuarela y retomar mis estudios de piano.

Dra. Primavera Quirot Casado

Cirujana plástica , reconstructiva y estética

**Transformar la vida de sus pacientes,
alcanzando una Divina Proporción**

La especialista en cirugía de contorno corporal de alta definición une sus pasiones, la medicina y el arte, para lograr belleza y armonía en cada procedimiento estético que realiza.

Determinación, disciplina y sensibilidad son los valores que definen a Primavera Quirot, que hoy en día la han llevado a ser una Cirujana Plástica reconocida por lograr resultados armónicos basados en una Divina Proporción.

Sus grandes pasiones son el arte y poder servir a los demás. Su sueño de ser médico nació cuando apenas era una niña y fue a través de la cirugía plástica que encontró el camino para unir estas dos pasiones. “Poder cambiar vidas al fortalecer el amor propio que produce sentirse bien y con seguridad al proyectar un cambio físico y de estilo de vida es lo que me mueve”, señala.

Gracias a ese amor por el arte y a la pasión por la medicina, es la primera mujer dominicana en especializarse en Colombia, uno de los países insignias de esta profesión.

Su concepto es lograr a través de las medidas, formas y proporciones ese equilibrio armónico lleno de naturalidad. “Es ese detalle y sutileza que vive en mí, esenciales para lograr ese cambio que impacta positivamente la vida de las personas. Pasa lo mismo cuando un artista crea su obra, yo pinto y esculpo una nueva realidad”, comenta la doctora Quirot Casado.

Teniendo claro que el concepto de belleza está basado en las proporciones divinas para conseguir un efecto armónico y natural, la tecnología se ha convertido en su gran aliada siendo pionera en el país de equipos que dan mayor precisión y confort a los pacientes.

Asegura que la ética y la honestidad no son negociables en esta profesión, “cuando un paciente no es apto para una cirugía o tiene una expectativa de un resultado no acorde con sus proporciones se debe saber decir NO y ser 100% claro con el caso de la persona”.

Actualmente, la Dra. Primavera Quirot también es médico speaker de la empresa de implantes más importante en el mundo, además de ser conferencista internacional. “Una mujer segura transmite fuerza, confianza, liderazgo, y adquiere todas las herramientas para ser una mujer de éxito”, expresa.

Su día a día se divide en transformar la vida de sus pacientes logrando su gran obra de arte: una Divina Proporción.



Vielka Guzmán Gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo **Isabel Figueroa de Rolo** CEO Factor de Éxito
Juan Manuel Martín de oliva Vicepresidente del Área de Turismo del Banco Popular **Marianna Vargas** Directora general de DGCINE
Odile Camilo Rectora de Unibe **Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito

Segundo conversatorio Mujeres Factor de Éxito

► El efecto transformador del liderazgo femenino

Factor de Éxito, comprometido con aportar contenido y espacios de valor a su audiencia y a la sociedad, realizó un encuentro en el que realzó el impacto positivo que tienen las mujeres líderes de la República Dominicana.



Isabel Cristina Rolo
Directora ejecutiva de Factor de Éxito

Conscientes de que el mundo de hoy exige la participación de hombres y mujeres por igual, y que el liderazgo femenino tiene un evidente y poderoso impacto en todas las áreas de desarrollo del país, Factor de Éxito reunió en un grato encuentro, titulado “El efecto transformador del liderazgo femenino”, a mujeres de influencia en diferentes ámbitos, que permitió escuchar, de primera mano, las experiencias de estas mujeres en el ejercicio de su liderazgo.

La bienvenida al conversatorio estuvo a cargo de Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de la revista, quien exaltó el aporte del liderazgo femenino en la construcción de un mundo mejor, más justo y, sobre todo, más sostenible.

En la apertura oficial, Inka Mattila, representante residente del PNUD en República Dominicana, afirmó: “Desde el PNUD impulsamos iniciativas para la participación de mujeres en puestos de liderazgo. Sin equidad de género es imposible lograr desarrollo sostenible”.



