

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferencia!

ECUADOR



@RevistaFactordeExito  
f Revista Factor de Exito  
www.revistafactordeexito.com  
X @RevistaFDE

## Edgar Andrade

Gerente Comercial LATAM Airlines Ecuador

### Talento y Tecnología: liderando el cambio

● **Sebastian Almeida**

Delivery Manager - Digital Transformation

Cambiando Vidas y Empresas:  
El Trayecto de Talento y  
Tecnología

● **José Manuel Echeverri**

Vice Presidente de Recursos  
Humanos GilDan

Cambiando Vidas y Empresas:  
El Trayecto de Talento y  
Tecnología

● **Evelyn Pérez Santana**

Country Manager de Abside Ecuador

Juntos podemos inspirar a  
otros líderes empresariales a  
liderar con propósito

**GENTE DE ÉXITO**

**Gabriel Caicedo Antepará**

Presidente Ejecutivo de Grupo  
Periodístico Somos

La confianza de mi familia  
es el cimiento de mi éxito



# LARIMAR

CITY & RESORT

Un paraíso tropical  
donde tu inversión  
no solo está protegida,  
sino que crece  
a un impresionante  
**10%**  
anual

Eso es Larimar City:  
garantía segura y  
rentabilidad en un  
entorno de ensueño.  
Invierte hoy y  
observa cómo tus  
ganancias florecen  
en el corazón del  
Caribe

Los pagos realizados en la fase de construcción están cubiertos por una póliza de seguro garantizando la seguridad de la inversión. La rentabilidad se ha calculado en función de las condiciones de mercado actuales por lo que las rentabilidades finales podrán variar en función de las condiciones del mercado, la oferta y demanda en la zona y otros factores externos.

[www.larimarcity.com](http://www.larimarcity.com)



¿Quieres invertir?  
más información



# e.tech

Evolving Education  
SUMMIT & EXPO

# #ETECHEVENT

La educación más allá de la tecnología.

**26, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE**  
Centro de Convenciones Puebla, México

[www.etechevolvingeducation.com](http://www.etechevolvingeducation.com)

A professional portrait of Isabel Figueroa de Rolo, a woman with blonde hair, wearing a dark green button-down shirt and large, ornate earrings. She is smiling and has her arms crossed. The background is a blurred indoor setting with warm lighting.

# Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

**E**n esta edición de Factor de Éxito, nos enfocamos en dos temas que están en el corazón del liderazgo empresarial y de negocios en la actualidad: la gestión de talento y la transformación digital. Según un estudio del BID, los gobiernos de América Latina y el Caribe deben invertir en talento humano para impulsar la transformación digital y satisfacer las demandas de servicios públicos digitales de sus ciudadanos. El estudio, publicado en el libro “Transformación Digital y Empleo Público: el Futuro del Trabajo del Gobierno”, muestra que la mayoría de los gobiernos de la región se han centrado en aspectos tecnológicos y normativos, descuidando la inversión en talento humano.

Las áreas de Recursos Humanos se enfrentan a nuevos desafíos que afectan directamente a los colaboradores, como su bienestar, capacitación, salud y productividad. En medio de la transformación digital, los ambientes laborales están cambiando y muchos empleados están buscando nuevas oportunidades. En 2020, se dice que la región perdió más de 50 millones de puestos de trabajo por fuga de talentos.

Una nueva investigación reveló que el 71 por ciento de las empresas en Latinoamérica están preocupadas por la escasez de talento cualificado en esta era de avances tecnológicos. Sin embargo, la transformación digital también ofrece oportunidades para conocer mejor a nuestros equipos y aprender a delegar y confiar en sus capacidades, habilidades, conocimiento y destrezas.

En esta edición exploramos cómo nuestras empresas pueden enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital para mejorar la gestión del talento. Esperamos que encuentren útiles e interesantes los contenidos que hemos preparado para ustedes.

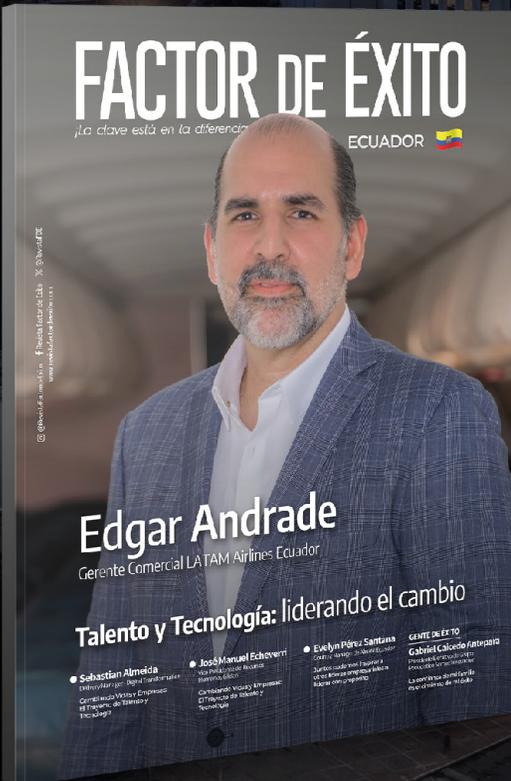
La falta de capital humano puede frenar el ritmo de transformación digital de los gobiernos y empresas, reduciendo su capacidad de utilizar las tecnologías para mejorar la eficiencia y la eficacia. Por lo tanto, es importante invertir en la capacitación y desarrollo del talento para facilitar la transición hacia el gobierno y la empresa digital.

La transformación digital está teniendo un impacto significativo en la gestión del talento en Latinoamérica. Las empresas y gobiernos deben invertir en el desarrollo del capital humano para aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital y mejorar su capacidad para atraer y retener talento cualificado. La transformación digital puede ayudar a las empresas a conocer mejor a sus equipos y aprender a delegar y confiar en sus capacidades, habilidades, conocimiento y destrezas.

A stylized white signature of Isabel Figueroa de Rolo on a dark background.

# VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE  
A TODAS NUESTRAS  
EDICIONES



# [contenido]



# directorio

## ► Revista Factor de Éxito Ecuador Número 10, 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

**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  
Daniel Gota

**Webmaster:**  
Juan Rebollo

**Portada:**  
Edgar Andrade  
Gerente Comercial LATAM Airlines Ecuador

**Articulistas:**  
Lesslie Davidovich  
Álvaro "Cuco" de Venegas  
Ismael Cala  
Rodrigo Planas  
Adriana Gallardo  
Fernando Véliz Montero

**Revista Factor de Éxito Ecuador**  
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 Colombia**  
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

## Soluciones sustentables

Los océanos son una fuente vital de agua y biodiversidad en el mundo, albergando una gran cantidad de especies y produciendo al menos el 50% del oxígeno que respiramos. Sin embargo, están bajo una creciente presión debido a la contaminación y el cambio climático. Hyundai, una marca automotriz líder en el mercado, ha lanzado un impactante video para concienciar sobre el problema del plástico en los océanos.

Un video que han realizado muestra la trayectoria de una botella de plástico que ha persistido durante medio siglo, lo que es un recordatorio de la urgencia de abordar el problema del plástico en los océanos y la necesidad de encontrar soluciones a largo plazo.

Además del video, Hyundai ha implementado un sistema de reciclaje avanzado de plástico en el cual las botellas recogidas se utilizan en la construcción de acabados para sus automóviles, reduciendo su huella de plástico y promoviendo la economía circular.

La compañía lidera la iniciativa para fomentar que más empresas se unan a crear tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mantener una ética ambiental en toda su cadena de valor. Hyundai hace un llamado a



la acción para proteger los océanos y preservar su rica biodiversidad, asegurando que las futuras generaciones puedan disfrutar de su belleza y beneficios.

## Cultura

Kiosko de Alpina, una marca de quesos y productos lácteos, se presentó en el Wine & Beer Fest en Quito, un festival para amantes del vino y la cerveza. Como parte de su compromiso de generar experiencias y buenos momentos a sus consumidores, el chef embajador de Kiosko, Manuel Bustamante, en alianza con Bodega Dos Hemisferios, realizó una cata de vinos y una cocina en vivo.

La cata contó con una selección premium de quesos Kiosko, como gouda, provolone, finas hierbas, holandés, cheddar y parmesano, que se maridaron con Armonía Rosé y Armonía Cabernet Sauvignon. Bustamante destacó la importancia de lograr un equilibrio de sabores al combinar queso y vino. La experiencia gastronómica incluyó tips de maridajes, recetas, información sobre su origen, método de producción y características distintivas de los productos.

Además, Bustamante preparó en vivo una pasta sobre una rueda gigante de parmesano Kiosko. Carla del Pozo, Jefe de Mercadeo Categoría Quesos de Alpina, destacó el compromiso de la marca de exaltar la gastronomía a través de experiencias culinarias y de ser parte de los mejores momentos de las familias ecuatorianas. Wine & Beer Fest llegará a Guayaquil y Cuenca en julio y septiembre, respectivamente.



## Apoyo social

Con el compromiso de colaborar activamente a zonas vulnerables, Oriental® Industria Alimenticia entregó más de 2,200 productos a familias de Esmeraldas que han sido afectadas por el fenómeno de El Niño.

Una coordinación interinstitucional entre la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, la Dirección Nacional de Cooperación de Municipalidades Ecuatorianas, KFC y la empresa permitió desarrollar en tiempo récord un plan de acción que ha beneficiado a 2,000 familias.

Se donaron productos no perecibles y de alto valor nutricional, como Rapidito®, Fideo de Arroz, Fideo Oriental®, Agua Maná, Harina de Trigo, Harina de Plátano, salsas, entre otros. La entrega se llevó a cabo durante las últimas semanas de junio.

Oriental® ha manifestado su compromiso social continuo a través de donaciones, apoyo a fundaciones y capacitación a emprendedores, respaldados en el desarrollo e innovación de sus productos con aportes nutricionales que promueven el bienestar integral.

Esta entrega no ha sido la única, la empresa ha estado presente en la comunidad durante varios años con donaciones. Por esta razón, nuevamente los esmeraldeños expresaron su agradecimiento por el compromiso constante con la provincia.



Una vez más, Oriental® Industria Alimenticia demuestra su apoyo a los ecuatorianos, llevando La Tradición del Buen Comer® a cada hogar del país.

## Aniversario

Makro Digital, la empresa ecuatoriana líder en streaming, celebra 20 años de trayectoria y compromiso con el país. Desde el 2003, la compañía ofrece el mejor servicio de streaming que permite a los usuarios disfrutar de contenidos en línea de video y audio con la máxima calidad y seguridad, gracias al protocolo SRT (Transmisión confiable asegurada). Este protocolo garantiza una transmisión fluida y sin interrupciones, tanto a nivel nacional como internacional, con cobertura en Ecuador y Estados Unidos.

Makro Digital ha sido pionera en el sector del streaming y se ha posicionado como una referencia en el mercado. Su visión innovadora le ha permitido adaptarse a las necesidades y demandas de los consumidores, ofreciendo soluciones a medida para cada cliente.

Así, la empresa ha contribuido al desarrollo digital del país y al acceso a la información y al entretenimiento de miles de ecuatorianos. Con motivo de su vigésimo aniversario, Makro Digital agradece la confianza y el apoyo de sus clientes, proveedores, socios y colaboradores, y reafirma su compromiso de seguir brindando el mejor servicio de streaming del país.



