

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA



@RevistaFactordeExito
www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Exito



Revista Factor de Exito



@RevistaFDE

Tener más mujeres líderes es una decisión económicamente inteligente

Margarita Pasos

Coach de Vida y Empresarial

El efecto transformador del liderazgo femenino

● **Anabella Laya**

Founder & CEO Acreditta

Hay que impulsar una mejor intención de uso en el acceso a Internet

● **María Pia Zambrano Chávez**

Presidente ejecutivo Laboratorios Windsor S.A.

Las acciones positivas se multiplican y es ahí cuando se genera el verdadero cambio de la sociedad

● **Flavia Santoro**

Spouse-Partner Officer, miembro de las juntas directivas de YPO y WPO (Young Presidents Organization / World Presidents Organization)

"Las mujeres debemos tener la disposición de hacer equipo con los colegas hombres"

● **Catalina Parada**

COO AXON Marketing and Communications

Las mujeres podemos sentar precedente en nuestra sociedad

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

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

El poder transformador del **liderazgo femenino**

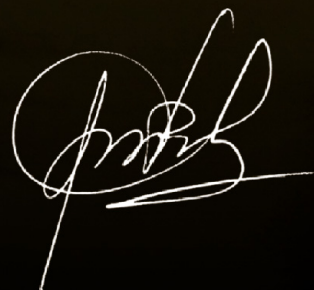
En un mundo cada vez más competitivo y cambiante, las empresas necesitan contar con líderes capaces de adaptarse, innovar y motivar a sus equipos para alcanzar los objetivos. En este escenario, las mujeres han demostrado desempeñar un rol fundamental y diferenciador.

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.

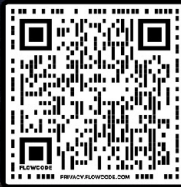
Por eso, en esta edición queremos reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres que lideran la transformación en diferentes ámbitos: político, empresarial y social. Compartiremos una selección de mujeres que nos contarán sus experiencias, desafíos y aprendizajes como líderes en sus respectivos campos. 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]

Tener más mujeres líderes es una decisión económicamente inteligente



pág. **12** **Margarita Pasos**
Coach de Vida y Empresarial

interview

Hay que impulsar una mejor intención de uso en el acceso a Internet



pág. **20** **Anabella Laya**
Founder & CEO Acreditta

interview

Las acciones positivas se multiplican y es ahí cuando se genera el verdadero cambio de la sociedad



pág. **28** **María Pia Zambrano Chávez**
Presidente ejecutivo Laboratorios Windsor S. A.

interview

“Las mujeres debemos tener la disposición de hacer equipo con los colegas hombres”



pág. **32** **Flavia Santoro**
Spouse-Partner Officer, miembro de las Juntas directivas de YPO y WPO (Young Presidents Organization / World Presidents Organization)

interview

Las mujeres podemos sentar precedente en nuestra sociedad



pág. **42** **Catalina Parada**
COO AXON Marketing and Communications

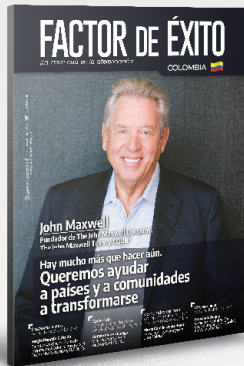
empresarialesvip



pág. **60** Segundo conversatorio Mujeres Factor de Éxito **El efecto transformador del liderazgo femenino**

directorío

► Revista Factor de Éxito Colombia 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

Directora de Comunicaciones:

Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:

Eidrix Polanco

Periodistas:

Isamar Febres
Magnolia Sánchez
Baudy Dávila

Coordinadora de contenidos:

Tina Pérez

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:

Margarita Pasos
Coach de Vida y Empresarial

Articlistas:

Álvaro "Cuco" de Venegas
Ingrid Soto

Revista Factor de Éxito Colombia

info@colombia.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:

Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9

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

Ensanche Naco. Santo Domingo.

Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana

info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta

info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:

info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador

info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México

info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami

info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá

info@panama.revistafactordeexito.com

Empresas paisas destacan

Antioquia tuvo un total de 185 empresas en el ranking de las 1.000 empresas más grandes de Colombia en 2022, lo que representa el 14,9% del total del ranking. El Éxito lideró entre las empresas paisas y ocupó la sexta posición nacional con una facturación de \$15,1 billones, seguida de Empresas Públicas de Medellín en la séptima posición con ingresos de \$15 billones. La minería e hidrocarburos fue el sector que más aportó al crecimiento de los ingresos, con un incremento del 80% comparado con el balance del 2021. Las empresas con sede en Bogotá-Cundinamarca generaron más del 60% de los ingresos registrados el año pasado.

Las 1.000 empresas más grandes del país facturaron \$1.217 billones el año pasado, lo que representa un aumento del 41,7% comparado con el año anterior. Ecopetrol ocupó el primer lugar con ingresos por \$144,8 billones en

2022, seguida por la Refinería de Cartagena y Terpel. El sector de minero energético tuvo las mayores ganancias en el listado, sumando \$61,9 billones en utilidades y aumentando un 118,6% frente a 2021.

El criterio para determinar el tamaño de las empresas corresponde a los ingresos operacionales. El sector de comercio tuvo los ingresos más altos con \$338,7 billones seguido de servicios con \$300,5 billones.

Entre las 1.000 empresas con mayores ingresos, 139 registraron pérdidas el año pasado, con un acumulado de \$10,5 billones, superior a las 120 compañías que tuvieron números rojos en 2021 y que habían totalizado \$9,6 billones en pérdidas. Las ganancias ascendieron a \$137 billones y crecieron 40,8%.



Secretaría Pro Tempore de Qhapaq Ñan

Colombia recibe Secretaría Pro Tempore de Qhapaq Ñan

Representantes y secretarías técnicas de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú se reunieron en un emotivo encuentro presencial en Bogotá para realizar un balance de los logros y acciones desarrolladas en conjunto para proteger y salvaguardar los 616 kilómetros de rutas que conforman el patrimonio mundial del Qhapaq Ñan. Estas rutas milenarias alcanzaron su máxima extensión en el siglo XV y superaron los 33.000 kilómetros.

La directora nacional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, Nélida Pozo Kudo, destacó que el reconocimiento de la Unesco a algunos segmentos representativos del Qhapaq Ñan como Sitio de Patrimonio Mundial es una oportunidad para que los seis países puedan seguir avanzando hacia una gestión internacional que se inspire en el principio del “buen vivir” y promueva la solidaridad e integración regional. La directora general del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH), Alhena

Caicedo Fernández, señaló que se reconoce y aplaude el compromiso de Chile en la gestión del patrimonio mundial.

El Qhapaq Ñan está compuesto por 308 sitios asociados y 137 componentes dispuestos de manera seriada y



transnacional en seis países. Coexisten 319 comunidades, en su mayoría pertenecientes a pueblos originarios, que comparten la visión del “buen vivir”. Durante el encuentro se discutieron las perspectivas y desafíos que marcarán la nueva etapa que conducirá Colombia en la gestión del patrimonio mundial. Además, se visitó el Parque Nacional Natural Serranía de Chiribiquete, conocido por su exitosa gestión colaborativa

entre las comunidades locales y el ICANH.

El Qhapaq Ñan es una impresionante red vial que permitió al imperio inca unir el Tawantisuyo a nivel continental. Estos caminos convergen en Cuzco, el centro de la administración incaica. Chile se destaca en el Qhapaq Ñan por su sistema vial construido en el desierto de Atacama, considerado el más árido del mundo.

Clima empresarial en Colombia

Diálogo empresarial para construir un mejor país

Durante su participación en el foro “La voz de las empresas en Colombia, un diálogo con la sociedad”, organizado por la Universidad del Rosario, el Centro Nacional de Consultoría y el diario El Tiempo, Lacouture presentó los resultados del primer gran estudio sobre el clima empresarial en Colombia en el que participaron mil empresarios.

Lacouture destacó la importancia de un diálogo abierto y constructivo entre el sector público y privado para poder generar propuestas que permitan construir un país mejor. Además, señaló que el actual Gobierno tiene una forma de trabajar diferente y que el tejido empresarial debe entender esas necesidades para poder generar propuestas efectivas.



Asimismo, Lacouture destacó que el papel del Estado es aportar las herramientas necesarias para que el país tenga un ambiente de confianza y certidumbre, a través de un entorno comercial y de inversión abierto y con reglas claras y estables. Por su parte, el sector empresarial debe crear oportunidades que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los colombianos y, al mismo tiempo, contribuyan al cierre de las brechas sociales.

El trabajo mancomunado entre el sector público y privado es fundamental para impulsar el desarrollo económico de Colombia y así poder generar propuestas efectivas que permitan construir un país mejor.

Cali, te quiero limpia

La ciudad de Cali ha implementado la estrategia integral “Cali, te quiero limpia” para hacer frente al problema del arrojado clandestino de residuos sólidos y promover un adecuado manejo de los mismos. Esta iniciativa incluye operativos de limpieza, campañas de sensibilización y la actividad “caza infractores”, que busca sancionar a quienes incumplen con las normas ambientales.

Durante el programa institucional de la Alcaldía de Santiago de Cali, Diálogos de Ciudad, se dio a conocer que antes de finalizar el mes de junio se habrán intervenido 25 puntos impactados por el arrojado clandestino de residuos sólidos. La meta de esta iniciativa es recuperar un total de 200 espacios en



diferentes zonas de la ciudad durante el cuatrienio de la actual Administración Distrital.

Además, se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre la importancia del reciclaje y los principios básicos del manejo de residuos. La estrategia “Cali, te quiero limpia” ya ha llegado a varios barrios de la ciudad y busca reducir la cantidad de residuos sólidos generados en la ciudad y aumentar la tasa de recuperación. La meta es llegar a un 20% en los próximos años.

Participar en campañas de limpieza y educar a la comunidad son acciones sencillas pero importantes para contribuir a la estrategia “Cali, te quiero limpia”.

Entre las mejores ciudades del mundo : Bogotá

La consultora internacional Brand Finance publicó recientemente su estudio y ranking Inaugural City Index 2023, que lista las 100 mejores ciudades del mundo. En este ranking, siete ciudades latinoamericanas, incluyendo Bogotá, la capital colombiana, se destacan como algunas de las mejor percibidas en la región. Londres encabeza la lista y es considerada la mejor ciudad del mundo para vivir.

Ciudad de México, Santiago de Chile, Río de Janeiro, Sao Paulo, Buenos Aires y Bogotá son las ciudades latinoamericanas mejor posicionadas. Estas ciudades se destacan por su reputación general y son consideradas destinos atractivos para vivir, trabajar, estudiar, jubilarse, visitar e invertir.

El estudio se basa en una encuesta global realizada a 15,000 personas en 20 países de todo el mundo, en la que se consultó sobre la familiaridad

con las ciudades competidoras, la reputación general y la consideración personal de cada ciudad como lugar para vivir, trabajar, estudiar, jubilarse, visitar o invertir.