Inka Mattila
Representante Residente para República Dominicana del PNUD

A continuación, Juan Manuel Martín de Oliva, vicepresidente del área de turismo del Banco Popular Dominicano, moderó el primer panel, en el que Marianna Vargas, directora general de DGCINE; Odile Camilo, rectora de Unibe; y Vielka Guzmán, gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo, expusieron su visión como mujeres líderes dentro de importantes áreas de desarrollo del país.

“El equal pay es la primera lucha que tiene la mujer en la cinematografía. En RD hemos logrado vencer ese obstáculo con un mecanismo de regulación de los presupuestos, mediante políticas públicas. Si tú tienes una determinada experiencia, el monto a ganar es el mismo si eres hombre o mujer”, dijo la directora general de DGCINE.

La perspectiva de una institución tan relevante como el Banco Mundial sobre el liderazgo de la mujer también estuvo presente en el conversatorio. “Todas somos líderes, ejercemos nuestro liderazgo en diferentes entornos: trabajo, comunidades, sociedades, todas lideramos en nuestros entornos todos los días”, expresó en su participación de Alexandria Valerio, representante residente de esa institución en el país.

Las mujeres también están liderando exitosamente la construcción de relaciones internacionales y diplomáticas. Así lo demostró Angie Martínez, embajadora de la República Dominicana en Jamaica, quien fue entrevistada por Guillem Martí, director del Centro de Investigación en Sostenibilidad de Barna Management School.

“Una mujer líder es aquella capaz de soñar en grande, romper estereotipos, paradigmas, atreverse a hacer las cosas diferentes y crear ideas





Isabel Cristina Rolo Directora ejecutiva Factor de Éxito y **Darys Estrella** Consultora y Conferencista internacional



Guillem Martí Director del Centro de Investigación en Sostenibilidad Barna Management School y **Angie Martínez** Embajadora de República Dominicana en Jamaica



Monika Infante CEO Aerodom, **Pierina Pumarol** CEO Mapfre BHD Seguros y **Circe Almanzar** Socia gerente de CAPA



Karina Castellanos CEO Grupo Eulen



Isabel Cristina Rolo Directora ejecutiva Factor de Éxito
Angie Martínez Embajadora de RD en Jamaica e **Isabel Figueroa de Rolo** CEO Factor de Éxito

innovadoras. Hacer que las cosas sucedan y convertir las ideas en resultados y acciones concretas”, dijo la embajadora.

La equidad de género en el sector seguridad, tradicionalmente dirigido por hombres, fue expuesto por Karina Castellanos, CEO Grupo Eulen República Dominicana, durante su ponencia. Por su parte, la viceministra Técnica de Turismo, Jacqueline Mora, contó con un espacio para hablar del rol de la mujer en el desarrollo de la industria turística nacional. “¿Cómo generar las oportunidades económicas que necesitan las mujeres? Las estadísticas demuestran que las mujeres tienden a buscar empleos más estables que los hombres”, señaló.

El logro de la igualdad de género debe comenzar por empoderar a las niñas, constituyéndose esto en la semilla para construir economías fuertes y alcanzar sociedades más estables. En este sentido, Katherine Durán, directora ejecutiva de la Fundación Tropicalia, conversó sobre el trabajo que realiza esta fundación en la comunidad de Miches, con Soy niña, soy importante. “Estamos incidiendo en fortalecer todo el sistema de protección a nuestras niñas, tenemos que reconocer que es un camino que nos falta por recorrer para lograr nuestros objetivos”, señaló Durán.

Para finalizar el enriquecedor encuentro, se realizó el panel “El papel de las mujeres en el liderazgo empresarial”, conducido por Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, junto a Mónica Infante, CEO de AERODOM; Pierina Pumarol, CEO MAPFRE BHD Seguros y Circe Almánzar, especialista en Asuntos Públicos y socia gerente de CA Public Affairs.