## Créditos sostenibles

**E**l FMO (Dutch Entrepreneurial Development Bank), y otros agentes, han otorgado un crédito de USD 50 millones al Banco Internacional S.A. en Ecuador, los mismos que serán destinados tanto para impulsar proyectos verdes, así como para PYMEs lideradas por mujeres.

Este financiamiento, es parte de la estrategia de finanzas sostenibles de Banco Internacional, que promueve el desarrollo de proyectos orientados a prácticas responsables con la sociedad y medio ambiente, así como el apoyo a mujeres emprendedoras del país.

“Para Banco Internacional es importante mantener nuestra posición de liderazgo en el financiamiento al sector productivo aportando nuestra experiencia, solidez y compromiso ambiental. Nuestro objetivo es seguir contribuyendo al desarrollo sostenible del país, apoyando a las Pymes y a las empresas con proyectos e iniciativas verdes” afirmó Francisco Naranjo, Presidente Ejecutivo de Banco Internacional.

La operación contribuye potencialmente a cuatro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: Igualdad de género (ODS 5), Energía asequible y no contaminante (ODS 7), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS8), Industria, innovación e infraestructura (ODS 9), Producción y consumo responsables (ODS 12) y



Acción por el clima (ODS 13).

Banco Internacional, evoluciona permanentemente para marcar una diferencia en el sector financiero ecuatoriano aportando al desarrollo de la economía nacional a través de sus iniciativas y alianzas en beneficio de sus clientes. Banco Internacional destina más del 83% de su cartera crediticia al sector comercial / empresarial

## Nuevo presidente

**V**ertiv (NYSE: VRT), un proveedor mundial de soluciones de continuidad e infraestructura digital crítica, anunció que Anand Sanghi ha sido nombrado presidente de Vertiv en la región de las Américas y empezará a ejercer funciones a partir del 1 de julio de 2023. Sanghi actualmente ocupa el cargo de presidente de Vertiv en la región de Australia, Nueva Zelanda, el sudeste de Asia y La India (ASI), y continuará en dicho cargo hasta finales de junio.

Como presidente de Vertiv en la región de las Américas, Sanghi tendrá la responsabilidad de las actividades comerciales en América, para lo cual aprovechará el éxito alcanzado en la región de Asia-Pacífico y su amplia experiencia en tecnología e ingeniería para mejorar aún más el desempeño de Vertiv en América.

Con 29 años en Emerson y Vertiv, Sanghi aporta un gran conocimiento industrial y un historial comprobado en el crecimiento de las ventas y los beneficios, así como en ampliar la presencia de las plantas de fabricación de Vertiv en ASI. Tras el nombramiento de Sanghi, Giordano Albertazzi dejará su cargo como presidente de Vertiv en la región de las Américas, pero seguirá siendo el director ejecutivo de la compañía y miembro de la Junta Directiva.

“Anand aporta una gran experiencia, un profundo conocimiento empresarial y un constante enfoque en la



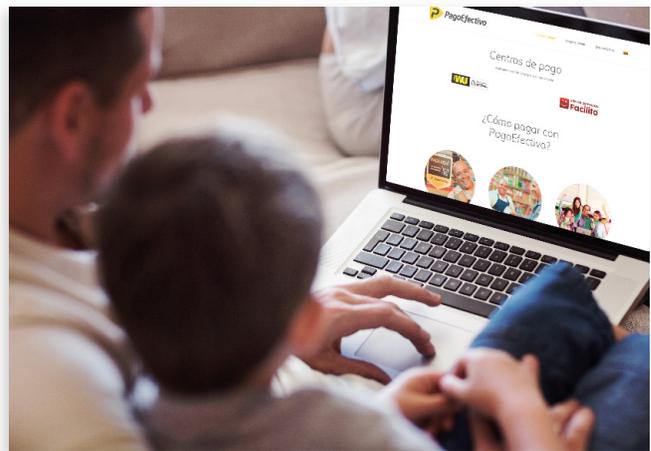
excelencia operativa a nuestro negocio en la región de las Américas, la cual está cambiando rápidamente con un crecimiento orgánico de los ingresos de más del 60 % y un margen operativo ajustado que se duplicó durante el primer trimestre de 2023, en comparación con el trimestre anterior”, indicó Giordano Albertazzi, director ejecutivo de Vertiv.

## Transferencias bancarias ganan terreno en comercio electrónico

Un estudio de Paysafe muestra el creciente interés de los ecuatorianos en el comercio electrónico y el uso de diferentes métodos de pago para realizar transacciones en línea. Las tarjetas de débito son el método más utilizado, seguidas de transferencias bancarias, tarjetas de crédito y pago por factura. El estudio destaca la importancia de los métodos alternativos, ya que el 21% abandonaría la compra si su monedero digital preferido no estuviera disponible.

El presidente de Paysafe para América Latina subraya la importancia de ofrecer opciones preferidas por los clientes para no perder ingresos potenciales. El estudio muestra que la inclusión financiera no depende necesariamente de una cuenta bancaria tradicional, ya que el 37% ha completado transacciones utilizando una cartera digital o una tarjeta de prepago y el 10% ha utilizado criptomonedas.

El estudio también revela tendencias emergentes en métodos de pago, como el aumento en el uso de monederos digitales, dinero electrónico y tarjetas de prepago. Esto refleja las necesidades y prioridades



de los consumidores ecuatorianos y demuestra una mayor confianza en el comercio electrónico en el país.

En cuanto a las compras en línea, el 64% de los encuestados las realiza habitualmente. El 63% ha comprado productos de ocio o entretenimiento y el 42% ha pagado por servicios de juego o apuestas en línea.

## UTPL TEC organiza workshop sobre transformación digital

La Unidad Académica Técnica y Tecnológica UTPL TEC organizará el evento “¿Cómo utilizar la data y analítica en la transformación digital de empresas?” el próximo 6 de julio en Quito. El workshop tiene como objetivo brindar herramientas para que el sector empresarial, emprendedores y público en general puedan construir propuestas efectivas para posicionar sus negocios.

La UTPL TEC ha estado trabajando en los últimos años para contribuir a la transformación digital y productiva del país. A través de su oferta académica y espacios permanentes de formación, ofrece herramientas para mejorar las actividades económicas de la comunidad.

El workshop gratuito contará con la participación de expertos como Carlos Vayas, líder en el Área de Transformación Digital para Datafast; Valeria Ortiz, especialista en estrategias digitales; David Castellanos, gerente de Data y Analítica de Equifax Ecuador; y Karina Valarezo, directora de comunicación de la UTPL. Ellos abordarán temas relacionados con la aplicación práctica de la transformación digital y la creación de contenidos para el entorno digital.



Este evento responde a la demanda social de información sobre este tema y a la necesidad de transmitir contenidos aplicables a la realidad para potenciar las organizaciones, emprendimientos y empresas en pro del desarrollo económico local y nacional.

El evento se llevará a cabo el próximo 6 de julio a las 17:00 en el Centro Regional de la UTPL en Quito. El workshop es totalmente gratuito y se entregará certificado de participación.

A full-page photograph of Edgar Andrade, a middle-aged man with a grey beard and mustache, smiling. He is wearing a blue checkered blazer over a white button-down shirt. He is standing in the aisle of an airplane, with his hands resting on the blue leather seats. The cabin lights are on, and the rows of seats extend into the background.

# Edgar Andrade

Gerente Comercial LATAM Airlines Ecuador

## Más Ecuador para el mundo

La línea aérea apuesta por mantenerse como líder en la región, apalancándose en la transformación digital y su capital humano para lograr cada día una mejor experiencia del cliente.



**L**ATAM Airlines tiene operaciones en 7 ciudades del Ecuador, con 8 rutas que conectan a Quito, Guayaquil, Cuenca, El Coca, Manta, Baltra y San Cristóbal. En la operación internacional, ha tenido un crecimiento importante en los últimos años, conectando con hubs tan importantes como el de Lima, Perú; Santiago, Chile; Bogotá, Colombia, y también Miami, en los Estados Unidos, lo que demuestra el fuerte crecimiento de la operación de la aerolínea.

“ En Ecuador estamos volando 40% más de lo que volamos en el 2019 y estamos volando rutas que no se activaron pre pandemia: Quito – Miami, Cuenca – Miami, Quito – Bogotá, lo que nos ha permitido conectar a más turistas con el Ecuador”, afirma Edgar Andrade gerente Comercial LATAM Airlines Ecuador.

Andrade, especialista en Comercio Exterior y Aduanas ha fortalecido la estrategia comercial de la aerolínea ecuatoriana en sus más de 20 años de trayectoria liderando distintas áreas del departamento comercial y de ventas, señala que la industria y, específicamente, LATAM tienen un compromiso con el Ecuador para conectarlo no solo

al interior sino con la región. “En el último tiempo hemos logrado consolidar nuestra oferta doméstica en el país. Ninguna otra aerolínea conecta a tantas ciudades dentro del Ecuador como LATAM”.

### **¿Cómo ha impactado en LATAM Airlines Ecuador el cambio en la experiencia del cliente a raíz de la transformación digital?**

*LATAM ha hecho un esfuerzo grande en rediseñar, en todos los puntos de contacto con el cliente, una mejora en la experiencia, facilitando la participación e interacción con nuestros clientes. Parte de nuestro proceso ha sido seguir la tendencia del mundo y la industria fortaleciendo nuestra propuesta de valor de continuar siendo la aerolínea preferida de los pasajeros en Sudamérica. En ese sentido, las tecnologías digitales móviles nos han permitido brindar soluciones interesantes y transparentes a nuestros clientes. Así todo el proceso de interacción con nuestros pasajeros, desde la elección del vuelo hasta el retiro de equipaje, tiene un plus que apunta a mejorar su experiencia, conservando aspectos vitales para nuestra operación como la seguridad y la facilidad de compra. Hoy, nuestros clientes, tienen total control de su viaje en su teléfono móvil o*

computador.

**¿Cómo ha sido la evolución del talento humano en LATAM Airlines Ecuador para responder a las nuevas necesidades de los clientes?**

*La gestión de personas es uno de los procesos neurálgicos de LATAM pues agrega valor a la misión de conectar personas y destinos. En esa labor, tenemos prácticas alineadas a nuestros*



*colaboradores que, al mismo tiempo, nos brindan fortalezas de cara a nuestros clientes: capacitación y promoción profesional según las tendencias del mercado laboral, con diálogo constantes entre Recursos Humanos y los líderes de distintas gerencias del grupo sobre temas como liderazgo, sostenibilidad, diversidad e inclusión, entre otros, son de suma importancia. El objetivo es reforzar la empatía con los empleados del grupo LATAM y recoger insights que permitan mejorar la gestión de personas.*

**¿Cómo está LATAM Airlines Ecuador utilizando el análisis de datos para comprender mejor las tendencias del mercado y las necesidades de los clientes?**

*Siempre estamos atentos a la evolución del mercado comercial. De ahí nuestro interés en*

*facilitar cambios en nuestra operación que mejoren la experiencia de vuelo de nuestros clientes y refuercen nuestros canales de diálogo, nuestros servicios de puntualidad, comodidad de la cabina, entretenimiento a bordo, entre otros. Esto va por supuesto muy ligado a entender a nuestro clientes y sus necesidades.*

*En 2022, LATAM ha seguido invirtiendo en la automatización y simplificación de procesos, además de agregar nuevas funcionalidades a los servicios digitales que ya ofrecemos y que van desde mejoras en la experiencia de nuestra app LATAM que permite compra simplificada de tickets, hasta el el upgrade de cabina, entre otras mejoras que a la vez se ha visto reflejado en un aumento de hasta un 80 % del uso de la App LATAM por parte de los clientes para resolver sus dudas.*

Las nuevas tecnologías nos permiten tener un conocimiento más profundo de los clientes, lo cual a su vez impacta en nuestra

forma de trabajar y nos da la posibilidad de crear productos y brindar servicios que complementen mejor sus necesidades.