La capital colombiana cuenta con un próspero ecosistema empresarial y políticas gubernamentales que fomentan el desarrollo empresarial y tecnológico. Bogotá obtuvo la mejor puntuación en la región en negocios e inversión y el atributo de "facilidad para hacer negocios" en el puesto 75 del ranking en esa categoría.

Estos rankings son una herramienta valiosa para evaluar el atractivo y la reputación de las ciudades, así como para informar a los gobiernos y líderes locales sobre las áreas en las que pueden enfocarse para mejorar la calidad de vida y las oportunidades en sus respectivas urbes.

Delta Airlines retoma operaciones

Delta Airlines ha anunciado que retomará las operaciones con el Aeropuerto Internacional Rafael Núñez de Cartagena a partir de diciembre de 2023, después de tres años de suspensión de operaciones en la ciudad colombiana. La ruta directa Atlanta-Cartagena tendrá una frecuencia de tres vuelos por semana los miércoles, viernes y domingos. Natalia Bohórquez, presidenta ejecutiva de Corpoturismo, destacó la importancia de la apertura de esta ruta para Cartagena, ya que estará conectada con uno de los aeropuertos más grandes de Estados Unidos, su principal mercado.

La operación directa Atlanta-Cartagena de Delta se unirá a la oferta internacional del país que la maneja Avianca, Arajjet/Air Century JetBlue, Latam, Plus Ultra, Spirit y, desde otros orígenes

en Estados Unidos, Centro y Suramérica y Europa. María Claudia Gedeón, directora ejecutiva de Sacsá, que opera el aeropuerto de Cartagena, expresó su agradecimiento a Delta por su confianza en la región y espera que esta nueva ruta sea un éxito tanto para los viajeros como para el desarrollo económico de la ciudad.



Por su parte, Martin St. George, vicepresidente comercial de Latam Airlines Group, destacó la importancia de ofrecer nuevas rutas y servicios adicionales para los clientes de Delta y el Grupo Latam. Seguirán trabajando arduamente para elevar la experiencia de los pasajeros con

un servicio aclamado internacionalmente y con un decidido énfasis en la sostenibilidad a los cielos de América y del mundo.

Hospital Valle del Lili

La tercera edición del Premio Nacional de Innovación en Dispositivos Médicos, organizado por la Cámara de Dispositivos Médicos e Insumos de la Salud de la Asociación Nacional de Empresarios (Andi), tuvo lugar recientemente. El proyecto ganador fue el dispositivo de oclusión selectiva del flujo respiratorio, desarrollado por el Hospital Valle del Lili. Este innovador dispositivo tiene un impacto significativo en la recuperación y el bienestar de los pacientes, mejorando los resultados clínicos y facilitando la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento efectivo de enfermedades.



lugar, estuvo Pretep-kit de detección temprana de preeclampsia de la Universidad Javeriana. Todos estos proyectos tienen el potencial de mejorar la calidad de vida de los pacientes y hacer que la atención médica sea más accesible y equitativa.

La Cámara de Dispositivos Médicos e Insumos para la Salud de la ANDI ha decidido apoyar y acompañar la innovación en el país, con el objetivo de ponerla al servicio de la prestación de servicios de salud. Marisol Sánchez, directora de la cámara, destacó la importancia de la innovación en el sector de los dispositivos médicos y su impacto en la recuperación y el bienestar de los pacientes.

En segundo lugar se situó Industrias Médicas Sampedro, quienes diseñaron una placa para tratar las fracturas de muñeca de alta complejidad derivadas de accidentes de alto impacto. Finalmente, en el tercer

La innovación es clave para mejorar la atención médica y hacer que los tratamientos sean más efectivos y accesibles para todos.

Natalia Bayon

Natalia Bayona será la nueva directora ejecutiva de la organización mundial de Turismo:

Una mujer colombiana ha cumplido uno de sus sueños más anhelados desde que era pequeña: ocupar el cargo más alto en Naciones Unidas. El Secretario General Zurab Pololikashvili ha depositado su confianza en Natalia Bayona y le ha dado un mensaje de felicidad a los jóvenes del mundo. Natalia lideraba la estrategia de innovación, educación e inversiones de la OMT, orgullosa de tener sangre colombiana y corazón español, agradece infinitamente al Secretario General por su confianza. Este nombramiento es un hito importante para la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y un ejemplo para las jóvenes de todo el mundo.

EL TIEMPO SUSCRÍBETE X \$900 1ER MES

Seguir Tema Comentar Compartir

Histórico: colombiana será directora ejecutiva de la Organización Mundial de Turismo

Natalia Bayona lideraba la estrategia de innovación, educación e inversiones de la OMT.

A portrait of Margarita Pasos, a woman with long dark hair, wearing a green top and a gold necklace. She is smiling and gesturing with her hands. The background is a plain, light color.

Margarita Pasos

Coach de Vida y Empresarial

Tener más mujeres líderes es una decisión económicamente inteligente

Afirma la conferencista que el liderazgo femenino debe inspirar a otras mujeres y niñas, y que los hombres debe seguir apoyando a las líderes para tener más visibilidad.

Margarita Pasos es una líder de opinión, empresaria, conferencista y entrenadora corporativa del Fortune 500. Escritora, filántropa y una optimista incansable, está dedicada a ayudar a las personas a convertirse en la versión que más desean ser, utilizando la pasión personal como motor para el crecimiento.

A través de Pasos al Éxito, centro de formación que creó en el 2018 junto a su esposo, ha capacitado a más de 100.000 hispanos. En esta universidad están determinados a mejorar la calidad de vida de sus clientes a nivel emocional y financiero, y lo están logrando gracias a su manera disruptiva de enseñanza, que le permite a cualquier hispano, capacitarse con herramientas y entrenamientos efectivos de altísima calidad que han sido comprobados a nivel mundial, obteniendo como resultado la reprogramación mental para triunfar.

Pasos es reconocida en toda Latinoamérica por su exitosa trayectoria internacional de más 20 años como experta en ventas, liderazgo y en la psicología del éxito, socia del gurú de las ventas y administración del tiempo y bestseller del New York Times, Brian Tracy.

Esposa, madre de dos hijos y ciudadana del mundo, esta colombiana ha logrado impactar en millones de personas con su charla TED “Cambia tu Mente, Cambia Tu Vida” y con el libro “Yo Pude, ¡Tú Puedes!”, que sirve como herramienta e inspiración a quienes se sienten estancados en su vida y emociones, lo que más adelante le abrió camino para realizar un Podcast que lleva el mismo nombre.

Tenerla en esta edición de liderazgo femenino es un honor para Factor de Éxito.



**¿Cuál es su motor personal?
¿Cómo lo descubrió y cómo eso
la convirtió en la persona que
es hoy?**

Mi motor personal es el “por qué”. Mucha gente sabe qué quiere, pero no “por qué lo quiere”. Si quieres más dinero, ¿por qué lo quieres? Si quieres arreglar tu crédito, ¿por qué? ¿Por qué te levantas de la cama todos los días? Saber cuál es tu misión y creer en ella con todo tu ser, te levantará de la cama como un cohete todos los días

**¿Cómo se formó Pasos al
Éxito? ¿Cuáles fueron los
inicios?**

Esta empresa, la creamos mi esposo y yo en el 2018 al regresar a Estados Unidos, después de vivir 17 años en Nicaragua. El nombre es un juego muy bonito de palabras que lleva nuestro apellido Pasos. La pandemia por el Covid fue lo que catapultó como una universidad en línea, pues la gente estaba desesperada por herramientas para manejar sus emociones y su tiempo mientras estábamos en cuarentena.

**Luego de haber estado varios
años radicada en Nicaragua,
¿por qué establecerse en
Miami? ¿Qué oportunidades le
brinda esta ciudad?**

Miami es mi segundo hogar. Ya había vivido acá en los 90 y mi esposo creció en esta linda ciudad. Las oportunidades son indescriptibles y existen en todas partes, no solo en la linda Miami

**De todas las categorías en
asesoría y coaching que ofrece
en Paso al Éxito: mentalidad
e inteligencia emocional,
liderazgo y productividad,
hablar en público, social
media, marketing, estrategias
de venta, tácticas para hacer
crecer negocios, ¿cuál de todas
es la más demandada por las
personas? ¿A qué le atribuye
esto?**



Foto: Enrique Tubio

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

Las de mayor demanda son: Ventas e Inteligencia Emocional. Las personas quieren aprender a vender para generar abundancia financiera y quieren aprender Inteligencia emocional porque tienen emociones desbordadas como rabia, celos, miedo o ansiedad.

Con Pasos al Éxito ha capacitado a más de 100 mil hispanos, ¿Cuál ha sido el aprendizaje para usted en todo este recorrido?

Que nunca dejas de aprender y que el ser humano es bueno, en su mayoría y por naturaleza. Cuando nos encontramos con personas difíciles, seguramente llevan heridas por dentro y la vida me ha enseñado que la gente herida, hiera.

**¿Cómo surge su relación y amistad con Brian Tracy?
¿Podríamos decir que usted es la heredera de su metodología para el mundo hispano?**

Empecé a estudiar a Brian en mis 20 y era su gran admiradora. Más adelante se nos abrió la oportunidad de representarlo en Nicaragua, luego en Centroamérica y ahora para todos los hispanos del mundo. La clave de esta y cualquier relación, es que sea un ganar - ganar, y Brian vio eso, que con nosotros podía ganar y transformar a millones de latinos.

Se define como una mujer orgullosamente colombiana, pero al mismo tiempo ciudadana del mundo, ¿cómo este enfoque ha impulsado su carrera?

No sé si eso ha impulsado mi carrera o no, lo que sí sé es que en casi todo el continente y en muchos países de Europa hoy cuento con amistades invaluable. En todas partes hay gente buena e imparables.

En Cambia tu Mente, Cambia tu Vida, usted comparte su propia experiencia. Coméntenos.

Sí. En esta charla, que cualquier persona puede encontrar en Youtube, con el título, Cambia tu Mente, Cambia tu Vida, quise poner toda la luz sobre el tema de la ansiedad y de la salud mental, que aún sigue siendo un tabú.

Muchas personas se me acercan hoy en día con ansiedad y con miedo, e incluso con depresión. Dicen que sienten vergüenza de decirlo porque piensan que es un signo de debilidad.

Por eso, yo conté como en el año 2001 tuve un ataque de pánico en un aeropuerto que me desencadenó una ansiedad generalizada, un desorden del pánico y una depresión severa, en la que no podía salir de la casa. Me costaba mucho tragar, no quería salir porque me daba miedo.

Lo pude superar aprendiendo a manejar mi mente, aprendiendo a respirar, aprendiendo diferentes técnicas. Obvio también recurrí a profesionales de la salud mental y el primer año fue fundamental en ese proceso. Por eso, al compartir mi testimonio, quiero dejar de enseñanza que no hay que tener miedo ni pena de lo que sienten. Se vale siempre levantar la mano y pedir ayuda.