“La empresa ha decidido feminizar los grupos de trabajo para igualar la participación de la mujer en puestos de dirección. A nivel local nosotros tenemos una política activa en cuanto a la contratación, por ejemplo no recibo propuestas de candidatos si no hay mujeres. Tampoco hay desigualdad salariales, no se permite”, dijo la CEO de AERODOM.

Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito finalizó el conversatorio agradeciendo a los presentes y reiteró el compromiso del medio de comunicación con la sociedad dominicana. “Nos quedamos con un sabor a esperanza, porque con mujeres como ustedes, conscientes de su papel y responsabilidad, no hay dudas, ¡vamos por buen camino!”



Vielka Guzmán Gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo **Karina Castellanos** CEO del Grupo Eulen en RD
Isabel Figueroa de Rolo CEO Factor de Éxito **Inka Mattila** Representante residente PNUD en RD **Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito **Alexandria Valerio** Representante residente para RD del Banco Mundial **Monika Infante** CEO AERODOM



DESENTRAÑANDO EL DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS DE LAS CAUSAS HISTÓRICAS

Ingrid Soto González

Directora Ejecutiva de Reactive Consultores

[in linkedin.com/in/ingridsoto](https://www.linkedin.com/in/ingridsoto)

Los directorios en América Latina, históricamente, han sido ocupados por hombres, lo que ha limitado la diversidad y la inclusión en la toma de decisiones empresariales. Aunque las mujeres han avanzado en su participación en el mercado laboral en la región, todavía enfrentan barreras en el acceso a puestos de liderazgo y en la representación en los consejos de administración.

Según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2019, solo el 7,4 % de los miembros de los directorios de empresas en la región son mujeres. Además, solo el 3,3 % de las empresas en América Latina tienen una presidenta o directora ejecutiva.

La falta de representación de las mujeres en los directorios empresariales no solo es un problema de justicia social, sino que también tiene implicaciones económicas y empresariales. La diversidad en la toma de decisiones ha sido asociada con mejores resultados empresariales y mayor innovación.

Entonces, ¿qué se puede hacer para aumentar la participación de las mujeres en los directorios en América Latina? Una posible solución es establecer cuotas de

género, una práctica que ha sido adoptada en varios países europeos y que ha demostrado ser efectiva. Sin embargo, esta opción es controversial en algunos círculos empresariales y políticos.

Otra opción es promover la educación y el desarrollo profesional de las mujeres para prepararlas para puestos de liderazgo. Las empresas pueden establecer programas de mentoría, capacitación y desarrollo de habilidades para mujeres que estén interesadas en ingresar en el mundo empresarial y en ocupar puestos de liderazgo.

También es importante fomentar una cultura empresarial inclusiva que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres por igual. Las empresas pueden establecer políticas de igualdad salarial, programas de equilibrio entre trabajo y vida personal, y políticas de no discriminación para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para avanzar en sus carreras.

En conclusión, la falta de representación de las mujeres en los directorios empresariales en América Latina es un problema que requiere atención. Las empresas y los gobiernos pueden tomar medidas para promover la igualdad de género en la toma de decisiones empresariales y fomentar una cultura empresarial inclusiva que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.



FEMINA VIS: QUEREMOS MUJERES, FUERZA FEMENINA

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

<https://linkedin.com/in/cucodevenegas>

El Latín nos regala este juego de palabras. En una sola frase "Femina Vis", podemos referirnos a la fuerza al mismo tiempo a las ganas que tenemos de contar con ellas.

Un 77% de las empresas informan que carecen de liderazgo de cualquier tipo en algunas líneas de negocio. No hay vacantes. Suelen tener los puestos cubiertos y con poca rotación, sin embargo, la productividad en esos sitios donde se echa en falta el liderazgo, suele ser mediocre, incluso decadente.

A esas empresas, a esas áreas son a las que más les haría falta la incorporación de mujeres, en el liderazgo o en mandos medios, pero con capacidad de tomar las riendas y marcar el Norte a sus equipos, incluyendo a los directivos.