**¿Cuál es la estrategia de LATAM Airlines Ecuador para llegar a nuevos clientes y mejorar la lealtad de los ya existentes?**

*Fortalecer nuestra propuesta de valor apostando por más Ecuador para el mundo. Más conexiones con la región y*

*más accesos al interior del país. Nuestros pasajeros buscan justamente un servicio de calidad que asegure confianza pero, al mismo tiempo, les conecte con oportunidades. Así que seguimos en ese frente avanzando.*

*La digitalización de nuestros servicios de contacto permanente con nuestros clientes ciertamente van en la misma dirección facilitando canales que nos permitan estar en contacto las 24 horas del día todos los días de la semana.*

**¿Cómo la aerolínea atrae y retiene al mejor talento humano para cumplir con los objetivos de la empresa?**

*No solo creemos en el desarrollo del talento dentro*

de la organización sino que tenemos un compromiso importante con la equidad. Actualmente tenemos una representación del 60% de mujeres en nuestra Mesa Ejecutiva y continuamos capacitando a nuestros colaboradores en temáticas de diversidad e inclusión, todo ello alineado a nuestra Política de Diversidad e Inclusión del Grupo LATAM.

Además de esto, tenemos programas muy interesantes que buscan mejorar las condiciones de inserción laboral para mujeres, como el Programa "Aterrizando sueños": con hijas de nuestros colaboradores en edades de 15 a 18 años que en coordinación con la ONG Plan Internacional les brinda herramientas de liderazgo y proyecto de vida.

En 2022, hemos visitado colegios y ferias estudiantiles para promover LATAM como un espacio donde la inclusión y la oportunidad laboral está más que presente.

### **¿Cuáles han sido los desafíos que ha traído la era digital a LATAM Airlines Ecuador en cuanto a la gestión del talento humano?**

Gestionar la dirección estratégica, el liderazgo de los equipos y en general asistir en los procesos de acompañamiento y crecimiento de nuestros colaboradores son un eje continuo en la organización más allá de la orientación externa que se tenga. Los líderes reciben preparación constante para gestionar a sus equipos y son evaluados de forma continua en su rol con herramientas que permiten medir los avances del grupo hacia sus objetivos de simplicidad y transparencia, feedback oportuno, y reconocimiento, por citar solo algunos.

La nueva era que vivimos hace necesario que este proceso de desarrollo de líderes sea realmente un 360°, en el que el desempeño del líder impacta de forma positiva en los colaboradores y por ende en el negocio.

### **¿Cuál es el compromiso de la empresa con el Ecuador y la región?**

Más allá de mirar con optimismo el desarrollo de nuestras operaciones en Ecuador, tenemos un compromiso con el medio ambiente y el hábitat natural de nuestra región.

Esto de cara a nuestra estrategia de sostenibilidad que en Ecuador está muy presente con iniciativas que conjugan nuestra capacidad de transporte aéreo y el expertise de nuestros aliados. Así como el Avión

Galápagos, hemos visto que este mágico espacio necesitaba mucho más de nuestro apoyo. Por ello desde el año pasado hemos empezado un proceso de articulación con actores y de implementación de acciones claras para la eliminación del plástico de un solo uso en las islas. A ello le hemos denominado



*“Galápagos, libre de plásticos”. En esa ruta nos acompañan el Aeropuerto Ecológico de Galápagos, Conservación Internacional Ecuador, Sambito, y SilverSea.*

*Además de esto, venimos impulsando el desarrollo de artesanas ecuatorianas con la entrega de nuestros trajes en desuso que ellas utilizan como materia prima para la elaboración de nuevos productos. Esto en el marco de nuestro programa de moda sostenible y economía circular “Segundo vuelo”, que actualmente tiene como beneficiarias a dos comunidades de artesanas ecuatorianas, la Asociación de Mujeres Bordadoras de la provincia de Cañar y los Tejedores de Paja Toquilla de la provincia de Azuay.*

*También es importante resaltar que hemos lanzado hace muy poco nuestro programa de compensación de huella de carbono “1+1 Compensar para conservar”, que le permite a nuestros pasajeros compensar la huella de carbono de sus vuelos. A esto, LATAM se suma con el mismo monto, generando un doble impacto benéfico al medio ambiente.*

**¿Cómo vislumbra el futuro del turismo en la región?  
¿Cuáles son los planes de LATAM Ecuador de cara a los próximos años?**

*Un futuro de crecimiento sostenido. Tanto al interior del país como al exterior. Queremos brindar ese puente aéreo tan necesario hacia las oportunidades del país, no solo en nuestra operación de pasajeros, sino también en la de carga. Hay que recordar que Ecuador es uno de los principales exportadores de rosas de la región y gran parte de esas rosas viajan con nosotros.*

*En la carga doméstica, especialmente hacia las Islas, también hemos tenido grandes avances. Por ello hemos remodelado nuestro terminal de carga en Guayaquil, siendo este uno de nuestros más grandes hitos porque aumentamos en un 700% su capacidad con tiempos de respuesta de un 57 % más eficientes... En resumen estamos avanzando hacia una apuesta de la operación LATAM que ofrezca más Ecuador para el mundo.*



*Premium Content*

LA GESTIÓN DEL TALENTO  
EN LAS EMPRESAS

# Javier Giménez Divieso

Consultor, mentor, interim manager, coach ejecutivo y equipos,  
formador y conferenciante

**L**a gestión del talento es, sin duda, uno de los temas que mayor interés despierta hoy en día en todos los medios de comunicación tradicionales y digitales, así como en el contexto empresarial.

Un interés que se ha acrecentado como consecuencia del efecto acuñado como “La Gran Renuncia” y que comenzó en EE.UU. Un fenómeno que se ha extendido ya a otros países (incluido Europa) y en el que miles de empleados están abandonando sus puestos de trabajo, como consecuencia de un descontento generalizado con sus empresas y sus líderes.

Consecuencia de ello, y de un entorno cada vez más competitivo con cambios constantes (incluido el digital), obliga a las empresas a “retener el talento” o mejor “fidelizar el talento” para afrontar estas situaciones con más éxito.

Pero, ¿cómo se consigue esto en una empresa?

Para empezar, muchas empresas confían esta responsabilidad exclusivamente al departamento de recursos humanos. Sin embargo, no todas las empresas, especialmente pequeñas y medianas, disponen de este y, además, no es del todo cierto que la responsabilidad sea únicamente de este.

En una **encuesta** que lancé recientemente en la red profesional LinkedIn pregunté a mi comunidad de 55.000 seguidores: **“¿Qué variable consideras que de mejorarse, te permitiría mejorar tu “satisfacción en el trabajo?”** Aspecto este, fundamental para mejorar el “compromiso organizativo” y que el empleado decida permanecer.

Los resultados fueron los siguientes:

- 1. Promoción, formación y carrera (41 %)**
- 2. El liderazgo y el compañerismo (30 %)**
- 3. El salario (21 %)**
- 4. Las tareas que realizo (8 %)**

Resulta, por tanto, evidente que proveer de una visión y un proyecto conjunto al empleado, la apuesta por parte de la empresa en su crecimiento y desarrollo, y la posibilidad de realizar “carrera” en la empresa, son aspectos indispensables para una buena gestión del talento en las empresas.

Ofrecer a los empleados oportunidades para desarrollar su carrera en la empresa puede garantizar:

#### Para el trabajador:

- Motivación para aprender, formarse, adaptarse a los cambios.
- Evaluar sus intereses, habilidades, valores.

#### Para la empresa:

- Que los trabajadores se queden en la empresa.
- Comunicar criterios de éxito en la empresa y crear una cultura sólida.

Se trata, pues, de vincular lo mejor posible las necesidades de la organización con las necesidades profesionales individuales.

Así pues, ¿cómo debería ser un proceso de planificación y desarrollo de carreras?

En líneas generales, podríamos concluir que existen tres fases:

#### 1) Fase de valoración

Propia y por parte de la organización. El objetivo en esta fase es identificar las fortalezas y debilidades del empleado.

#### 2) Fase de dirección

El objetivo de esta segunda fase, es determinar el tipo de carrera profesional que quieren los empleados y los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos (qué competencias).

#### 3) Fase de desarrollo

Establecer el “match” y emprender las acciones para crear y mejorar las cualidades necesarias para futuras oportunidades laborales. Por ejemplo, a través de la rotación, mentoring, coaching o la formación.

A modo de resumen de este artículo, si quieres fidelizar a tus empleados, empieza por tener un “mapa del talento”, donde tengas definido el desarrollo actual de todos tus empleados y su potencial (evaluación 360º, cuestionarios, entrevistas, assessment center, etc.).

Así mismo, también es importante valorar tu organización y tus empleados en términos de “probabilidad de abandonar” esa persona la organización (encuestas de orgullo y compromiso) y ten en cuenta la “dificultad a la hora de reemplazar” dicha posición. Con ambas matrices tendrás una imagen clara de por dónde deberías actuar, qué planes estratégicos deberías desarrollar (promoción externa vs. interna, rotación, evaluaciones, formación, etc.).

No obstante, queda todavía mucho por realizar en las empresas y, especialmente, también en lo que se refiere al “liderazgo” y al “trabajo en equipo”, aspectos también esenciales a desarrollar, cuando se habla de la “gestión del talento”.

Por eso, y debido a que muchas empresas o no tienen los recursos y la experiencia suficiente, o no figuran estos temas entre sus prioridades, deberían pedir ayuda a expertos en la materia.

### ¿Viajamos juntos al éxito?

Javier Giménez Divieso

*Acompaña a Profesionales, Empresas y Equipos a mejorar sus resultados, a través de la Formación, el Mentoring y el Desarrollo Personal.*

*Directivo con más de 20 años de experiencia liderando y gestionando empresas y plantillas grandes y pequeñas, te ofrezco mis servicios como Consultor, Formador, Mentor, Coach Ejecutivo y Equipos certificado por ICF.*

*Además, estoy acreditado con la Certificación Internacional The Society of NLP de EE.UU y el Dr. Richard Bandler, cocreador de la Programación Neurolingüística y con formación en Hipnosis Ericksoniana.*

*Soy autor del libro “Viajando juntos al éxito”. Un libro en el que descubro las claves del éxito empresarial y profesional a través de mi propia experiencia al frente de organizaciones empresariales y que tienes disponible en Amazon.*

Conoce más sobre mí y mi trabajo en [www.javiergimenezdivieso.com](http://www.javiergimenezdivieso.com)



“Descubre en mi libro *Viajando juntos al éxito* las claves del éxito empresarial y profesional”

¡Disponible en la tienda de amazon en formato ebook y también en papel!