Yo les digo que hay que aprender a controlar a la 'Loca de la Casa', como yo le digo a esa voz que te dice todo el tiempo que algo malo va a pasar. Es una conferencia corta que hice para TEDx de 18 minutos.

Para mí lo más lindo no fue la conferencia, sino lo que pasó después. Mucha gente me empezó a contactar desde diferentes países, con diferentes edades, profesiones y estratos socioeconómicos, para contarme y pedirme ayuda, porque se sentían identificados con lo que yo estaba contando.



Foto: Enrique Tubio



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

Bueno, las mujeres que de verdad consiguen un puesto de liderazgo no es solamente porque tienen influencia y agregan valor, sino porque son asertivas.

Uno de los desafíos más importantes del liderazgo es cuando la persona no sabe como ser asertivo y pasa de la agresividad a la pasividad; tratan de dirigir equipos siendo muy pasivos o tratan de hacerlo de manera agresiva, lo que tampoco funciona.

Ser asertiva es saber hablar y entender que ambas partes son importantes. Debes mover a las personas más por una influencia que por cualquier otra razón. Se trata de saber venderles su visión y creo que las mujeres somos muy buenas en eso, sobre todo las mujeres que están en una posiciones de liderazgo. Las personas compran primero al líder y luego su visión, por eso pienso que el liderazgo femenino se destaca por motivar a otros que puedan tomar sus roles femeninos como ejemplo, para que las sigan a ellas como líderes.

¿Cuál es el mayor estereotipo al que se enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo? ¿Cómo desmontarlo?

El mayor estereotipo, lamentablemente, sigue siendo el de la superioridad del hombre y esto es de manera inconsistente. Muchas veces el ser humano, por lo que oyó cuando estaba chiquito, tiene ciertas creencias limitantes que hacen que juzguen a una persona antes de escucharla hablar.

Esto no pasa a nivel consciente. Le pasa a muchas personas a nivel subconsciente, por lo tanto, la mujer tiene que esforzarse más, muchas veces tiene que demostrar más que el hombre con respecto a su capacidad y por qué está en ese cargo de liderazgo.

Afortunadamente, se ha avanzado porque entre todos seguimos haciendo el trabajo y la tarea de ir desmontando esas creencias, pero falta mucho camino por recorrer, porque esos techos mentales siguen existiendo.

Entonces, ¿cómo desmontarlo definitivamente? Yo creo que las mujeres líderes tienen que ser más visibles para que otras mujeres se inspiren y se motiven a tomar esos puestos. Y los hombres también seguir apoyando a estas mujeres que están ocupando estos puestos, para permitirles esa visibilidad tan necesaria.

¿Cómo conseguir más mujeres líderes en todos los ámbitos?

Mira, tener más mujeres líderes no solamente ayuda a que otras mujeres e incluso niñas se motiven, sino que es una decisión económicamente inteligente.

Hay muchos estudios que demuestran que al contar con mujeres en sus juntas directivas o altas gerencias, hace que el negocio sea más productivo porque las mujeres, a su vez, lo son. Yo invito a aquellas empresas

que han acostumbrado a tener solamente a hombres en las juntas directivas, altas gerencias y demás posiciones de liderazgo, a que empiecen a incluir mujeres en estos cargos y capaciten a otras para que hagan una carrera exitosa dentro de las compañías. Repito, esto no es solamente por apoyar el rol femenino, sino porque es una decisión inteligente de manera económica.



Foto: Enrique Tubio

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

Anabella Laya

Founder & CEO Acreditta

Hay que impulsar una mejor intención de uso en el acceso a Internet

Para disminuir la brecha digital y que la tecnología no deje a nadie atrás, propone además fomentar el interés y la confianza en la educación digital

Anabella Laya, fundadora y CEO de Acreditta, empresa que busca dar forma al futuro de las credenciales académicas y profesionales, es comunicadora social, y como ella misma nos comentó: “nadie se imagina cómo hoy me encuentro liderando una startup de tecnología educativa”. Este cambio radical, cuenta que ocurrió uniendo su experiencia de más de 10 años en consultoría de negocio, su curiosidad por aprender, resiliencia y ganas de trascender en la vida como alguien que se atrevió a aportar a un propósito superior a sí misma.

Ferviente entusiasta de la Edtech, el aprendizaje digital y el futuro del trabajo, considera que, tanto “la pasión que sentimos por algo como el talento van cambiando a lo largo de la vida”. Sin embargo, cree que hay tres cosas que la han acompañado a lo largo de mi vida profesional que son una constante: la tecnología como motor de cambio y progreso, la educación como base de movilidad social y la satisfacción que le da llevar una idea a la realidad y ver el impacto positivo que tiene.

Afirma, sin dudar, que su mejor talento hoy es la capacidad de conectar a personas con propósitos comunes, crear redes de valor, comunicar y aprender rápido... “mi pasión o motor hoy es que nadie sea un lienzo en blanco cuando migra de país, cambia de trabajo o de escuela, que la portabilidad de logros académicos y profesionales sea una realidad y puedan comunicarse en términos que todos comprendan y confíen, y que, con base en esto, cada persona esté en la posibilidad de ser la mejor versión de misma en un mundo laboral más inclusivo.

Es así como a través de su empresa, Acreditta, ayuda a las instituciones educativas, asociaciones profesionales y organizaciones a reconocer las competencias y conocimientos de sus miembros a través de una solución de insignias digitales.

¿Cómo calificaría su experiencia dentro del mundo de la tecnología?

Ha sido un reto. Sin embargo, cada vez me siento más cómoda, entiendo más y puedo agregar cada vez más valor.

He hecho las paces conmigo misma entendiendo que no tengo el skill de programar y que debo rodearme de expertos y confiar en su criterio. Es un mundo que puede dar un poco de miedo porque a veces hay términos, escenarios y conversaciones que no comprendo, pero al final lo importante es saber cómo se traduce eso en resultados de negocio, riesgos y tiempos para priorizar y tomar las mejores decisiones.

La EdTech se ha convertido en la herramienta que enriquece el proceso de enseñanza de niños y

adultos, ¿Cómo decide incursionar en esta área? ¿Cómo nace Acreditta?

Hay dos historias interesantes que tienen que ver con esto:

La primera tiene que ver con un employment record (certificado laboral) que en un momento necesité con muchísima urgencia y no tuve respuesta oportuna, lo cual me generó una serie de inconvenientes al cambiar de trabajo y más aún por ser migrante. Esto me hizo conocer de la primera mano la importancia de las evidencias de nuestros aprendizajes y logros profesionales y que ellas no deben estar tras burocracias o vendor lock-in (en sistemas de otros)

La otra tiene que ver que hubo un momento en mi vida que quise hacer career switch de consultoría a marketing digital y me dediqué por 6 meses a tomar cursos cortos y nanodegrees de industria (micro credenciales) y los fui publicando en LinkedIn esperando que esto me fuera a conectar con nuevas oportunidades. Precisamente, esa fue una de las maneras en cómo conectó uno de mis actuales socios conmigo, una persona que me invitó a traer la tecnología de las insignias digitales a Latinoamérica... así nació Acreditta.

Fue incluida entre las 200 principales mujeres directoras ejecutivas que lideran las nuevas empresas globales de Edtech por HolonIQ en 2021, ¿Cómo se siente al respecto?

Me llena de orgullo y a la vez es una responsabilidad. Tenemos voz y nos están escuchando. Hay gente que toma decisiones con base en nuestra recomendación y esto se traduce en estudiantes y profesionales recibiendo sus logros en nuevos formatos con la promesa de conectarlos con mejores oportunidades. Llena de satisfacción y a la vez nos invita a seguir afianzando nuestro compromiso y trabajando más fuerte aún.



Las mujeres en edtech no es lo más común, al igual que en otros segmentos de tecnología. Ojalá mi historia inspire a muchas más.

¿Cuál es el panorama de las mujeres en el campo del desarrollo científico y tecnológico en Colombia?

Tengo amigas y conocidas con mucho más conocimiento del panorama de género en carreras STEAM que yo, pero a simple vista y sin muchos datos es evidente que la ciencia y la tecnología no solo necesita de más mujeres, sino de más colombianos y latinoamericanos en general. Resulta que las profesiones más populares son carreras como derecho o comunicación social, cuando en realidad necesitamos más programadores e ingenieros.

La buena noticia es que cada vez existen más métodos distintos a educación superior para poder obtener competencias digitales e iniciativas específicamente diseñadas para mujeres, por ejemplo Geek Girls Latam, Laboratorio, entre otras.

Se plantea la necesidad de incluir más mujeres en carreras STEAM, ¿Cómo cree que se puede vencer los estereotipos de género que encasillan a las mujeres en ciertas áreas?

Superar estos sesgos y estereotipos es tarea de todos y toma tiempo.

Esto se comienza desde el hogar (qué decimos frente a las niñas, qué contenidos consumen en la tele, qué leen, qué ven a su alrededor) la escuela y luego, finalmente, el trabajo.

Algunas de las áreas a trabajar son:

► Fomentar educación inclusiva desde edades tempranas, promoviendo la igualdad de oportunidades. Esto implica permitir que las niñas y mujeres exploren libremente sus intereses, tanto en el ámbito científico como en otros campos.

► Proporcionar modelos a seguir de mujeres exitosas en diversos campos

► Visibilizar logros de mujeres, contar sus historias.

► Brindar apoyo y mentoría: recursos y oportunidades de networking que les permitan desarrollar sus habilidades y abrir puertas en campos tradicionalmente dominados por hombres.

► Desarrollar políticas y medidas institucionales que promuevan la igualdad de género y combatan la discriminación.

La brecha digital es una realidad en nuestra región, ¿Cómo lograr que el impulso de la edtech no deje atrás a una importante parte de la población, en especial las mujeres?

Pienso que hay varias maneras de fomentar la adopción de las edtech por mujeres, y también por población en general, entre ellas:

► Impulsar el acceso a la tecnología y la educación digital. En Colombia cerca del 74 % de la población tiene acceso a Internet, pero más allá de eso y de la frecuencia con la que usan Internet es la INTENCIÓN. ¿Para qué nos estamos conectando? Solo para ver Facebook o también para obtener información, aprender, entre otros. Hay que impulsar el acceso con mejor intención de uso.

► Fomentar el interés y la confianza en la educación digital como medio de movilidad social. A veces la gente ve con recelo la educación virtual, pensando que se obtienen mejores resultados con un esquema presencial. Toca

derribar este paradigma, no solo por parte del estudiante, sino también en los empleadores, quienes al final son quienes se benefician de estas habilidades.

► Promover la colaboración entre los diferentes actores involucrados en la EdTech, incluyendo gobiernos, organizaciones sin fines de lucro y empresas. Becas, iniciativas y programas destinados a mujeres son claves.