Si pensamos que sólo el 10% de la población son líderes naturales, dejamos, cada vez que las corporaciones vetan a una mujer por su género -no por sus capacidades-, al escaso cinco por ciento de líderes femeninas sin ser tomado en cuenta.

Además de ser justa, equilibrada e indudablemente natural, la toma de decisiones femenina suele aportar un punto de vista más humanitario, empático y preparado para el cambio, esto también apoyado por las estadísticas.

Entonces, ¿cuáles son las razones por la que sigue desequilibrándose la cantidad de damas y caballeros?

Hay al menos tres causas:

Las organizaciones se excusan demasiado en sus "tradiciones" y prefieren no intervenir en materia de diversidad, en vez de modernizar

estamentos o pensar fuera de la caja. Definitivamente el fomento de las mujeres en puestos de liderazgo no es actualmente -y tal vez hasta dentro de unas cuantas generaciones no será- una prioridad empresarial en serio.

Muchas instituciones no están completamente convencidas de los beneficios que aporta la equiparidad de género en el liderazgo, aunque exista una abundante evidencia de la correlación entre la equidad de género y los mayores niveles de éxito financiero y ventajas competitivas.

Los hombres, que ocupan la gran mayoría de los puestos de liderazgo ejecutivo en todo el mundo, tienden a subestimar la magnitud del prejuicio de género en sus lugares de trabajo. Deberían ser ellos los aliados de la igualdad de género en sus organizaciones y expresarse al respecto.

Si nos centramos en aquellas empresas que sí han abierto la mente y llevan la delantera en este tema, han demostrado que el índice de abandonos y conflictos laborales, disminuye entre el 7 y el 11%. Si tomamos como ejemplo la gestión de las mujeres, la rentabilidad de las organizaciones donde están involucradas en la toma de decisiones, las damas están al frente de 22% de plusvalía en promedio, por encima de aquellas denominadas "tradicionales".

Donde más se concentran y más se valora la aportación femenina, es en las empresas multinacionales, donde un 74,2% lideran las funciones de Recursos Humanos, muy por encima de cualquier otro colectivo y en donde el rol masculino recibe cucharadas de su propia medicina.

Le siguen servicios Médicos y de Salud, con un 72,3%, Relaciones Públicas con un 70,9%, Servicios Comunitarios un 70,5%, Educación con 65,1%, Publicidad un 56,5%, Servicios Financieros el 52,5% y Hostelería y Turismo bordeando el 50%

El liderazgo, entonces, si clama por la presencia femenina, y nosotros los empresarios, también: ¡Femina Vis!

SANCTUARY

CAP CANA

A LUXURY COLLECTION
ADULT ALL-INCLUSIVE RESORT



Un Paraíso

SOLO PARA ADULTOS

EN CAP CANA

Sanctuary Cap Cana es un sofisticado y romántico resort situado junto a las hermosas playas de la exclusiva comunidad de Cap Cana. Este paraíso solo para adultos cautiva a todos sus huéspedes, gracias al excepcional servicio que ofrece y los increíbles beneficios de Marriott Bonvoy; sin duda, un auténtico santuario que deslumbrará todos sus sentidos.

ASPECTOS DESTACADOS

- 19 categorías de suites, incluida una lujosa colección de villas frente al mar
- A tan solo 10 minutos del mundialmente famoso Club de Golf Punta Espada
- 5 restaurantes de alta cocina, además de 7 bares y lounges
- 6 piscinas, incluida una de agua salada y nuestro bar swim-up Freshco
- Sanctuary Spa, un relajante santuario para los sentidos
- Servicio a la habitación las 24 horas
- Sanctuary Town, una colección de bistrós gourmet, bares y restaurantes para disfrutar





SAVE THE DATE
29 DE JULIO 2023

PUNTA ESPADA - CAP CANA

**WORLD
CORPORATE
GOLF CHALLENGE**



ANFITRIONES

FDE | **FACTOR DE ÉXITO** | **FDE**
SPORTS | FACTOR DE ÉXITO | FACTOR DE ÉXITO