“Directivo experto en liderazgo, equipos y rr.hh, te ayudo a mejorar tus resultados, a través de mis servicios de consultoría empresarial, mentoring, coaching ejecutivo y equipos y formaciones”

[www.javiergimenezdivieso.com](http://www.javiergimenezdivieso.com)  
<https://www.linkedin.com/in/javiergimenezdivieso/>  
✉ [info@javiergimenezdivieso.com](mailto:info@javiergimenezdivieso.com)  
☎ +34 696 594 728

Javier Giménez Divieso

A portrait of Juan Carlos Alzate García, a middle-aged man with short, graying hair, wearing glasses and a dark suit jacket over a dark shirt. He is standing with his arms crossed, looking directly at the camera with a slight smile. The background is a plain, light-colored wall.

# Juan Carlos Alzate García

La transformación digital en las empresas permite competitividad y sostenibilidad

La clave fundamental radica en comprender que para mantenerse vigente, la empresa debe someterse a una transformación continua

**E**n un mundo cada vez más digital, la gestión del talento humano se convierte en un factor clave para el éxito empresarial. En esta edición de la Revista Factor de Éxito, exploramos cómo la transformación digital está revolucionando la manera en que las empresas atraen, desarrollan y retienen su talento, y cómo los líderes empresariales pueden aprovechar estas tendencias para impulsar el crecimiento y la innovación en sus negocios.

Para ofrecer una visión experta sobre este tema, Juan Carlos Alzate García, es un destacado especialista en la creación de estrategias para la transformación digital y exponencial de personas y empresas, también reconocido con el premio ExO Mindset Latinoamérica y el premio Líder IT de la Revista IT Ahora.

Este profesional es un orador internacional en temas de transformación, innovación, disrupción y adopción de atributos para cambiar el mindset en el mundo actual de abundancia y exponencialidad. Ha dedicado su carrera a generar reinversiones digitales que impulsan la transformación continua de las organizaciones

En la entrevista, Juan Carlos comparte cómo la transformación digital es mucho más que la adopción de tecnología; es un proceso continuo que involucra la reinversión digital de las personas. Destaca cómo las empresas están creando procesos de innovación continua y fomentando la adopción de nuevas habilidades digitales para mantenerse competitivas y sostenibles en el mercado laboral actual.

**¿Cuáles son las principales formas en que la transformación digital está cambiando la manera en que las empresas atraen y retienen talento?**

*La transformación digital tiene como pilar fundamental a las personas, al talento de la empresa, e inicia con su proceso de reinversión digital profesional, esto trae a la empresa cuatro aspectos importantes:*

*El propósito de la empresa es un eje fundamental, los profesionales se interesan en los valores de la empresa, en que su propósito este acorde con el de la empresa, esto les genera valor, y la empresa crea un reconocimiento en las personas (clientes) y un sentido de pertenencia en los colaboradores.*

*Las empresas están creando procesos de innovación continua donde los equipos crean intraemprendimientos que les generan crecimiento y genera nuevas oportunidades de productos y servicios para la empresa. El talento humano hoy está donde pueda crecer, donde tenga libertad para desarrollar su creatividad y esto es clave en los procesos de transformación digital.*

*Desarrollo de nuevas habilidades digitales, las empresas comprenden que la única forma de crecer y seguir siendo competitivas es desarrollando a todas las personas en nuevas habilidades, y esto no es garantía de continuidad de las personas, pero no hacerlo, si es una garantía de que no continuaran en la empresa.*

*La transformación digital no es tecnología, es un proceso continuo que permiten que las empresas sean sostenibles y perdurables. Es un proceso que lleva a generar procesos continuos para aprovechar la gran cantidad de nuevas tecnologías que apoyan los procesos de negocio. O de mejorar los procesos*

*de forma que las personas sean más eficientes y efectivas, garantizando así su calidad de vida.*

**Como especialista en implementación de atributos ExO, ¿cómo pueden las empresas utilizar estos atributos para impulsar la innovación y el crecimiento en sus organizaciones?**

*Las empresas y las personas que no adopten atributos de las Organizaciones Exponenciales en los próximos años no serán sostenibles y muy pocas podrán sobrevivir y las personas no serán atractivas en el mercado laboral de no cambiar su mentalidad y desarrollar algunos atributos.*



Los atributos ExO que son 11, partiendo del Propósito de transformación masivo y luego dividiendo los otros 10 es dos partes una para escalar (scale) y otra para generar organización, innovación e idear (ideas). Ideas = Interfaces, Dashboard, Experimentación, Autonomía, Tecnologías sociales; Scale = Personal bajo demanda, Comunidad y Entorno, Algoritmos, Activos apalancados, Compromiso.

Por lo tanto, toda empresa debe analizar cuáles atributos puede desarrollar, pero indudablemente todas las empresas pueden aplicar algunos de estos atributos. Y ello les dará escalabilidad, crecimiento, generación de innovación y de disrupciones de la mano de la metodología de OpenExO, que lleva a las empresas a generar procesos de cambios en el core del negocio y a generar nuevos modelos de negocio, lo que se denomina innovación en el primer caso y disrupción en el segundo.

Los EXOSprint están diseñados para aprovechar la abundancia y generar exponencialidad en las personas y en las empresas.

El siguiente gráfico resume los atributos y su organización.



### ¿Cuál es el papel de las nuevas tecnologías exponenciales en la atracción y desarrollo del talento en las empresas?

Las tecnologías exponenciales son claves en las áreas de talento humano, y el desarrollo que deben tener las personas, yo hablo de personas exponenciales. Y dentro de los beneficios que tienen podemos mencionar:

Evaluar las habilidades de los candidatos: las tecnologías exponenciales se pueden utilizar para evaluar las habilidades de los candidatos de una manera más eficiente y efectiva. Por ejemplo, las empresas pueden utilizar herramientas de evaluación en línea para evaluar las habilidades técnicas de los candidatos, sus habilidades para resolver problemas y sus habilidades interpersonales.

Personalice la experiencia del candidato: las tecnologías exponenciales se pueden utilizar para

personalizar la experiencia del candidato. Por ejemplo, las empresas pueden utilizar la inteligencia artificial (IA) para emparejar candidatos con puestos vacantes que se ajusten bien a sus habilidades e intereses.

Desarrollar las habilidades de los empleados: las tecnologías exponenciales se pueden utilizar para desarrollar las habilidades de los empleados. Por ejemplo, las empresas pueden utilizar plataformas de aprendizaje en línea para brindar a los empleados acceso a capacitación sobre nuevas tecnologías.

Crear una cultura de innovación: las tecnologías exponenciales se pueden utilizar para crear una cultura de innovación. Por ejemplo, las empresas pueden utilizar diferentes estrategias para generar espacios y eventos para alentar a los empleados a generar nuevas ideas y soluciones, crear procesos de intraemprendimientos.

Re-skilling y up-skilling: Con la rapidez con la que cambian las tecnologías, las habilidades necesarias para el trabajo también están en constante cambio. Las plataformas de aprendizaje en línea, a menudo impulsadas por IA, pueden ayudar a los empleados a aprender nuevas habilidades y a mantenerse actualizados en su campo.

### ¿Qué consejos puedes dar a los líderes empresariales para aprovechar las tendencias de transformación digital y aplicarlas de manera efectiva?

Lo primero que se debe tener presente es que la transformación digital es un viaje, no un destino. Se trata de la mejora continua y la adaptación al cambio, se trata de la reinención permanente de las personas para poder ver y entender cómo sacar el mejor provecho a la gran cantidad de oportunidades que nos ofrece permanente este mundo Phygital.

Luego debe comprender que la transformación tiene pilares fundamentales, el primero es tener un mapa de ruta y las herramientas adecuadas para llevar un seguimiento estricto y el control de sus avances, existen frameworks que permiten visualizar las áreas, los indicadores, las personas, los clientes, siempre recomiendo la utilización de ellos. La estrategia debe ser clara y debe estar enmarcada dentro de los objetivos de la empresa.

Segundo, y el más importante, el cambio de mentalidad del equipo de trabajo, debemos llevarlos a tener esa mentalidad digital, esa mentalidad que les permita ver un mundo de oportunidades, ante las diferentes dificultades que se presenten. Llevarlos a prepararse continuamente y ser digitales.

Luego pensar en grande, empezar pequeño y escalar rápidamente, esto es generar pequeñas

victorias que le brinden seguridad al equipo, y que se presenten resultados tangibles de este gran camino.

**Como fundador de The ExO Mindset, ¿cómo puede ayudar a las personas y empresas a cambiar su mentalidad para aprovechar la abundancia apalancada en tecnologías y aplicar atributos ExO?**

Hoy estamos en un mundo Phygital donde las personas requieren ser exponenciales, y de esto se trata The ExO Mindset, se trata de llevar a las personas a desarrollar su mentalidad llevándola a ser: Abundante, Exponencial, Resiliente, Agradecida. Para ello debe comprender que todos debemos desarrollar estos atributos:

Nueva Mentalidad.  
Ser Adaptables.  
Ser Ágiles.  
Ser Arquitectos.  
Ser Digitales.

Lo primero es saber dónde estamos, aceptar y preguntarnos constantemente a donde queremos llegar y no tener miedo, actuar para lograr la reinversión digital profesional.

Los principios de The ExO Mindset son: No parar nunca de aprender, Networking permanente, Mentalidad abierta, abundante para ver grandes oportunidades sobre los problemas.

The ExO Mindset evalúa el estado actual, crea un mapa de ruta para llegar a desarrollar las mentalidades necesarias y revisa de forma constante todas las oportunidades de mejora.

Luego de este cambio, las personas apoyaran al máximo los procesos de transformación en las empresas. Ya podrán comprender, aplicar y desarrollar los atributos de Organizaciones Exponenciales (ExO).

**Como miembro activo de OpenExO, ¿qué oportunidades de aprendizaje y colaboración ofrece esta organización a nivel latinoamericano para impulsar la transformación digital y la innovación?**

Lo primero es aclarar de donde viene Open ExO. Singularity University es quien entrega entrenamiento respecto de Tecnologías Exponenciales, OpenExO desarrolla los modelos para implementar y aplicar de forma práctica estos conceptos en las empresas y proyectos, con dos objetivos claros, lograr la

transformación digital de las empresas, bajo el marco de aprovechamiento de la abundancia y la generación de exponencialidad.

Ahora esta organización reúne a una amplia y diversa red de profesionales de todo el mundo, y para Latinoamérica existe ExO Latam, que es la organización que agrupa a los profesionales de la región, la integran profesionales de todos la gran mayoría de países latinos, en donde se comparte conocimiento, mejores prácticas, casos de uso, se explora la abundancia de conocimiento para generar una gran explosión de nuevos modelos que apoyan a las personas y a las empresas en su proceso de reinversión y transformación.

Como se aprovecha mejor, compartiendo conocimiento, interactuando (networking), lo que lleva a una inteligencia colectiva que definitivamente no hace crecer día a día.

Existen conocimientos abiertos a toda la comunidad en sus diferentes redes sociales y tenemos un plan ambicioso desde ExO latam para crecer en conocimiento y habilidades profesionales.

Si te unes a esta gran comunidad, lo único que lograras es crecer y desarrollar tu mentalidad.

Las empresas que han desarrollado al interior procesos de innovación y disrupción por intermedio de los ExO Sprint (metodología de OpenExO), vienen creciendo y básicamente consiste en llevar a la empresa a generar mejoras continuas sobre el modelo de negocio actual, creando nuevas características en los productos y servicios ofrecidos o incluso dentro del mismo modelo de negocio nuevos productos.