Chat GPT levanta toda clase de opiniones encontradas, ¿Cuál es su percepción de esta herramienta en la educación de hoy y del futuro?

Buena quise hacer algo divertido y hacerle esta pregunta a chat GPT primero a ver que arrojaba. Según el app indica que hay un gran potencial, sobre todo para el aprendizaje personalizado, asistencia y apoyo fuera del aula y la retroalimentación inmediata.

Mi percepción, es que como toda disrupción cuando no se conoce a profundidad el impacto que trae, tanto para bien como para mal, la primera reacción que hace la gente es banearlo (prohibirlo). Pienso que chat GPT trae retos importantes sobre todo en la manera de evaluar, ya no tocará por ejemplo, pedir a un alumno que liste las diferencias entre A y B, o que resuma X cosa pues el chat lo hace en segundos. Toca hacer una pausa y repensar los objetivos del aprendizaje y qué habilidades queremos desarrollar. En este sentido, se deben proponer estrategias didácticas encaminadas a la apropiación de los conocimientos como por ejemplo practicar el uso del pensamiento crítico.

A mí, particularmente, me ha sido útil el chat para redactar correos, contenidos para el blog de Acreditta, guiones para videos y posts redes sociales, sin embargo estoy segura que me falta aprender muchísimo más. Esta app nos invita a hacer preguntas mucho más inteligentes para lograr resultados excepcionales.

En resumen, pienso que ChatGPT presenta muchas oportunidades en el ámbito educativo para impulsar la innovación y mejorar la formación. Aunque hay retos y riesgos, su uso responsable y ético mejorará las experiencias de aprendizaje.

Para finalizar, ¿considera que la mujer y su liderazgo tiene un efecto transformador en las sociedades? ¿Cómo ve esto desde la perspectiva de la tecnología?

Las mujeres tenemos cualidades transformadoras en la sociedad y en todas las industrias: somos excelentes colaboradoras, tenemos inteligencia emocional y somos más empáticas.

Desde la perspectiva de la tecnología, son cualidades esenciales para liderar e innovar. El desarrollo de software es una tarea muy colaborativa y la innovación comienza por la empatía, centrarte en las personas, sus problemas y sus pain points tanto funcionales como emocionales.





A la Revolución Digital hay que oponer una Revolución de la **INTELIGENCIA**

www.mytalent360.com



Florida Global University
USA



Certified by:
CEL
Center for Employment
Leadership

Cinthya Carolina Sánchez

Senior manager de Microsoft

Las mujeres tenemos un liderazgo que inspira y empodera a hombres y a otras mujeres

La ingeniera en Sistemas destaca la importancia del rol de las mujeres en los diferentes entornos profesionales, además asegura que, con la atención al detalle, la practicidad en cuanto a la resolución de problemas, las mujeres aportan un plus adicional a las organizaciones.

Psta edición enfocada en mujeres líderes como Cinthya Sánchez, nos permite conocer sus experiencias y revelar cómo han influido en el crecimiento de sus entornos en Colombia.

Con una formación académica impresionante, nuestra entrevistada es una Ingeniera de Sistemas y cuenta con dos títulos de maestría, uno en Administración de Empresas (MBA) y otro en Ingeniería de Sistemas y Computación con énfasis en Analytics e Inteligencia Artificial. A lo largo de más de 15 años, ha ocupado diversos cargos ejecutivos en el campo de la tecnología.

En su rol actual en Microsoft, lidera equipos técnicos que respaldan iniciativas de transformación en toda Latinoamérica, así como programas de éxito del cliente. Su experiencia y conocimientos también la han llevado a formar parte de juntas directivas, donde aporta valiosas perspectivas en el gobierno corporativo.

Además, como profesora de cursos de maestría, Sánchez también imparte asignaturas relacionadas con la Estrategia de Tecnología, Transformación Digital y Tecnologías Emergentes para Negocios Digitales. Lidera cursos de tecnología en programas de educación continua y ejecutiva, así como programas de formación tecnológica para juntas directivas.

También es una destacada conferencista internacional en congresos y eventos sobre estrategia de tecnología y transformación digital a nivel mundial. Brinda consultoría y asesoramiento a empresas en temas como estrategia de tecnología, gobierno de TI y transformación digital.

En reconocimiento a su destacado liderazgo, en 2019, fue galardonada con el premio a CIO del año en el Oracle Open World en San Francisco, California. Este reconocimiento la convirtió en la primera mujer en Latinoamérica en recibir tan prestigioso premio. Su liderazgo también se destaca en la creación de redes de colaboración entre CIOs en toda Latinoamérica, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos en el campo de la tecnología.

Como Senior Manager en Microsoft, ¿cómo logra equilibrar sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar? ¿Puede compartir algunas estrategias que haya implementado para lograr ese equilibrio?

Mentiría si digo que soy una role model al respecto, tener ese equilibrio ha sido un desafío para mí. Establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, me resulta la mayoría de las veces difuso. Así que tengo que hacer un esfuerzo constante por priorizar mi bienestar y recordar que es parte de ser productiva y un aspecto clave para obtener mejores resultados. Diría que la estrategia que más me ha ayudado en Microsoft es el aprovechar la flexibilidad que tiene como principio esta organización, acomodar mis horarios, trabajar de forma remota desde donde me resulte más beneficioso y, en las últimas semanas, tener una nueva

mascota, los perros definitivamente obligan de la forma más amorosa a tener que hacer pausas en las apretadas agendas.

Como líder femenina en la industria tecnológica, ¿cómo cree que las mujeres aportan un valor único y transformador a este campo en particular?

Creo firmemente que los equipos diversos tienen un impacto mayor al de los equipos homogéneos, ya hay estudios que así lo demuestran, como también el hecho que la participación de mujeres conlleva a empresas con mejores resultados, pues sin duda tenemos la capacidad de enriquecer la visión y apoyar transformaciones. Las mujeres en los equipos podemos aportar una perspectiva diversa que fomenta la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más equilibradas. Las mujeres solemos tener habilidades de comunicación, empatía, gestión y colaboración que son esenciales en la industria tecnológica en la que cada vez más es necesario abordar la tecnología desde lo humano.

La industria tecnológica a menudo se considera dominada por hombres. ¿Ha enfrentado desafíos específicos debido a su género en su carrera profesional? ¿Cómo ha superado esos desafíos y qué consejos le daría a otras mujeres que deseen ingresar a este campo?

En efecto aún hay una mayor participación de hombres que de mujeres en la industria, lo cual resulta un desafío. Personalmente, ser mujer en algunos momentos me ha permitido destacar y acceder a oportunidades, pero a su vez, me he sentido en una carrera y en la necesidad de demostrar constantemente mi valía y competencia, así como la necesidad de “suprimirme” en ambientes mayormente masculinos. Para superar estos desafíos, he buscado no solo un crecimiento desde mis competencias profesionales, sino también en autoconocimiento, autoconfianza, inteligencia emocional y liderazgo.

Me ha ayudado construir una red de mentores y he confiado en mis habilidades y conocimientos, así como interiorizado que no nos definen las opiniones o refuerzos de los demás, y que ser diferente no está mal, por el contrario, enriquece. Mi consejo para otras mujeres que deseen ingresar a este campo es que aprovechen el momento, estamos en un momento precioso en que se están abriendo oportunidades para nosotras, cada vez más se habla de equidad, así que no les de miedo pedir las oportunidades, aprovechar que está aumentando el nivel de consciencia para tomar un paso adelante, hacerse visibles y atreverse a intentar nuevos roles, mayores responsabilidades.

Hay estudios que demuestran que las mujeres nos autoexigimos más, nos atrevemos menos, así que es momento de que todos trabajemos porque las oportunidades se creen y que las mujeres también sepamos aprovecharlas, sin olvidar que cuando aprendemos y vamos alcanzando metas, tenemos una gran responsabilidad las unas para con otras, apoyándonos sin duda llegaremos todos más lejos.



Como conferencista y consultora en tecnología y transformación digital, ¿ha observado algún impacto positivo en las organizaciones cuando hay una mayor diversidad de género en los equipos de liderazgo? ¿Puede compartir algunos ejemplos concretos?

He presenciado de primera mano los impactos positivos que tiene la diversidad de género en los equipos de liderazgo y he recibido comentarios de mis propios equipos de trabajo, donde tanto hombres como mujeres mencionan que ante liderazgo femenino sienten un mayor nivel de empatía y cercanía.

Por ejemplo, hace poco, una persona de mi equipo que es hombre con bastantes años de experiencia me decía que ha tenido muy buenas líderes mujeres y que sentía que lograban llevar equipos más felices, que se preocupaban por el bienestar generando un ambiente de cuidado, y no con ello de menos exigencia, y me contó como esto lo ha llevado a él a fijarse en detalles y aspectos que antes no tenía en cuenta.

De otro lado, en las juntas directivas por ejemplo, también he podido ver de primera mano cómo se enriquecen las discusiones con la participación femenina y las decisiones tienen una perspectiva ampliada que contempla más aspectos que resultan relevantes para el éxito que esperan las organizaciones.

¿Cuál cree que es el papel de las empresas y la sociedad en general para fomentar un entorno inclusivo que valore y promueva el liderazgo femenino en la industria tecnológica?

El papel que tienen es crucial. Sin una participación de empresas y sociedad, la igualdad, diversidad e inclusión se quedará sólo en buenos deseos. Es importante que las empresas intencionales, implementen políticas y prácticas que fomenten la equidad de género, la diversidad e inclusión, creen oportunidades de desarrollo profesional cuando las mujeres no estén listas para ciertas posiciones. Sin planes de formación definidos, nunca lo estarán, e implementen políticas de igualdad salarial.

Como sociedad debemos seguir educando y concientizando sobre la importancia de la diversidad de género y promover a modelos a seguir femeninos en el campo de la tecnología.

Usualmente cuando nos piden pensar en líderes, incluyendo líderes de tecnología, los nombres en el top of mind son hombres, así que hay que tener una mayor exposición y visibilidad de las mujeres, para lograr un posicionamiento equitativo.

Como experta en ciencia de datos y tecnologías emergentes, ¿qué oportunidades ve para las mujeres en el campo de la tecnología y cómo pueden prepararse para aprovechar esas oportunidades?

Veo grandes oportunidades para las mujeres, vienen de la misma demanda de profesionales en ciencia de datos y tecnologías emergentes que está en constante crecimiento. En la medida que las empresas fomenten en sus procesos de selección la participación de mujeres y que estén dispuestas en darle la oportunidad al talento femenino, vamos a

garantizar que las oportunidades no desaparezcan o sean sólo aprovechadas por hombres.

Como profesionales, esto nos motiva a mantenernos actualizadas sobre las últimas tendencias tecnológicas, hacer vigilancia tecnológica, seguirnos formando y por ejemplo, participar activamente en comunidades y eventos relacionados con tecnología que pueden abrir puertas y ampliar la red de contactos.