Por otra parte, también dentro del mismo proceso se generan procesos de disrupción donde el equipo genera nuevos modelos de negocio que en el futuro puede incluso reemplazar el actual, esto también abre la mentalidad de las personas y en general de la organización, todas las empresas que han utilizado esta metodología tienen excelentes indicadores.

El otro aspecto que se debe destacar es que nos concentramos en atacar los grandes problemas de nuestros países, apoyando a organizaciones que estén dispuestas a aprovechar el conocimiento brindado, para dar frutos en pro de sus comunidades. Esto mediante algunos eventos puntuales.



# José Manuel Echeverri

Vice Presidente de  
Recursos Humanos Gildan

Liderazgo en la Era Digital

José Manuel Echeverri, ingeniero industrial y ejecutivo de Gestión Humana con vasta experiencia internacional, comparte sus perspectivas sobre liderazgo en una era de transformación digital. Con más de 15 años de trayectoria en diversas multinacionales, su perfil en LinkedIn, seguido por más de 100.000 personas, lo convierte en un referente en liderazgo y gestión del talento humano. En esta entrevista, José Manuel Echeverri nos guía a través de las claves para liderar con propósito, fomentar equipos excepcionales y adaptarlos en un mundo empresarial en constante cambio.

"Descubriendo la belleza de la imperfección porque la perfección en el liderazgo es una utopía."

José Manuel Echeverri

**¿Cómo ha sido su experiencia liderando equipos en diferentes países y culturas?**

Ha sido todo un proceso de aprendizaje que aun continua, porque entender y adaptarte a las diferencias culturales, se convierten en un factor crítico de éxito. Cada país tiene sus propias creencias y valores, las cuales debes entender y respetar, de lo contrario crearas un nivel de resistencia tan alto que no podrás lograr los resultados.

El hecho de que en un país los resultados se consigan de manera diferente o que su método de trabajo no sea igual al mío, no significa que este mal; de hecho, es un error que cometí al inicio de mi carrera porque subestime el impacto que esto tenía en la gestión de los equipos.

De hecho, el poder gestionar con éxito equipos de diferentes países y culturas, es tal vez la mejor prueba de tu capacidad para gestionar la diversidad, la equidad y la inclusión.

Es todo un desafío y a la vez es una oportunidad única porque te permite crecer personal y profesionalmente. Si tienes la oportunidad de estar en otras culturas como líder, aprovéchalo porque es algo realmente invaluable.

En su libro, usted menciona cinco pilares fundamentales para generar un impacto positivo en las empresas. ¿Podría brindarnos una breve visión de cómo estos pilares pueden fortalecer a las organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución?

Tradicionalmente hemos exigido que nuestros líderes actúen y luzcan siempre como super héroes invencibles e infalibles, pero este modelo de líder como super héroe inteligente y poderoso está desfasado y fuera de la realidad. Los líderes de hoy deben tener un propósito, tener claro a quien sirven, ser conscientes de cuál es su verdadero rol y ser auténticos e imperfectos

Mas allá de ser líderes distantes o todo poderoso, este libro busca invitar a asumir una mirada mucho más real y empática sobre el liderazgo, mediante 5 pilares claves que impactaran positivamente a las empresas y sus colaboradores.

Estos 5 pilares son: La mejor versión de nosotros mismos, ser eternos aprendices, la gestión de la vulnerabilidad, crear entornos de seguridad psicológica y convertirnos en productores de nuevos líderes. En el libro, cada pilar se desarrolla con historia de líderes reales con los cuales he tenido la oportunidad de trabajar y adicional el lector puede encontrar herramientas practicas para construir su propio viaje de liderazgo, junto con una robusta dieta intelectual de libros donde se puede profundizar sobre cada tema.

**El panorama laboral ha experimentado cambios profundos en los últimos años. ¿Podría describir cómo estas transformaciones han influido en la forma en que las empresas abordan la gestión del talento humano y cómo han tenido que adaptarse para mantener equipos comprometidos y productivos?**

La cantidad de cambios que ha tenido el lugar de trabajo en los últimos años ha sido abrumadora. Antes el trabajo se organizaba secuencialmente y por silos, los trabajos eran fijos, los espacios de trabajo eran fijos y la información fluía hacia abajo

Hoy nos enfrentamos a una "modernidad líquida", donde la fluidez y la flexibilidad se convierten en variables críticas para las organizaciones.

Donde las compañías tienen estructuras en constante movimiento y evolución, donde los organigramas y las jerarquías empiezan a diluirse; donde el Talento también es líquido porque está en constante movimiento, buscando trabajar en comunidades y ecosistemas.

Este futuro líquido suena a un futuro lejano pero el futuro es hoy y las señales están por todas partes:

- Cambios demográficos: aumento longevidad, época donde tenemos más generaciones en el lugar de trabajo, Generación Y y Z ocupando o próximas a ocupar roles de liderazgo

- Equipos trabajando en comunidades y nuevas formas de trabajo



- Líderes con mayores líneas de reportes y con estructuras más planas

- Gestionando equipos diversos y con mayores responsabilidades

- Adopción de las nuevas tecnologías, creación nuevos puestos de trabajo asociados a la tecnología (entrenador de robots, cloud, gestor de privacidad, etc) y eliminación las tareas de bajo valor, nuevas profesiones.

- Dificultad para atraer y fidelizar el talento, bajos niveles de conexión de las personas con su trabajo

En un entorno líquido, no hay espacio para el modelo de liderazgo de la era industrial, se ha vuelto obsoleto y arcaico. Esto implica inspirar, trascender en las personas y comprometerse personalmente en lograr ser un ejemplo para ellos.

Exige aprender a detectar el talento de las personas más rápido, para poder ubicarlas en el sitio donde pueden florecer. Implica que como líder no puedes tercerizar el Desarrollo del Talento, en las áreas de Recursos Humanos.

**Para líderes en diferentes etapas de sus carreras, ¿cuál sería el consejo más valioso que les daría para abordar los desafíos de liderazgo de manera efectiva y humana en un entorno empresarial en constante cambio?**

Si quieres ser un buen líder, tienes que ser la mejor versión de ti mismo. Primero tienes que liderar tu vida, antes de poder evolucionar como líder en otras esferas. De hecho, si este consejo lo hubiera recibido al inicio de mi carrera, tal vez hubiera cometido menos errores.

**Su perfil en LinkedIn ha sido una fuente de inspiración para miles de personas en temas de liderazgo y gestión del talento humano. ¿Podría compartir un ejemplo específico de cómo su enfoque de liderazgo imperfecto ha generado un impacto positivo en una organización?**

Con este enfoque de Liderazgo Imperfecto, de lo que más orgulloso me siento, es haber logrado desarrollar nuevos líderes que hoy ocupan posiciones iguales y superiores a la mía en diferentes países y compañías. Tengo convicción de parte de nuestro rol como líderes es convertirnos en “productores de nuevos líderes”, lo cual es uno de los pilares descritos en el libro.

Si realmente quieres transformar una compañía, tienes que empezar por transformar a sus líderes y esto se logra desarrollándolos y buscando que cada persona pueda brillar con sus talentos naturales en roles donde pueden sentirse desafiados y dispuestos a continuar creciendo.

**En su libro, usted proporciona herramientas y testimonios para ayudar a los líderes a reconectar con sus equipos y comprender mejor las necesidades de sus organizaciones. ¿Podría resaltar una herramienta en particular que haya demostrado ser especialmente efectiva en esta tarea?**

Creo en el poder de lo simple y la herramienta mas poderosa es “Mirarse al espejo”. Aunque suena sencilla, es donde los líderes más se atascan y por esto no avanzan. Las causas son muchas, pero una muy común es creerte “producto terminado”. Cuando esto te ocurre, consideras que no hay espacio a mejorar porque ya consigues los resultados y no es necesario hacer nada, mucho menos mirarse al espejo. Pero si esto te pasa, realmente estas cavando un hoyo tan hondo, del cual va a ser difícil salir.

Para verse al espejo, tienes que prepararte para escuchar atentamente a las personas a tu alrededor y también hacer un ejercicio de autoevaluación que te permite ver tus “puntos ciegos” para ver la realidad de quien eres y como te perciben. Solo en ese momento, empieza tu viaje para ser la mejor versión de ti mismo, como líder.

En mi caso, mi primera experiencia fue dolorosa porque yo mismo me veía como un gran león con una melena frondosa y un rugido poderoso, pero al verme al espejo, descubrí que solo era un mínimo que distaba de tener el impacto e influencia que yo creía.

**La tecnología ha sido un motor clave en la transformación organizacional. Desde su perspectiva, ¿cómo ha influido la tecnología en la forma en que las empresas gestionan su talento humano y en la creación de una cultura organizacional sólida?**

El cambio es dramático y cada vez será mayor. Para ilustrarlo, vale la pena mencionar la implementación de dos proyectos, que cambiaron nuestra manera de abordar asuntos del talento.

El primero de ellos ha sido la utilización de O.N.A (Organizational Network Analysis) para la identificación de líderes. Tradicionalmente realizamos evaluaciones de las personas para saber quien tiene habilidades de liderazgo, pero hay otras formas de realizarlo y es por medio de O.N.A. Utilizando esta metodología, pudimos identificar los líderes con mayor influencia en la compañía y también líderes innatos que no eran visibles para la organización. Esto logra mezclando el análisis de datos y la tecnología para identificar los nodos o puntos de intersección, los cuales corresponden a los líderes de mayor influencia.

El segundo ejemplo se refiere al uso de la inteligencia artificial y el reconocimiento facial para realizar reclutamientos masivos de manera rápida y con la calidad



@alejorango\_p  
baja resolución



## TRANSPORTE VIP

*DISFRUTA DE VIAJAR  
CON ELEGANCIA Y  
SEGURIDAD*

- TRANSPORTE PARA BODAS.
- TRANSPORTE AL AEROPUERTO.
- TRANSPORTE PRIVADO PARA CIRUGÍA PLÁSTICA Y DENTAL EN REPÚBLICA DOMINICANA.
- SEGURIDAD PRIVADA Y PROTOCOLAR (BODY GUARDS).



**¡Reserva tu viaje hoy!**

Más información en [transsafe.net](http://transsafe.net)

**TransSafe**   
VIP TRANSPORTATION & SECURITY

requerida. Por este medio, es posible pedirles a potenciales candidatos que envíen un corto video desde su celular, simplemente presentándose a título personal y con esto, puedes utilizar el reconocimiento facial para elaborar un perfil básico que te permite de manera masiva hacer un primer filtro y enviarle de manera automática un resultado tanto al candidato como a la empresa.

Algo relevante para mencionar es que creemos que esto requiere grandes inversiones, pero la realidad es que estos dos proyectos los realizamos con un presupuesto limitado. El secreto esta en estar dispuesto a experimentar, equivocarse y encontrar un desafío con impacto en el negocio.

**En un entorno empresarial caracterizado por la agilidad y la constante evolución, ¿cómo puede una organización equilibrar la flexibilidad y la fluidez con la necesidad de mantener un enfoque estratégico y una dirección clara?**

Justamente con Lideres Imperfectos. En entornos líquidos, caracterizados por la ambigüedad y la constante evolución, los llamados a mantener el rumbo son los líderes. En estos entornos los líderes tienen que comprender que su responsabilidad gravita en 3 prioridades: la estrategia, los resultados y las personas.