¿Cuál es tu visión personal para el futuro del liderazgo femenino en la industria tecnológica? ¿Qué cambios le gustaría ver y cómo puede contribuir a ese cambio?

Mi visión para el futuro del liderazgo femenino en la industria tecnológica es que sea cada vez más equitativo y diverso. Deseo ver un aumento significativo en el número de mujeres no sólo en la industria, sino ocupando roles de liderazgo, tomando decisiones estratégicas y siendo reconocidas por sus contribuciones en el campo de la tecnología.

Para contribuir a ese cambio, seguiré siendo una defensora de la equidad de género, inspirando a otras mujeres a perseguir sus metas profesionales y aportando en la formación para el crecimiento y visibilidad del talento femenino.

Existen estudios que aseguran una representación desigual de las mujeres en las carreras STEM en Colombia. ¿Qué estrategias considera esenciales para fomentar y motivar a las mujeres jóvenes a incursionar en estas áreas y desempeñar un papel activo en la transformación tecnológica del país?

Como ya lo he comentado, es importante brindar modelos a seguir femeninos en el campo de la tecnología, destacando los logros y contribuciones de mujeres en STEM, así las futuras generaciones tendrán aspiracionales que las motiven.

También es importante contar con becas y oportunidades de mentoría para mujeres interesadas en carreras tecnológicas, así como fomentar la participación de mujeres en eventos y conferencias de tecnología, donde puedan compartir sus experiencias y conocimientos e identificar oportunidades.

Al final para seguir reduciendo esta desigualdad hay que ser intencionales en múltiples frentes, porque por sí solo el patrón no se va a revertir.

Y la pregunta obligada que da nombre a la edición, ¿considera que el liderazgo femenino tiene un efecto transformador en la sociedad? ¿Por qué?

Estoy convencida de ello, las mujeres tenemos un liderazgo que inspira y empodera a hombres y a otras mujeres, rompemos barreras y estereotipos de género, logramos trabajar con una gran empatía y promovemos un cambio cultural hacia la equidad y la inclusión.

Cuando las mujeres ocupamos roles de liderazgo en la industria tecnológica, enriquecemos la visión, aportamos perspectivas diferentes y generamos oportunidades para el crecimiento y la innovación, he visto cómo se crean entornos de trabajo más diversos, entendiendo diversidad en un sentido ampliado, no sólo diversidad de género y se maximiza así el impacto que se puede lograr sobre equipos menos equitativos.

SI TU AGENCIA PIENSA QUE SOLO NECESITAS ANUNCIOS

NECESITAS CAMBIAR

DE AGENCIA

Brandstore

LA PRIMERA
COMUNIDAD
CREATIVA
COLABORATIVA

María Pia Zambrano Chávez

Presidente ejecutivo Laboratorios Windsor S. A.

**Las acciones positivas se multiplican
y es ahí cuando se genera el
verdadero cambio de la sociedad**

La manera más efectiva de desterrar las culturas organizacionales llenas de prejuicios y estereotipos es a través de la visión de que el liderazgo femenino es un pilar para lograr el éxito.

María Pía Zambrano Chávez, CEO de Laboratorios Windsor S.A., industria que tiene más de 50 años en el mercado, cree firmemente en el liderazgo transformacional, donde “los líderes y los seguidores se apoyan unos a otros para avanzar hasta alcanzar un nivel superior de valores, principios y motivación”.

En este tipo de liderazgo, señala, “los líderes llegamos a serlo, gracias a que nos hemos ganado esa posición no solo por el nombramiento en sí; un real liderazgo dentro de la empresa se gana a través de la confianza y respeto de quienes quieren seguirlo. Creo que la clave del éxito radica en que el relacionamiento con los colaboradores, se da bajo la perspectiva del individuo, tratado como un ser humano, con días buenos y malos, con sueños y frustraciones. Los miembros de los equipos se ven como individuos, así sus habilidades se potencian”.

María Pía es experta en asuntos corporativos como brazo ejecutor externo de responsabilidad social empresarial en varias empresas de sectores estratégicos, encaminada a un mejor liderazgo empresarial, humano y políticas de equidad de género y empoderamiento femenino. Como líder de la organización y consultora externa, su visión objetiva le permite ser una acertada tomadora de decisiones encaminadas a lograr los objetivos de la empresa, a transformar su entorno, logrando organizaciones mucho más humanas, equitativas y con resultados que sobrepasan los objetivos.

“Creo que, además el lograr influenciar, motivar e inspirar, al equipo de trabajo a través del ejemplo, la racionalidad y el respeto a su vida privada es indispensable. Otro de los principales pilares que nos permite avanzar al éxito es, saber escuchar a los demás, valorar sus ideas y también brindarles el crédito sobre los resultados obtenidos de esas ideas”, expresa la también conductora del segmento “Pía inspiración TV”, en el noticiero de Gamavisión, y “Pía inspiración Radio”, re transmitido en horario estelar en tres radios.

Como referente de liderazgo a nivel nacional e internacional, que marca tendencia en redes sociales, asegura que “la mayor demostración de un líder es cuando los colaboradores se unen en una causa común que deriva en el crecimiento dentro de la empresa, esto lo vivimos en la época de pandemia, donde todos y cada uno de quienes conformamos Windsor, potenciamos las líneas de producción de desinfección, traspasando los objetivos, todos unidos en beneficio de la sociedad y la salud de todo el país.



Como mujer y CEO de una gran empresa, ¿cuál considera es el mayor desafío que enfrenta el liderazgo femenino hoy día?

El mayor desafío es la formación de nuevas generaciones de hombres y mujeres con una visión más humana y equilibrada en su carrera profesional y su vida personal.

Creo que el principal reto también es, no descansar la generación de espacios de visibilización de mujeres en las organizaciones, no solo por número de colaboradoras mujeres, sino en posiciones de poder y real impacto en la organización.

Dejar una huella tangible de que las mujeres somos muy capaces de alcanzar objetivos y sobrepasar expectativas.

¿Se ha encontrado con barreras de género para ejercer un puesto de responsabilidad?

El famoso “Techo de cristal”, es real, esas normas no escritas al interior de las organizaciones que nos dificulta el acceso a los puestos de alta dirección.

Sería interesante detenernos un momento y preguntarnos dónde nacen esas barreras de género, casi siempre de las mismas empresas con normas muy poco flexibles ante la conciliación laboral y personal, con culturas corporativas tóxicas, aunque en el papel se vean como éticas y amigables.

La manera más efectiva de desterrar estas culturas organizacionales tóxicas, llenas de prejuicios y estereotipos, es a través de sus líderes con una misma visión y convencimiento de que el liderazgo femenino debe ser uno de sus principales objetivos y pilares para lograr el éxito. Cuando existe esta real decisión, el tema debe ser abordado como un problema, con la real intención de solucionarlo, con total compromiso de las altas autoridades y de manera transversal cada uno de sus miembros.

Muchas veces el principal problema es no reconocer que existe un problema en la organización.

¿Qué es lo mejor de su posición actual? ¿Cómo desde allí puede impactar positivamente?

Como presidente ejecutivo, de una empresa con más de 50 años en el mercado, reconocida y líder en el mercado, la responsabilidad y compromiso es grande, pero a la vez satisfactoria, ya que, gracias a las políticas de empoderamiento femenino y cero violencia contra la mujer, hemos podido impactar de manera positiva a nuestros colaboradores y a sus familias.

Siempre he pensado que las acciones positivas se multiplican y es ahí cuando se genera el verdadero cambio de la sociedad.

En Windsor cada uno de los procesos de selección y promoción se basan siempre en las capacidades y habilidades del postulante y no su género, edad, estado civil ni ningún tipo de estereotipo. Manejamos un protocolo de prevención y detección de la violencia de género dentro de la empresa.

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

El principal obstáculo que debemos sobrepasar es el que nos imponemos nosotras mismas, jamás vamos a poder alcanzar nuestros sueños si no creemos que un día se van a hacer realidad. En el momento que estemos convencidas realmente de nuestro potencial y capacidades, me atrevo a decir que, la batalla estará prácticamente ganada.



Los factores externos pueden ser áridos y crueles, pero para quienes no dejamos de levantarnos después de cada caída solo nos espera la victoria.

Es indispensable, nuestro entorno, escoger bien quienes nos rodean y que sean agentes de impulso y no de retroceso, esto a lo referente a amistades, pareja, lugar de trabajo, etc...

Finalmente, lo más importante, siempre será nuestro esfuerzo y preparación, creo mucho en el esfuerzo académico y creo que es el camino correcto para alcanzar nuestros objetivos.

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

Que no desmaye, que es posible que no sea sencillo, pero que lo más importante es, aprender de nuestros errores, aceptar las situaciones, levantarse nuevamente y seguir firme encaminada a seguir con sus sueños.

¿Considera que el liderazgo femenino tiene un efecto transformador en la sociedad? ¿Por qué?

Absolutamente, estoy convencida. A lo largo de mi carrera he visto como las colaboradoras mujeres cuando son empoderadas, valoradas, respetadas y se deja de lado los estereotipos, ejerce un efecto multiplicador de beneficios, iniciando por su familia y entorno personal, lo que conlleva a tener ejemplos familiares a seguir, transformando las siguientes generaciones y, dentro de la compañía, ejemplificando y visibilizando el liderazgo de mujeres valiosísimas que logran un real equilibrio entre lo profesional y personal.

Uno de mis principales objetivos de vida es lograr generar la mayor cantidad de espacios posibles para mujeres profesionales, para que cada día existan más mujeres en directorios, en posiciones de poder y de toma de decisión.

El momento que logremos un liderazgo transformador, en la mayor cantidad de empresas de nuestro país y del mundo, donde exista una real igualdad, en accesos a educación, equidad en oportunidades y derechos, lograremos una verdadera transformación social, cultural, económica y política.

La mejor manera de lograr estos ambiciosos objetivos de igualdad, es iniciando cambios radicales en nuestro entorno. Tolerancia cero a cualquier tipo de discriminación a la mujer, bloquear y extirpar, de manera tajante y rotunda cualquier tipo de inequidad por género, raza, político o religioso.



Flavia Santoro

Spouse-Parter Officer, miembro de las juntas directivas de YPO y WPO (Young Presidents Organization / World Presidents Organization)

“Las mujeres debemos tener la disposición de hacer equipo con los colegas hombres”

El equilibrio en todos los aspectos de la vida es de vital importancia para poder liderar equipos importantes en diferentes organizaciones, Santoro asegura que además las mujeres tiene un plus, ya que desarrollan un mayor foco al detalle por lo que el camino al éxito es más seguro cuando se preparan y dan lo mejor de sí en cada espacio.