Ser líder es una gran responsabilidad y tenemos que comprender que somos los llamados a mantener un equilibrio en estas 3 prioridades para lograr tanto los resultados como la sostenibilidad de la empresa.

Hoy mas que nunca, tanto las personas como la sociedad tienen una mayor expectativa alrededor de sus líderes y esperan que vayan más allá de hacer bien su trabajo.

**Liderar con propósito es fundamental para crear equipos excepcionales. ¿Podría compartir un ejemplo inspirador de cómo ha visto que un líder ejerza un liderazgo basado en el propósito y cómo esto ha influido en la cohesión y el rendimiento del equipo?**

En el libro hay algunos ejemplos de la vida real de líderes con estas características y me gustaría mencionar a uno, que para preservar su privacidad lo he llamado Ice Man.

Ice Man es el CEO de una compañía y hace varios años tuve la oportunidad de trabajar con él; Es un líder imperfecto porque no es el típico líder que al estar al frente de los colaboradores los cautiva de manera excepcional, por el contrario un poco aburrido en su comunicación por ser una persona de pocas palabras. Adicionalmente, una persona con un alto grado de intensidad para lograr los resultados, a pesar de las barreras que se presentaran.

Sin embargo, había algo que inspiraba y conectaba a las personas con el propósito superior, logrando generar unos niveles de compromiso superiores y generando una gran admiración.

Cuando se tenían resultados extraordinarios en una iniciativa o proyecto, permitía que el líder de esta brillara manteniendo un bajo perfil, incluso permitiendo que la persona fuera la protagonista antes la casa matriz. Y cuando ocurría un error, por grave que fuera, se apresuraba en asumir la responsabilidad y no permitía que se buscaran culpables; por supuesto cuando se lograba solucionar, realizaba una sesión de lecciones aprendidas, sin perder el foco de cuál era el propósito superior que buscamos.

Inspirar y dejar un legado, muchas veces se trata de ser coherente y consistente, no necesariamente de ser un gran showman.



**Finalmente, en el contexto de su experiencia y conocimientos, ¿cuál sería el mensaje central que le gustaría transmitir a los lectores de Factor de Éxito Colombia acerca de la importancia del liderazgo y la gestión del talento humano en la era actual de transformación empresarial?**

El ejercicio de liderar no tiene un destino final, es un viaje de transformación constante y si queremos inspirar, conectar y desarrollar a los equipos, tenemos que ser auténticos y conectarnos genuinamente con las personas.

Pero no podemos ser auténticos y conectarnos verdaderamente con los demás, sin antes conectarnos profundamente con nosotros, aceptando nuestras imperfecciones. Descubriendo la belleza de la imperfección porque la perfección en el liderazgo es una utopía.

En un mundo empresarial en constante cambio, la entrevista con José Manuel Echeverri brindó una mirada fresca y transformadora sobre el liderazgo y la gestión del talento en la era digital. A través de su vasta experiencia multicultural y su perspectiva como referente en liderazgo humano en LinkedIn, José Manuel Echeverri nos revela la importancia de abrazar la diversidad cultural y aceptar la imperfección como claves para forjar equipos excepcionales. Sus cinco pilares para un liderazgo auténtico, junto con la adaptación a la "modernidad líquida", ofrecen valiosas lecciones para líderes en cualquier etapa de sus carreras. En este viaje de transformación constante, Echeverri nos recuerda que la verdadera grandeza del liderazgo radica en la autenticidad y en el reconocimiento de la belleza de la imperfección.

# Sebastian Almeida

**Delivery Manager - Digital Transformation**

**Cambiando Vidas y Empresas:  
El Trayecto de Talento y Tecnología**

La línea aérea apuesta por mantenerse como líder en la región, apalancándose en la transformación digital y su capital humano para lograr cada día una mejor experiencia del cliente.

**S**ebastian Almeida, Delivery Manager y Emprendedor Social, comparte su experiencia de más de 14 años liderando proyectos en diversas industrias, desde la petrolera hasta la financiera y tecnológica. Fundador de la Fundación Quinde, Almeida relata su apasionante viaje al transformar su organización en una EdTech, brindando educación de calidad a niños en situaciones vulnerables. A través de asociaciones internacionales, ha llevado la educación STEM a zonas rurales en Ecuador. Al abordar la transformación digital y el liderazgo en equipos globales, Almeida destaca la importancia de la comunicación, la mentalidad ágil y el enfoque en el factor humano en la gestión del talento.



“Un líder con propósito es alguien que ya entendió que empoderar e inspirar a su equipo son conceptos fundamentales detrás del éxito de todo tipo de proyectos.”

**¿Cómo ha sido su experiencia liderando proyectos en diferentes industrias como la petrolera, de salud, marketing, retail, financiera, y tecnología?**

*A lo largo de estos años, el estar al frente de equipos multi funcionales y multiculturales, ha sido sin duda uno de los retos más desafiantes no sólo a nivel profesional, sino personal también.*

*Cada industria tiene sus particularidades. Si hay algo que caracteriza a todos los proyectos en los que he estado involucrado es que, al final, todo se trata de personas.*

*Aunque he estado involucrado en proyectos a nivel nacional e internacional, siento que los retos inherentes se deben más al hecho de mantener una comunicación transparente y directa con tu equipo y, en realidad, con todos los actores involucrados.*

*Ahora más con el hecho de poder trabajar remotamente, conlleva otro nivel de gestión por parte de quienes estamos liderando equipos de trabajo.*

**¿Qué lo motivó a crear la Fundación Quinde® y cómo ha sido su experiencia trabajando con niños y jóvenes en situaciones vulnerables en el Ecuador?**

*Esta sí es una larga historia. La motivación detrás de Fundación Quinde® se la debo realmente a mi hermano, Paúl. Él es el visionario detrás de crear esta organización sin fines de lucro en 2015.*

*Para ese entonces, ambos habíamos tenido diferentes experiencias de voluntariado en orfanatos y ancianos, pero fue él que nos motivó y dijo que era momento de hacer algo más por cuenta propia. Recuerdo que apenas tenía 8 años cuando tuve la oportunidad de viajar fuera*

*de la ciudad solamente con mi hermano Paúl (él tenía 11 en ese momento). Estuvimos en diferentes zonas y pueblitos del Oriente del país. Se pueden imaginar el panorama. Familias muy humildes sobreviviendo. Niños viviendo en escasez, pero siempre con una sonrisa en su rostro. Y nosotros, por supuesto, dos niños más jugando y divirtiéndonos con ellos. Para mí este fue un antes y un después en mi forma de ver el mundo. Abrir los ojos y darte cuenta de que vives en una situación “de privilegio”. Es muy duro pensar que han pasado más de 20 años de esa experiencia, y hay sitios en Ecuador que todavía están en una situación semejante.*

*Creamos Fundación Quinde® con la visión de dos jóvenes (menores de 30 años por aquel tiempo) y decidimos enfocarnos en niños y jóvenes que viven en situaciones vulnerables. Al principio, tuvimos que armarnos de mucho valor y empatía para escuchar las historias de niños huérfanos, con padres en la cárcel, o con padres con problemas de drogas y demás. Parecía que caía una montaña encima de nosotros.*

*Recuerdo que me preguntaba: y ahora, ¿qué hacemos? Éramos mi hermano y yo, frente al mundo (porque en esa época no teníamos todavía ni voluntarios). Sin temor a equivocarme puedo decir que la ayuda que recibimos de parte de nuestros partners y voluntarios ha sido lo que nos ha mantenido a flote hasta hoy.*

**¿Cómo ha sido su experiencia asociándose con STEM Education Coalition y otros partners para crear un programa educativo de calidad para niños en zonas rurales del Ecuador?**

*Al crear la Fundación, queríamos ofrecer un programa integral para estos niños que sobreviven con lo poco que tienen. En nuestras investigaciones y proceso de aprendizaje mientras nacía la Fundación (mi hermano es psicopedagogo), empezamos a conocer personas y organizaciones que se enfocaban bastante en Educación para niños.*

*Recuerdo que ya en ese entonces escuchábamos del acrónimo STEM en educación y decidimos profundizar nuestros conocimientos. Fue ahí que aprendimos realmente y nos involucramos con la organización STEM Education Coalition en EEUU donde se dedican a investigar y mejorar la metodología STEM. Fue algo increíble cuando nos aceptaron y hasta publicaron nuestro logo en su sitio web (como Fundación literalmente éramos unos bebés). Este fue un boost para seguir buscando partners en la creación de un programa integral para niños en situaciones vulnerables.*

*Sabíamos que la educación es un pilar fundamental en su desarrollo, pero debe ir de la mano con ayuda nutricional y psicológica.*

*Una de las preguntas que nos hacíamos en ese momento era ¿Pueden aprovechar nuestros niños de este programa educativo si ni siquiera tienen asegurada sus tres comidas al día? Para mí es un orgullo ver en estos años como la Fundación ha madurado tanto al punto de tener una iniciativa llamada “Mini Chefs” donde los niños aprenden entre muchas otras cosas, a cocinar y entender el valor nutricional de sus comidas.*

**¿Cómo ha sido su transición de trabajar en metodologías y procesos tradicionales hacia el agilismo y mentalidad lean?**

No puedo decir que haya sido un cambio de 0 a 1. Siento que hay muchas empresas a las que todavía les cuesta entender el marco de trabajo del agilismo.

Cuando daba los primeros pasos y aprendía acerca de los términos “Ágil”, “Lean”, etc., fue muy notorio que para los directores y gerentes esto significaba “hacer las cosas más rápido y con menos costos”. Obviamente en la práctica esto no es así.

Fue sumamente frustrante vivir esa experiencia donde los resultados previstos no llegaban al creer que implementar buenas prácticas y procesos ágiles eran la solución a todos los problemas.

En mi opinión, la innovación no debe estar ligada a lo digital (exclusivamente). Si las empresas creen que toda innovación y transformación está ligada en la creación de nuevos productos tecnológicos, entonces no han aprendido mucho.

Esas primeras experiencias fueron fundamentales para tener una base en cómo apoyar a empresas durante esta transición. Esa frustración inicial y los aprendizajes a partir de decisiones mal ejecutadas son tan importantes ahora, porque con mis equipos podemos analizar situaciones con un punto de vista diferente y evitar caer en errores del pasado.

Un framework que considero un must para ayudar a las empresas a navegar con esta ambigüedad y resistencia al cambio, es Lean Change Management. En mi experiencia, sugiero que sea utilizado como una para levantar procesos iterativos, recibir y utilizar el feedback de forma eficiente para promover el cambio trasversal en la organización.

**¿Qué desafíos ha enfrentado al dirigir equipos de alto impacto en diferentes partes del mundo y cómo los ha superado?**

Leemos en todas partes acerca de mantener a tu equipo motivado, inspirado. La verdad es que no existe una receta para lograr esto fácilmente.

Como líder he enfrentado diversas situaciones complejas como lidiar con equipos desmotivados, sin una

organización clara, stakeholders reacios al cambio, entre muchas otras.

Para mí, el reto se encuentra en abrir canales de comunicación claros y transparentes con todas las partes involucradas dentro de un proyecto. Tener estos canales no garantiza el éxito, pero al menos has ganado un buen terreno de por medio.

Vivimos ahora en un entorno donde el trabajo remoto llegó para quedarse. Así fue como me involucré en un proyecto con Fundación Quinde®, por dar un ejemplo, donde lideraba un mega equipo a nivel global.