Flavia Santoro, quien se desempeña como Spouse-Partner Officer, miembro de las juntas directivas de YPO y WPO (Young Presidents Organization / World Presidents Organization) ha realizado contribuciones significativas al sector privado a través de su experiencia en relaciones institucionales y alianzas estratégicas. Con experiencia en derecho de seguros, se ha destacado en varios sectores, que incluyen consultoría de servicios de información, ventas de seguros y organizaciones sin fines de lucro. Santoro también ha estado involucrada en dos campañas presidenciales, logrando resultados notables en cada una.

A lo largo de su carrera, esta también abogada consumada de Barranquilla, Colombia, ha demostrado un compromiso con el liderazgo y ha ocupado puestos de alta responsabilidad. Sin embargo, reconoce la importancia de mantener un equilibrio entre la vida personal y familiar, incluso en roles exigentes.

Como líder y abogada, también cree en el poder de la colaboración entre hombres y mujeres en la industria empresarial, durante su mandato en PROCOLOMBIA, una organización responsable de promover el turismo, la inversión extranjera y las exportaciones en Colombia, fue testigo del importante papel que juegan estas actividades en el empoderamiento económico de las mujeres.

Mirando el panorama más amplio, Santoro ve el impacto potencial del liderazgo femenino en la economía colombiana y destaca que las mujeres han logrado avances significativos en las esferas económica y política, en esta edición acerca del efecto transformador del liderazgo femenino, ampliamos nuestra conversación con Santoro para conocer un poco más sobre los resultados alcanzados y favorables para las mujeres durante sus diferentes roles profesionales.

Sabemos que el liderazgo requiere dedicación y esfuerzo. ¿Es posible encontrar una balanza entre la vida personal y familiar, ante posiciones de alta responsabilidad como las que ha desempeñado en los últimos años? ¿Qué consejos puede darles a otras mujeres que buscan lograr ese equilibrio?

Esa es precisamente la palabra clave: equilibrio. Para encontrar un sano equilibrio es necesario enfocarse muy bien en cada una de las actividades que realizamos día a día, bien sea en el trabajo o pasando tiempo con la familia.



Cuando asumimos posiciones de liderazgo, por ejemplo, en el Gobierno, es clave ser conscientes de que es natural que el tiempo con la familia y con los amigos se reduzca. Por lo tanto, es fundamental que cuando estemos disfrutando con ellos, les demos tiempo de calidad, es decir, que estemos concentrados en compartir con ellos.

En ese sentido, también es muy importante el apoyo que nos da la familia. En mi caso particular siempre fueron comprensivos y tuvieron claro que, si bien estábamos pasando menos tiempo juntos, había que aprovechar al máximo esos espacios. Y así fue.

En su experiencia como líder y abogada, ¿cuál es el valor único que aportan las mujeres en la industria empresarial y cómo cree que se puede aprovechar para promover un cambio transformador en el país?

Yo considero que las mujeres siempre debemos tener la disposición de hacer equipo con nuestros colegas hombres. Yo creo firmemente en lo que yo llamo 'el poder de la unión'. Es decir, asegurarnos de



que cada persona haga su trabajo con compromiso y excelencia para sacar adelante proyectos ambiciosos y obtener resultados notables. Esto es válido independientemente de que cada eslabón de la cadena sea hombre o mujer.

No obstante, sí creo que las mujeres tenemos un mayor foco en el detalle y tenemos una mejor capacidad para hacer varias tareas simultáneamente. Estas ventajas se complementan a la perfección con las cualidades propias de los hombres. Por tanto, si sumamos esfuerzos y nos conectamos, trabajando en equipo podemos alcanzar logros muy importantes en el ámbito en el que nos desempeñemos.

Durante su gestión en PROCOLOMBIA, una entidad encargada de promover el turismo, la inversión extranjera y las exportaciones en Colombia, ¿cómo visualizó el papel de estas actividades en el empoderamiento económico de las mujeres en el país?

Lo veo como una gran oportunidad para todos. Las cifras dan cuenta del aporte de las mujeres en ese sentido. Por ejemplo, en septiembre de 2022 yo dejé la Presidencia de ProColombia con resultados notables: si sumamos las divisas que entraron al país por cuenta del turismo internacional, el monto de las exportaciones no mineras impulsadas por ProColombia y las inversiones facilitadas por la

entidad entre agosto de 2018 y agosto de 2022, esa organización le generó ingresos al país por más de US\$ 70.000 millones.

Toda esta gestión fue adelantada por un equipo integrado en más de 60 por ciento por mujeres y en el que la inmensa mayoría de cargos directivos estuvieron ocupados por mujeres.

Es importante mencionar que para el año 2019 la prestigiosa firma Great Place To Work ubicó a ProColombia como el segundo mejor lugar para trabajar para las mujeres en Colombia. En su momento, este fue un logro muy importante para nosotros como organización.

La institución que presidió ofrece apoyo y asesoría integral a los clientes para facilitar su estrategia de internacionalización y generar oportunidades de negocios. ¿Existen programas o instrumentos en PROCOLOMBIA para respaldar a las empresas dirigidas por mujeres y promover su expansión a nivel internacional?

Sí, por supuesto. Durante nuestra gestión desarrollamos un programa que se llama Fábricas de Internacionalización, con el propósito de aumentar las exportaciones no mineras del país. Gracias a esta iniciativa acompañamos a más de 100 empresas lideradas por mujeres a hacer exportaciones por alrededor de US\$ 3.8 millones.

En turismo hicimos lo propio. Brindamos un acompañamiento oportuno y efectivo a empresas lideradas por mujeres y correspondientes a esa industria a diseñar y ejecutar experiencias pensadas precisamente para las mujeres.

En su opinión, ¿cuál es el impacto potencial del liderazgo femenino en la economía colombiana y en el mundo?

La presencia y el liderazgo femenino en el ámbito económico, gremial y político es cada vez mayor. Por ejemplo, de los últimos seis ministros de Comercio, Industria y Turismo de Colombia, cuatro han sido mujeres. Y de los últimos cuatro presidentes de ProColombia, tres hemos sido mujeres.

De modo que los hechos demuestran que hemos venido ganando terreno en el ámbito económico y político. No obstante, insisto: la clave está en hacer equipo con los hombres y aprovechar las fortalezas de cada uno para alcanzar propósitos comunes.

En Colombia y el mundo, todavía existen barreras para las mujeres en el ámbito laboral y empresarial. ¿Usted ha enfrentado desafíos específicos debido a su género durante su carrera profesional?

Siempre se me han abierto las puertas y he encontrado grandes oportunidades en mi carrera. Me he sentido muy bien acogida tanto por hombres como por mujeres en los distintos cargos que he desempeñado en mi trayectoria profesional.

Así que ha sido muy gratificante trabajar en equipo y hacer conexiones efectivas en todos estos años.



A portrait of Katherin Díaz Velilla, a woman with blonde hair, wearing a blue and white striped shirt, smiling and looking towards the camera. Her arms are crossed.

Katherin Díaz Velilla

International and Local Taxation
Business - Sustainability - Government Affairs

El liderazgo femenino tiene impacto debido a su enfoque inclusivo y empático

Para la abogada, la colaboración, la escucha activa y la consideración de diversas perspectivas, son características femeninas pueden generar cambios positivos en la sociedad.

Profesional versátil y creativa, Katherin Díaz Velilla es especialista en derecho tributario, corporativo local e internacional, área que ella describe como “tradicionalmente masculina”.

En su trayectoria profesional, señala que ha sido consciente de la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral y, aunque ha enfrentado barreras basadas en el género, ha abordado estos desafíos con determinación y resiliencia. “He aprendido a desafiar estereotipos y prejuicios, y a destacar mis habilidades y conocimientos para superar las barreras que se me han presentado. El área en la que me desempeño ha sido un área tradicionalmente masculina. El derecho tributario sigue siendo un nicho manejado por hombres, pero poco a poco se han ido reconociendo importantes liderazgos femeninos que se han convertido en modelos a seguir”.

Como persona y profesional dice que siempre ha tenido un gran interés de aprender cada día más. “Me apasiona generar soluciones, especialmente para lograr un mundo más justo y sostenible”. En su área de especialidad, posee competencias importantes en el régimen de empresas del sector minero energético, precios de transferencia e inversión extranjera en Latinoamérica. Cuenta con más de 10 años de experiencia, como abogada de la Dirección Jurídica del Nivel Central de la Dirección de Impuestos y Aduanas de Colombia y en sector privado como consultora o coordinadora. Actualmente, brinda asesoría a la Comisión Tercera del Senado de la República en asuntos del proceso legislativo de leyes de tributación, hacienda y crédito público, así como de asuntos gubernamentales. También es docente en la Universidad del Rosario y la Universidad Sergio Arboleda, ambas en Colombia, y la Universidad de la Rioja, España.

¿Cuáles cree que son las claves de su éxito profesional?

Considero que las claves de mi éxito profesional radican en mi pasión por aprender y crecer continuamente, así como en mi capacidad para adaptarme a los cambios y desafíos del entorno



laboral. Además, el establecimiento de redes de apoyo, tanto de mujeres como de personas que comparten valores de igualdad de género, ha sido fundamental en mi trayectoria profesional. También ha sido importante aprovechar las oportunidades de desarrollo y seguir ampliando mis habilidades y conocimientos en mi campo de especialización.

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

Algunos de los obstáculos relevantes que pueden afectar a las mujeres que aspiran a puestos de liderazgo incluyen los estereotipos de género arraigados, la falta de modelos femeninos en puestos de alto nivel y los desafíos asociados con la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, es importante destacar que las mujeres también tienen fortalezas y habilidades únicas que pueden contribuir al liderazgo efectivo.

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

El liderazgo femenino tiene un impacto significativo en la sociedad debido a su enfoque inclusivo y empático. Las características del liderazgo femenino, como la colaboración, la escucha activa y la consideración de las diversas perspectivas, pueden generar cambios positivos en la sociedad. El liderazgo femenino fomenta una cultura de equidad y justicia, y promueve la creación de entornos laborales y comunidades más inclusivas y sostenibles.

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

Mi consejo para una mujer talentosa que aspira a ocupar altos puestos de dirección sería que confíe en sí misma y en sus habilidades.

Es importante establecer metas claras, buscar oportunidades de desarrollo y aprovechar las redes de apoyo disponibles. Además, animaría a esta mujer



a desafiar los estereotipos y a no tener miedo de expresar su voz y defender sus ideas. También sería importante que se rodee de personas que crean en la igualdad de género y que la apoyen en su camino hacia el éxito.

¿A qué se hubiera dedicado si no fuera abogada? ¿Alguna otra pasión profesional?

Si no fuera abogada, habría buscado una carrera en el arte o en algo que me permitiera abordar los desafíos sociales y ambientales de manera más directa. Podría haberme dedicado a la consultoría en sostenibilidad, el activismo feminista o la defensa de los derechos humanos.

¿Tienen una relación directa el liderazgo sostenible y el liderazgo femenino? ¿Son las mujeres más propensas a impulsar el desarrollo sostenible?