Liderar proyectos donde cada miembro de tu equipo se encuentra en un país y una zona horaria diferente es algo que años atrás hubiese sido algo impensable.

En estos escenarios es vital tener bien claros esos canales que el equipo utilizará para estar siempre sincronizados, evitar demoras y tomar decisiones en la marcha.

Nunca hay que dejar atrás el factor humano de nuestros equipos y para eso me fue muy útil empezar a utilizar herramientas colaborativas donde todas las “voces” sean escuchadas. También hago énfasis en herramientas de team building virtuales que sirven para cerrar esa brecha que nos presenta el trabajo remoto hoy en día.

**¿Cuál es su visión sobre la transformación digital y cómo cree que está impactando a las empresas medianas y pequeñas?**

En mi experiencia la Transformación Digital en las empresas es posible siempre que venga acompañada con un proceso interno de análisis y cambio, no sólo en procesos y estructuras, pero también en la mentalidad de las personas (haciendo énfasis a que todos los cambios empiezan por los directivos).

Usualmente me he enfrentado a la situación donde empezar un proceso de Transformación Digital, en una empresa mediana o grande, fue el resultado de un problema crítico en resultados o pérdida de competitividad en el mercado, entre otras.

Esa falta de apertura y de conocimiento está costando muchísimo a las empresas en el país. Tenemos un camino muy largo por recorrer en Ecuador para fomentar la conformación de unidades o equipos dentro de las organizaciones que sean lo suficientemente autónomas



para liderar un proceso de cambio y transformación de forma transversal.

**¿Cómo cree que la gestión del talento está cambiando en esta era de transformación digital?**

Es un tema muy interesante y relevante para todos quienes estamos involucrados en dirección de proyectos. Hoy en día con la facilidad del trabajo remoto, la competencia por encontrar el mejor talento se ha intensificado.

Es parte de nuestra responsabilidad como líderes, el tener un acercamiento y entendimiento real de nuestras personas dentro de un equipo de tal forma que sepamos sus motivaciones, sus frustraciones, sus metas profesionales y personales también. Todo esto con la finalidad de buscar mecanismos eficientes de retención y crecimiento para dichas personas.

En estos años he visto personas rechazar ofertas con mayor remuneración debido simplemente al ambiente laboral de la empresa ofertante. Hoy en día el salario no es el único factor para que alguien decida dejar una empresa. Y es ahí donde radica el reto de mejorar esta gestión de talento de una forma más humana y, por ende, más eficiente.

**¿Cuál es su papel como Delivery Manager del Área de Transformación Digital en una empresa financiera prestigiosa del Ecuador?**

Actualmente estoy liderando el desarrollo de varios productos en nuestro portfolio. Tenemos como meta seguir siendo la mejor pasarela de pagos del país y uno de los pilares para conseguirlo es llevar a producción estos productos que van a estar dedicados a nuevos segmentos del mercado.

Mi rol es de dirección y gestión de dichos proyectos. A breve rasgos tenemos 5 equipos regionales más otros dos in-house trabajando en el desarrollo de estas soluciones.

Es todo un reto para ser honesto, pero me encanta que en apenas dos meses después de mi llegada, hemos alcanzado un nivel de sinergia increíble. Además, la energía y predisposición de cada uno de los miembros de nuestros equipos es asombrosa.

**¿Qué consejos le daría a los líderes empresariales para liderar con propósito y crear equipos de trabajo excepcionales en esta era de transformación digital?**

El primero sin duda sería detenerse un momento a pensar si su estilo de liderazgo está generando un impacto

positivo en sus equipos. No es lo mismo tener el respeto de tu equipo versus tener a todos bajo tu mando. Ganarse el respeto de los demás en un entorno profesional no es algo que aprendes y logras de un día para el otro.

Hay una serie de prácticas y herramientas llamada "Management 3.0" que puede servir con un buen punto de partida para esos líderes en formación que están inmersos en transformación digital e innovación.

Estas prácticas ayudan a entender que el éxito (y fracaso) de los equipos es una responsabilidad grupal. Un líder con propósito es alguien que ya entendió que empoderar e inspirar a su equipo son conceptos fundamentales detrás del éxito de todo tipo de proyectos.

**¿Cuáles son algunos resultados en cifras que pueda compartir con nosotros sobre su trabajo en transformación digital?**

Empezaré con el proyecto de Fundación Quinde® y su nueva plataforma educativa llamada Quinde Labs. Este proyecto involucró a más de 20 personas en un equipo remoto con representantes de todos los continentes (excluyendo por supuesto a la Antártida).

Hoy Quinde Labs tiene una valoración de USD 200K es la primera plataforma educativa creada por una organización sin fines de lucro en toda la región.

A lo largo de mi carrera he visto implementaciones millonarias de ERPs con un ROI del 0%, así como he participado en proyectos donde una inversión en desarrollo e innovación de USD 5-10 millones trajo como resultado levantar un growth equity funding de más de USD 175 millones.

Al final los resultados están atados a la estrategia y ejecución de esta en torno a Transformación Digital.

En un mundo impulsado por la transformación digital, la historia de Sebastian Almeida resuena como un faro de inspiración. Su trayectoria abarca desde la gestión de proyectos en diversas industrias hasta la creación de una fundación educativa transformadora. A través de colaboraciones globales y el empoderamiento de equipos, ha trascendido barreras geográficas y culturales. La pasión que lo llevó a Fundación Quinde® y su visión compartida con STEM Education Coalition para educar y nutrir a niños vulnerables encarna la esencia del liderazgo con propósito. Almeida destaca la importancia de la comunicación, la empatía y el desarrollo humano en un mundo cada vez más digital. Su camino nos recuerda que, en la encrucijada entre el talento y la tecnología, el liderazgo humano es el verdadero motor del cambio.

# Evelyn Pérez Santana

Country Manager de Abside Ecuador

Juntos podemos inspirar a otros líderes empresariales a liderar con propósito

El balance entre el avance tecnológico y la administración del talento humano se erige como un desafío primordial para las empresas. Por ende, las capacitaciones regulares permiten a las organizaciones armonizar la formación y el desarrollo de su equipo con los resultados esperados.



**E**velyn Pérez, Country Manager de Abside Ecuador, ha trazado una imponente trayectoria en ventas y gestión dentro del ámbito de empresas multinacionales. A lo largo de todos estos años de carrera, su enfoque se ha mantenido arraigado en dos principios fundamentales: la satisfacción del cliente y la consecución de resultados tangibles. Estos pilares han cimentado su reputación como una líder dedicada y orientada a la excelencia.

Lo que distingue a Pérez en este dinámico panorama empresarial es su enérgico compromiso con la Transformación Digital. Su profunda convicción en el potencial revolucionario de la tecnología la ha llevado a establecer una audaz agenda de innovación.

A través de esta, busca no solo transformar las operaciones internas de su organización, sino también elevar la experiencia del cliente a niveles sin precedentes. Esta pasión por la innovación se refleja en su capacidad para reunir y cohesionar equipos, así como en su destreza para gestionar complejos procesos con determinación y enfoque.

La experiencia y dedicación que Pérez aporta a la era de la Transformación Digital la posicionan como un modelo a seguir para las generaciones venideras. Su compromiso con la innovación y su habilidad para guiar equipos y procesos se traducen en un llamado a la acción para líderes con visión.

En medio de la constante y palpable corriente de cambios que afecta tanto al mundo como al ámbito empresarial, Pérez emerge como una fuente de inspiración y guía. Su historia ejemplifica cómo la conjunción entre un liderazgo efectivo y la tecnología puede generar un impacto trascendental en el éxito empresarial.

En esta era caracterizada por su fluidez y transformación constante, su camino es un testimonio vibrante de cómo la adaptación, la innovación y el liderazgo proactivo convergen para lograr resultados significativos.

**¿Cómo ha sido su experiencia liderando el equipo de profesionales de ABSIDE en Ecuador y cuáles han sido los mayores desafíos que ha enfrentado?**

*La experiencia ha sido enriquecedora. Los mayores desafíos han sido entender la cultura, los tiempos de respuesta y como hacer un equipo unido que trabajemos por un solo objetivo.*

**¿Cómo ha logrado ABSIDE replicar los logros obtenidos en Venezuela en el mercado ecuatoriano?**

*A través de la experiencia de la casa matriz hemos podido entender las necesidades de los clientes e incluso de nuestro personal. Tratando de esa manera implementar los casos de éxito.*

**¿Cuál es su visión sobre la gestión del talento en la era de la transformación digital y cómo ha influido Success Factor en esta visión?**

*El talento humano es la base de toda empresa sin esta la empresa no existe. Por lo que Success Factor nos ayuda en cada uno de los pasos en la incorporación de ese capital humano desde el reclutamiento, desempeño, zona de trabajo, plan de carrera y por supuesto nómina.*

**¿Cómo ha influido su experiencia previa en firmas como Oracle, HP y SAP en su rol actual como Country Manager de Abside Ecuador?**

*La experiencia en esas empresas Globales me ha ayudado en una visión holística de las soluciones y del manejo del personal. También ha sido importante la diversidad de clientes y territorios en Latino América que he manejado.*

### **¿Cuáles son los planes de crecimiento de ABSIDE en Ecuador y cómo planea alcanzarlos?**

*Los planes son seguir demostrándole al mercado ecuatoriano nuestros conocimientos en las diferentes áreas de negocios, así como en la tecnología que vendemos con las soluciones SAP y Google. Dejándoles conocer todas las herramientas de innovación.*

### **¿Cómo ha logrado crear equipos de trabajo excepcionales en ABSIDE y cuál es su filosofía de liderazgo?**

*Compartir, analizar en conjunto y fijar una estrategia de equipo y no personal. Trabajar en equipo nos hace siempre más fuertes.*

### **¿Qué consejos les daría a otros líderes empresariales para liderar con propósito en esta era de cambio y cómo puede Success Factor ayudar en este proceso?**

*Siempre estar rodeado de personal multidisciplinario, que tengan competencias específicas y que el líder sepa unir cada una de esas características para que el equipo sea exitoso.*

*Success Factor te ayuda como herramienta a la selección de las personas más capacitadas para las diferentes zonas de trabajo, así como saber cuáles son sus características principales, también con evaluación y desempeño nos ayuda a mantener un equipo alineado a los objetivos de la compañía.*

### **¿Cuál es su opinión sobre el equilibrio entre el desarrollo tecnológico y la gestión del talento humano y cómo ha logrado ABSIDE encontrar este equilibrio con Success Factor?**

*En la actualidad, el equilibrio entre el desarrollo tecnológico y la gestión del talento humano es un desafío clave para las organizaciones. La tecnología ha avanzado de manera vertiginosa, impulsando cambios profundos en la forma en que operan las empresas y se relacionan con sus clientes. Sin embargo, es esencial reconocer que detrás de cada innovación tecnológica y de cada logro empresarial, hay personas cuyo conocimiento, habilidades y compromiso son fundamentales. El desafío reside en encontrar un punto de equilibrio entre la adopción de nuevas tecnologías y la valorización y desarrollo del capital humano.*