Existe una correlación positiva entre el liderazgo sostenible y el liderazgo femenino, de hecho, en el mundo los cargos de liderazgos en estos temas son ocupados principalmente por mujeres. Las mujeres suelen tener una mayor sensibilidad hacia las cuestiones medioambientales y sociales, lo que puede llevar a un liderazgo más comprometido con el desarrollo sostenible.

Sin embargo, es importante destacar que el liderazgo sostenible no es exclusivo de las mujeres, y tanto hombres como mujeres pueden desempeñar un papel crucial en la promoción de un desarrollo sostenible y una gestión responsable de los recursos.

En su experiencia como docente, ¿considera que ha habido avances en la paridad de género en las universidades? ¿En sus clases tiene igual número y participación de hombres y mujeres?

En mi experiencia como docente, he notado avances significativos hacia la paridad de género en las universidades.

Cada vez más mujeres eligen carreras que tradicionalmente han sido dominadas por hombres, y esto se refleja en una mayor participación de mujeres en mis clases. Sin embargo, es importante seguir trabajando para garantizar una igualdad plena en todos los niveles académicos y en la representación de mujeres en roles de liderazgo. La diversidad de género en las aulas enriquece la experiencia educativa y prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral de manera más equitativa y justa.

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

APAPtionada, 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 >>>





Catalina Parada

COO AXON Marketing and Communications

Las mujeres podemos sentar precedente en nuestra sociedad

Una líder que transforma es una líder que está haciendo bien su trabajo y que estimula el crecimiento de cualquier mercado y cualquier sector.

Casada, madre de siete hijos – seis varones y una niña, Catalina Parada siempre ha trabajado para promover el valor de las mujeres como emprendedoras, apostando también por un modelo de balance vida y trabajo, en el cual las mujeres no deben renunciar a sus sueños personales o proyectos familiares.

Junto a su esposo, Catalina fundó **AXON Marketing and Communications**, la primera multinacional colombiana de comunicación, marketing y relaciones públicas. “No podré negar que no ha sido un camino fácil, porque liderar una familia, una empresa y una carrera al mismo tiempo, no lo es, pero conozco el potencial que tenemos las mujeres, las capacidades que desarrollamos en cada reto profesional y personal”.

Parada señala que en la empresa “no nos cansamos de recordarles a las mujeres, que no hay que tener miedo a contar que además de nuestros sueños profesionales queremos tener una familia, no hay que tener miedo en contar que estamos o queremos estar embarazadas; es un camino que yo ya caminé 7 veces y precisamente porque reconocemos la importancia de la familia como base de la sociedad es que nos interesa apoyarlas en cada decisión de vida, sin dejar de lado el compromiso laboral.

En **AXON Marketing and Communications** predicán con el ejemplo. “Celebramos la vida y nos alegramos de saber que gracias a lo que aportamos como compañía estamos apoyando a la sociedad familiar y uno de nuestros pilares definitivamente es que no exigimos algo que nosotros no somos capaces de hacer como líderes de la agencia. Si yo soy capaz de mantener una familia de 9 personas al día, una casa, una empresa, una operación en más de 8 países en Latinoamérica y Estados Unidos, estamos seguros que nuestros axones también podrán hacerlo (...) Somos testigos de la relación positiva que existe cuando incorpora como propuesta de valor empoderar el talento femenino, la integración vida – trabajo y propuesta abierta a la promoción de la familia como fundamental de la sociedad, y de la industria”.

Usted dirige el departamento de RRHH en las ocho oficinas regionales de Axon Marketing

Communications, ¿Qué políticas de igualdad de género implementa?

*Desde que iniciamos **AXON Marketing and Communications** con mi socio y esposo, siempre tuvimos claro que esta empresa debía promover el mismo compromiso y la misma calidad de resultados entre hombres y mujeres. Para AXON el género de nuestros colaboradores jamás será un determinante ni de funciones ni de asignación de salario; nuestra política se basa en que cada uno de nuestros axones, demuestre interés y entereza a la hora de presentar resultados ante cada cliente, aquí todos pueden ascender, pues nos enfocamos en las capacidades y las ganas de hacer siempre las cosas mejor.*



Además, sabemos que el balance entre la vida profesional y las expectativas de los proyectos personales, la promoción y desarrollo de una familia; son factores relevantes para los profesionales y las compañías de las industrias creativas, la comunicación y el marketing hoy en Colombia y América Latina. Los altos niveles diversidad e igualdad, así como espacios familiares sanos con tiempo de calidad luego del trabajo, están asociados a una mayor innovación, productividad, rendimiento y retención de talentos según las investigaciones de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

Dentro de la data y métricas que manejan para el diseño de las estrategias, ¿cómo se posicionan los temas de igualdad de género y liderazgo femenino dentro del mercado latinoamericano y de los Estados Unidos?

*Es importante resaltar el sector en el que se encuentra **AXON Marketing and Communications**, en comunicaciones el mercado está liderado por talento femenino, por esta razón y aunque la mayoría del talento que busca oportunidades en agencias como la nuestra es femenino, no quiere decir que vetemos el talento masculino.*

Sin embargo, puedo entregarles algunas cifras internas...

► El 77 % de los consultores en AXON identifica el plan de beneficios y los programas de integración vida-trabajo como muy importantes para su desarrollo profesional, hombres y mujeres.

► El total de 12 días libres, pagos, diferentes a las vacaciones cada año en los mercados promueve el acompañamiento de los hombres y las mujeres al espacio del hogar, está tipificado como tiempo de calidad para sus familias.

► Un promedio de 30 días pagos adicionales a los establecidos por ley por licencia de maternidad y/o paternidad, definitivamente nos destaca en el sector.

- El 70 % del equipo son mujeres
- El 40 % del equipo tiene hijos.

► El 67 % del Comité Directivo son mujeres, todas madres de familia.

Dentro de su rol como asesor estratégico a clientes, ¿qué lugar ocupa la sostenibilidad dentro del diseño de las estrategias de marketing?

En este momento de transiciones económicas, cambios de políticas y hasta de visiones mundiales, la sostenibilidad es un factor determinante a la hora de crear y desarrollar estrategias en todo lo que hacemos, la sostenibilidad es como hablar de calidad también; la comunicación integrada que ponemos a disposición de nuestros clientes focaliza cada avance de nuevas herramientas que aporten a la optimización de procesos y mejora de resultados.

Desde su perspectiva, ¿considera que el liderazgo femenino tiene un efecto transformador y de impacto en una sociedad? ¿Por qué?

Las mujeres por nuestra naturaleza tenemos una capacidad mayormente desarrollada para cumplir a cabalidad diferentes tareas casi al mismo tiempo, lo que puede posicionarnos como líderes capacitadas para llevar nuestros lugares de liderazgo lejos y servir como ejemplo a seguir frente a todos los que nos rodean.

Podemos sentar precedentes en la sociedad y fortalecer bases en la vida de nuestros hijos y de aquellos que vienen caminando detrás de nosotros. Un líder que transforma es un líder que está haciendo bien su trabajo y que estimula el crecimiento de cualquier mercado y cualquier sector.

Aquí lo importante es identificar talentos en las mujeres y saberlos aprovechar en pro de cada negocio.

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

Evitar darle poder al miedo, al miedo a ser juzgada, al miedo a priorizar una familia; es necesario reconocerse como mujer antes que como profesional, para no perder su esencia dentro de los cargos directivos, y no darle cabida a la mediocridad. Como mujeres estoy segura de que podemos brillar y cubrir todas las necesidades de los retos que nos proponemos.

¿Qué consejo le dieron a usted que ha sido relevante en su carrera y de quién vino?

Aprovechando el mes del padre, les comparto el consejo que recibí de mi papá: “todo lo que venga para alimentar la vida personal y la vida profesional, tiene que ser bienvenido y debe hacerse con pasión y bien hecho; nuevos estudios, nuevas decisiones de carrera, pasos de espiritualidad, todo hace crecer y todo aporta”

Eso me lo dijo cuando quise pasar de mi carrera de médica a la comunicación organizacional, y hoy se lo agradezco porque puedo decir que gracias a ese impulso, hoy mi perfil se complementa en pro de mi empresa, de quienes trabajan conmigo y en pro de nuestros clientes.

Finalmente, como estrategia en mercadeo, ¿cómo se construiría una campaña que impulse el liderazgo femenino? ¿Cuáles serían las bases?

Una campaña que logre impulsar el liderazgo femenino debe ser construida desde las experiencias propias de quien la diseña, experiencias de las mujeres reales en el sector para el que se proponga la campaña; hay que pensar en las mujeres como lo que son, desde todos los aspectos de su vida, siendo profesionales, esposas, madres, hijas, abuelas brillantes que no le hayan tenido miedo a trabajar, aunque tengan el retiro, tías, hermanas.

Hay que tener en cuenta como se incentivan los valores y como el contexto social, político y económico tuvo influencia en las decisiones que cada mujer tomó.



FACTOR DE ÉXITO

emprende

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

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

3 razones

para elegir esta plataforma

1 Audiencia clave



2 Impacto en varios formatos



3 Inversión accesible



CONOCE MÁS AQUÍ >>>



Karen Montalva

Conferencista

La importancia de cultivar el mundo interior

En el libro *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 las 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.

Si 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 sustentó 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.

VIVE CAP CANA



20 AÑOS

CAP CANA
REPUBLICA DOMINICANA
Club de Golf

| +809-CAP CANA | WWW.CAPCANA.COM |





Alexandra Zurima González H.

**Tutora Virtual y Experta Contenidista en Florida
Global University, México Global University y
Universidad Bicentennial de Aragua**

Alexandra Zurima González Hernández es una líder transformadora en el campo de la educación y la tecnología. Nacida en Venezuela, Alexandra es Ingeniera de Sistemas y cuenta con una Maestría en Gerencia mención Sistemas de Información de la Universidad Bicentenario de Aragua. También tiene un Diplomado en Docencia Virtual del Politécnico de Colombia y está certificado en Medios y Periodismo Digital por la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica (FATLA). Actualmente, se encuentra realizando su tesis doctoral en Ciencias de la Educación en la misma universidad.

Con una amplia experiencia en proyectos de e-learning, gestión académica y diseño instruccional, Alexandra ha demostrado su capacidad para liderar y transformar el campo educativo. Ha ocupado cargos importantes en la Universidad Bicentenario de Aragua, como Coordinadora del Centro de Estudios a Distancia, Coordinadora de los Postgrados en Gerencia y Decana de la Facultad de Ingeniería. También ha sido CEO en emprendimientos y ha ocupado cargos en el sector privado, como Coordinadora de Tecnología en Produvisa, SA y CEO en INFOSER Maracay, CA

Actualmente, Alexandra desempeña papeles importantes en varias instituciones educativas. Es Tutora Virtual y Experta Contenidista en Florida Global University, México Global University y Universidad Bicentenario de Aragua. Además, es Jefa de Diseño Instruccional y asesora curricular en Innova Educational Services en Estados Unidos. También brinda asesoría en procesos de e-learning y diseño instruccional en países como Estados Unidos, Ecuador, España, Colombia, México y Venezuela.

Alexandra destaca su experiencia en proyectos de e-learning, donde ha trabajado en la creación de cursos para niveles de pregrado y postgrado,

la virtualización de contenidos y la gestión de aulas virtuales. Reconoce los desafíos de liderar proyectos de e-learning, que requiere la coordinación de un equipo multidisciplinario y la gestión efectiva de recursos y tiempo. Sin embargo, valora la colaboración, empatía, trabajo en equipo, flexibilidad y buena comunicación como elementos clave para alcanzar los objetivos.

En su investigación sobre la educación en línea, Alexandra ha puesto atención en las dificultades que enfrentan algunos estudiantes, como problemas de accesibilidad, discapacidad o limitaciones relacionadas con la edad. Ha ampliado su enfoque en el diseño instructivo para ser más inclusivo, adoptando tecnologías y recursos que facilitan la experiencia de aprendizaje. Su objetivo es crear un ambiente adaptativo, dinámico y flexible, promoviendo una interacción efectiva entre docentes, alumnos y el espacio de aprendizaje.

Respecto al liderazgo femenino en la gerencia, Alexandra destaca la importancia de valorar las habilidades individuales y brindar oportunidades a las mujeres para asumir roles de liderazgo. Considera que el liderazgo es una habilidad aprendida y desarrollada, influenciada por diversos factores, y no debe limitarse o predecirse según el género. Promover un entorno inclusivo beneficia a las organizaciones al aportar diferentes perspectivas y miradas femeninas.

Alexandra ha ofrecido su opinión sobre el liderazgo femenino en el campo de la gerencia y cómo puede ser un factor transformador. También ha ofrecido consejos para otras mujeres que buscan desarrollar su liderazgo y tener un impacto transformador en sus organizaciones y comunidades.

¡Alexandra Zurima González Hernández es un ejemplo inspirador del poder transformador del liderazgo femenino!

A portrait of Pamela Camel, a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly. She is wearing a white, long-sleeved, ribbed top. The background is a plain, light-colored wall with some soft lighting effects.

Pamela Camel

Repostera



Pamela Camel es una mujer emprendedora y apasionada por la pastelería. Descubrió su amor por los postres a los 17 años, cuando accidentalmente tuvo que terminar de hornear una torta para un amigo. A partir de ese momento, con el apoyo de su familia, decidió adentrarse en el mundo de la pastelería. Pamela ha tenido que mudarse varias veces entre países y ciudades diferentes, lo que le ha llevado a adaptar sus productos según los gustos y costumbres de cada lugar. A pesar de los desafíos, ha logrado posicionar su marca en cada sitio y crear una base de clientes fidelizados.

En sus propias palabras, Pamela cuenta cómo descubrió su pasión por la pastelería: "Recuerdo perfectamente la emoción que sentí al ver mi obra terminada (que para mí fue la torta más preciosa de la galaxia, aunque claramente era un bello desastre, jaja) desde ese momento, con todo el amor y el apoyo de mi familia, decidí adentrarme en esta aventura."

Pamela también tiene un interés por los negocios y el marketing, y utiliza sus redes sociales como una ventana al mundo para promocionar su marca. Su imagen inspira cercanía y confianza, lo que la hace atractiva tanto para sus clientes fidelizados como para los clientes potenciales.

Para Pamela, lo más gratificante de su experiencia como emprendedora ha sido tener la oportunidad de explorar sabores, aromas y texturas de cada lugar al que llega y conquistar los paladares de sus habitantes. Su consejo para aquellos que quieren emprender pero no se atreven es que nunca es el momento perfecto y que mientras más pronto

empiecen, más rápido comenzarán a entender y aprender.

Pamela cree firmemente en el liderazgo femenino y su efecto transformador en la sociedad. Siempre ha tenido la fortuna de contar con la referencia de mujeres líderes en su familia, especialmente su abuela Armenia: "Siempre he tenido la fortuna de contar con la referencia de mujeres líderes en mi familia, comenzando por mi abuela Armenia (mi abuela materna) y esto es algo que definitivamente amo reflejar tanto en mi día a día como en mi trabajo." Para ella, es muy importante tener la oportunidad de la diversidad y tener como fuente de inspiración a mujeres maravillosas que rodean sus días.

Pamela es una mujer sumamente apasionada y curiosa por todo aquello que le mueve. Su pasión es aventurarse en sus torbellinos de creatividad y todo lo que le inspira. Un sueño por cumplir para ella es hacer realidad Sweet Pamcakes como un punto físico donde pueda ser mucho más libre en sus creaciones y construir un espacio precioso donde la gente se sienta en un rinconcito feliz donde quiera volver siempre. Sweet Pamcakes es el nombre de su marca de pastelería.

Hoy en día, Pamela está establecida en Medellín - Colombia: "Aprendiendo cada día más de la cultura de este precioso país y afortunada de poder brindarles todo mi cariño y experiencia gastronómica a través de mis deliciosos postrecitos." Pamela es un ejemplo inspirador de una migrante que ha tenido éxito en Colombia.

Kimberly Valencia

Comunicadora Audiovisual y Multimedia

En cada una de nosotras hay una líder

Señala que todas las mujeres tienen capacidades suficientes, necesarias y valiosas para ser grandes líderes y orientadoras en su entorno.

Esta joven colombiana es una muestra de resiliencia. Cuando adolescente, tuvo una “socialización compleja”. Víctima de bullying, afirma que las palabras crueles, el aislamiento social, los maltratos y golpes que experimentó entre los 12 y 15 años “son heridas que, a veces, aún hoy en día, duelen. Para ser honesta, varias veces me he preguntado la razón detrás de sus acciones, nunca he encontrado una respuesta”. Pero sí encontró en las historias, primeramente en la literatura, esperanza, compañía y un lugar seguro, que se tradujo después en una vocación que tiene el objetivo de construir una comunidad.

“Mi camino hacia la comunicación audiovisual empezó, un poco diferente a lo que muchos de mis colegas. Muchos creadores, siempre han sabido que las historias audiovisuales serían a lo que dedicarían su vida. Yo en cambio, fui salvada por los libros, así que de buenas a primeras pensaba dedicarme a la literatura. No obstante, un día una amiga me invitó a participar en una charla de información sobre comunicación social. Al momento, de entrar al plató de televisión donde se hacía la reserva, experimenté lo que coloquialmente se conoce como “amor a primera vista”. Fue como descubrir una combinación entre lo que ya amaba (las historias) y querer investigar una nueva forma de contarlas”.

Así nació su pasión. “Empecé a explorar una nueva forma de narrar, debía quitarme de la cabeza las descripciones largas y tendidas, y cambiarlas por cosas que expresaran: colores, texturas, objetos, símbolos. Se abrió un nuevo lenguaje de denotación y connotación que ahora me encanta llevar a la mano, sobre todo, con los colores y las flores. Me gusta usar conceptos cíclicos y progresivos. Siempre buscando que el color y los elementos vayan manifestando ese cambio interno que tiene un personaje. Ya sea contradictorio o confluyente con el mismo, en otras palabras, poner en materialidad la energía emocional que puede llegar a tener el personaje en cada parte de su viaje. Un estilo un poco más pictórico pero naturalista y, actualmente, el minimalismo es una rama que me interesa bastante. Si soy honesta, sigo buscando mi voz como artista. La experimentación es parte fundamental de esa exploración y es una etapa que sé no he culminado todavía”.

Muchas de sus historias audiovisuales quedan en las redes sociales, otras están guardadas esperando el momento correcto para su difusión, y otras han sido proyectadas a partes de la comunidad. Actualmente, PERCHO, uno de los cortos en los que más se ha sentido orgullosa de trabajar, está haciendo su ruta de festivales. Por su estilo, el equipo detrás, su mensaje y su historia, que “es un poco más profunda de lo que se puede ver a simple vista”, espera que le vaya muy bien.

Una de sus metas es lograr una mejor difusión de los productos audiovisuales colombianos. “En Colombia

se escriben historias que valen la pena ver, que vale la pena mostrar y esparcir. Y si con ello podemos esparcir esperanza, oportunidades y emociones, considero que es una pelea que vale la pena afrontar”, señala.

Para Kimberly, el éxito es lograr estabilidad y armonía en su vida: “poder trabajar en proyectos que muevan a las personas que los vean, ser parte de una industria ética, proliferar con sello colombiano y tener tiempo de calidad con mis seres queridos”, quienes se han constituido en un ejemplo para ella.

“Las cuatro personas, importantes en mi vida, son seres que poseen valentía, carácter, voluntad y tenacidad; mi abuela, mi madre, mi hermana y mi padre. Y tienen algo en común además de ser familiares y es que han tenido pasados complejos y, aún así, han podido seguir adelante y con creces. Creo que los cuatro han conseguido el éxito en su propia definición. Mi abuela sacó a sus tres hijos adelante, a sus 85 años sigue gozando de buena salud (aún nos preguntan si tiene menos de 70 años

en el médico) y tuvo el tiempo de criarme. Mi madre es una persona que se ha dedicado a su estudio, al servicio hacia a otros, es una excelente maestra y una increíble investigadora. Mi hermana, es una persona tenaz, valiente y, aquí entre nosotros, una líder innata que aprecio mucho, una mujer que es el ejemplo de trabajar duro y celebrar a lo grande. Por último, y el hombre de la lista, es mi padre, gracias a él he podido estudiar lo que estudio, he recibido muchas oportunidades y se lo agradezco desde el fondo de mi alma, es un excelente profesional y un gran maestro. No podría escoger mejores ejemplos a seguir”.

Esta joven artista considera que las mujeres tienen muchas herramientas que las hace excelentes líderes, no solo por las adversidades enfrentadas en la historia, sino en los retos actuales

que se enfrentan en las industrias, sobre todo, en la del entretenimiento.

“En mi opinión, seguimos teniendo mucho camino que recorrer, no va a ser nada fácil que los arcaicos pensamientos que subestiman las capacidades y habilidades de la mujer sean modificados en un sistema colectivo social como es el nuestro. Esto se evidencia en las noticias violentas entorno a las mujeres que se han presentado en nuestro país. Pero, considero que cada paso, social, político y cultural que se da, es valioso para generar un sistema que beneficie a toda la comunidad. Hay grandes mujeres líderes, no solo en el exterior, o las mujeres de estas páginas, si no en nosotras mismas, en nuestra casa, en nuestras amigas. Todas tienen las capacidades suficientes, necesarias y valiosas para ser grandes líderes y orientadoras en nuestro entorno. Directamente a esas mujeres les dijo: no dejen que nadie les diga lo contrario, porque son capaces, son grandes y son valiosas”, concluye.



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



El efecto transformador del liderazgo femenino

MUJERES FACTOR DE ÉXITO

COLOMBIA

El efecto transformador del liderazgo femenino

amadita FDE



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