*En este contexto, ABSIDE ha demostrado ser un ejemplo destacado de cómo abordar este equilibrio con éxito a través de su enfoque en Success Factor. La empresa ha comprendido que para que la tecnología sea verdaderamente efectiva, es necesario que el recurso humano esté alineado y capacitado para aprovecharla al máximo. El enfoque en el entrenamiento y las certificaciones constantes del personal es una estrategia inteligente que aborda directamente este equilibrio. Mediante la inversión en la mejora continua de las habilidades y conocimientos de los empleados, ABSIDE no solo asegura que su personal esté preparado para trabajar con las últimas tecnologías, sino que también cultiva un entorno donde el aprendizaje y el crecimiento son valores fundamentales.*

*Al fomentar la formación continua y la actualización de habilidades, ABSIDE no solo mantiene a su personal relevante y competitivo en un mundo en constante cambio,*

*sino que también les brinda una sensación de inversión en su desarrollo profesional. Esto no solo mejora la retención del talento, sino que también fomenta un ambiente de colaboración y proactividad donde los empleados sienten que tienen la oportunidad de crecer y contribuir de manera significativa.*

**¿Cómo ha logrado ABSIDE mantenerse a la vanguardia en innovación y desarrollo en los sectores Utilities, Logística y Distribución utilizando Success Factor?**

*Nuestro personal tiene diseñado desde el día que entra en la empresa (On Boarding) un plan de entrenamiento al cual se le hace seguimiento a través de Employee Central donde reside la carpeta única de cada empleado.*

**¿Qué lecciones ha aprendido a lo largo de su carrera que le gustaría compartir con otros líderes empresariales y cómo puede Success Factor ayudar a aplicar estas lecciones?**

*He aprendido que siempre se aprende de cada una de las personas y de cada una de las experiencias. Success Factor nos ayuda a compartir esos aprendizajes a través de las evaluaciones 1:1 (Performance and Goals).*

*Esperamos que juntos podamos inspirar a otros líderes empresariales a liderar con propósito y crear equipos de trabajo excepcionales en esta era de transformación digital.*



# Aldo Civico

Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

En el burnout hay un quiebre  
de la salud personal

Para el especialista, es importante que el bienestar se vuelva un programa, un hábito y parte fundamental de la cultura y práctica empresarial.



**R**ecientemente, un estudio de la encuestadora Gallup, State of Global Workplace 2023, ha sido noticia porque arrojó como resultado que gran parte de los colaboradores alrededor del mundo están estresados, lo que trae pérdidas millonarias a las empresas.

¿A qué se debe esto? ¿Será la digitalización responsable o parte del problema? Hicimos estas mismas preguntas a Aldo Civico, antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista: “Los factores son múltiples. Por un lado, somos veteranos de la pandemia. Ha sido una experiencia dura, traumática, que ha cambiado muchos paradigmas. Ha insertado una incertidumbre existencial muy profunda. Hemos adoptado nuevas formas de trabajar a las cuales aún no nos hemos completamente adaptado. A eso se suma la disrupción que viene con las nuevas tecnologías que están viviendo una fase de potencialización muy grande. Pero todas estas son circunstancias externas y el estrés crónico es un síntoma. En realidad no hemos tenido el tiempo de adecuar nuestros mapas y modelos mentales. Nuestro malestar es una muestra de eso”, afirmó en entrevista para Factor de Éxito.

Civico, quien también es autor del podcast Inspira Tu Mente, dedicado al futuro del liderazgo, trabaja a nivel global con líderes y equipos empresariales para desarrollar un liderazgo consciente y lograr altos

niveles de cooperación y rendimiento. Convencido de que las empresas juegan un papel fundamental para resolver los desafíos de un mundo complejo y volátil, está dedicado a la formación de líderes comprometidos con impulsar la innovación y la aptitud para el futuro, y así aportar al mundo.

Además, hasta el momento es el único coach autorizado para entrenar en español en Havening, una revolucionaria técnica psicosensorial, de la que estaremos hablando con él más adelante en el artículo.

### **¿Cómo afecta el burnout de los colaboradores a la productividad de una organización?**

*Lo afecta de manera profunda. El cerebro frito no es capaz de rendimiento. En presencia del burnout hay un quiebre de la salud personal que también causa la quiebra de un proyecto y hasta de un negocio. El burnout es incompatible con el alto rendimiento. Cuando el burnout no es una excepción o un caso aislado, significa que hay que hacer transformaciones en la cultura organizacional, es decir en sus valores, en sus prácticas.*

### **¿Y si el burnout lo padece el o los líderes de la empresa, cómo afecta la dinámica y rendimiento de la empresa?**

*En el mundo complejo en el cual vivimos todos son esenciales en una empresa y en una organización. Pero un líder determina mucho el clima laboral y los efectos negativos de un burnout padecido por un líder puede propagarse por toda una organización.*

### **¿Qué medidas puede recomendar para prevenir el burnout, tanto desde el punto de vista personal como empresarial?**

*Yo pienso que es esencial conectarnos con nuestro propósito superior. Tener una visión nos ayuda a trascender nuestro ego y el burnout está conectado con el ego, con las ansiedades, los miedos, las exigencias del ego. Cuando vivimos para una visión generosa y grande que no sirve solo a nosotros sino que a los demás, podemos trascender el ego. Primero, pienso que es importante tener un propósito. También hay que desarrollar hábitos saludables como el ejercicio, la alimentación sana, el ocio, compartir con amigos y familiares, hacer pausas. Hay que encontrar un equilibrio y alternar periodos de trabajo intenso con pausas de descanso y ocio.*

### **¿Considera que las empresas en la región dan a la salud física y mental de sus colaboradores importancia suficiente?**

*Veo que siempre más empresas se lo están planteando. Estamos viviendo una crisis de salud mental generalizada. Hay niveles de ansiedad y de estrés crónicos elevados. Veo que empresas están*



## Havening, una revolucionaria técnica psicosensores

### **¿Cómo llega a conocer el Havening y cómo comienza su formación en esta técnica?**

*Llegué a estudiar Havening porque yo mismo tenía traumas de mi adolescencia por superar y me lo estaba cargando aún en mi vida de adulto. También me di cuenta de que los traumas de muchos de mis clientes son el obstáculo que les impide un alto rendimiento constante. Havening es revolucionaria porque a través de un toque suave en partes del cuerpo como los hombros, las mejillas y los palmos de las manos, es posible eliminar las marcas biológicas que eventos traumáticos dejan en el cerebro. Además aumenta el bienestar emocional, o alto rendimiento, la memoria y la concentración. Havening es poderoso para fortalecer la resiliencia y el bienestar emocional.*

*dedicando al tema del bienestar talleres y charlas. Es un buen comienzo. Pero no es suficiente. El bienestar se tiene que volver cultura, práctica empresarial. Hay todavía un camino largo por recorrer. Todavía pensamos que las horas que no son productivas en lo laboral son horas desperdigadas, en lugar de pensar que es durante el ocio que se crean nuevas rutas naturales, que nacen nuevas ideas, que se encuentran soluciones a los problemas, etc.*

### **¿Qué estrategias o enfoques recomienda para fomentar una cultura de salud y bienestar en las organizaciones?**

*Pienso que se tiene que convertir en una conversación permanente. Es importante que el bienestar se vuelva un programa pero no se puede limitar a eso. Tiene que volverse cultura, hábito. Eso significa pensar en términos de seguridad emocional, de flexibilidad laboral, de formas de comunicación abierta y permanente. Hay que concientizar a los empleados sobre qué es el bienestar y cómo se fomenta. Claro, los líderes tienen que ser el ejemplo.*

### **¿Cuáles son las bases del Havening que permiten eliminar permanentemente los efectos de traumas y emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, y que te permite recuperar y fortalecer tu bienestar y libertad emocional?**

*El toque de Havening interrumpe la transmisión de información entre neuronas de las amígdalas de manera tal que un gatillo ya no dispara la misma reacción estresante. Cambia la información que las neuronas se comunican. La amígdala se depotencia y vuelve a ser íntegra. Eso hace que uno elimina los efectos de un trauma o de otras emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, etc.*

### **¿Es el Havening para todo el mundo?**

*Si, desde los niños hasta los adultos mayores, pasando por los ejecutivos y los gerentes. Es un método simple y muy eficaz de autorregulación emocional. Es una herramienta que hoy necesitamos para aumentar nuestro bienestar y enfrentar con más calma y confianza tiempos a veces muy inciertos y difíciles.*

**Marcelo Muñoz Rojas**

Marmunoz@liderexponencial.org

Creador del Método Liderazgo Exponencial

# Cómo el Poder del Liderazgo y las Personas Apoyan la Transformación Digital



**E**n la actual era de la transformación digital, el liderazgo y las personas desempeñan un papel fundamental en el éxito de cualquier empresa u organización. La capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y de liderar con visión y enfoque son elementos clave para alcanzar una transformación digital efectiva. A través de un liderazgo ágil y exponencial, personas comprometidas y habilidades en constante evolución, se pueden superar los desafíos y alcanzar nuevos niveles de innovación.

**El liderazgo es el corazón de cualquier transformación digital.** Sin líderes dispuestos a abrazar el cambio y desafiar lo convencional, las iniciativas de transformación están destinadas a fracasar. Los líderes deben ser audaces y arriesgados, dispuestos a dar un paso más allá de lo conocido y lo seguro. La transformación digital requiere líderes que inspiren a sus equipos a abrazar el cambio, a adoptar nuevas tecnologías y a ser innovadores en su enfoque.

Uno de los mayores desafíos en la transformación digital es la resistencia al cambio. Sin embargo, las personas adecuadas dentro del equipo son esenciales para impulsar el proceso de transformación. Es crucial contar con individuos comprometidos y dispuestos a ir más allá de lo establecido, que estén motivados para explorar nuevas formas de trabajar y de hacer negocios. La adaptabilidad al cambio es una habilidad que tanto los líderes como los miembros del **equipo deben cultivar para sobresalir en el entorno empresarial en constante evolución.**

La flexibilidad, es otro atributo esencial en la transformación digital. Los líderes deben estar dispuestos a escuchar y valorar las ideas y perspectivas de los miembros del equipo, independientemente de su jerarquía. Al ser flexibles y abiertos a la colaboración, se fomenta la innovación y se construye un ambiente donde las ideas fluyen libremente y se nutren unas a otras. La transformación digital no se trata solo de adoptar nuevas tecnologías, **sino de crear una cultura organizativa que valore la diversidad de pensamiento y la creatividad.**

El aprendizaje continuo es un pilar clave en la transformación digital. Los líderes y los equipos deben estar dispuestos a adquirir nuevas habilidades y conocimientos en un entorno empresarial en constante cambio. La tecnología avanza rápidamente, y aquellos que se quedan estancados en sus habilidades corren el riesgo de quedar rezagados. La inversión en el desarrollo profesional y en programas de capacitación es esencial para asegurar que el equipo esté equipado para enfrentar los desafíos del futuro.

Es importante reconocer que la transformación digital va más allá de la implementación de tecnologías avanzadas. Se trata de abrazar una mentalidad de cambio y crecimiento, tanto a nivel individual como organizacional. Los líderes y las personas tienen el poder de impulsar una transformación digital exitosa al adoptar una actitud audaz y adaptable, fomentando la innovación y el trabajo en equipo, y comprometiéndose con el aprendizaje continuo.



## 6 Acciones Claves para Desarrollarlo en las Organizaciones

**1. Crear una Cultura de Innovación:** Fomentar una cultura que valore la innovación y el pensamiento creativo. Los líderes deben alentar a los empleados a proponer ideas nuevas y a tomar riesgos calculados para mejorar los procesos y la eficiencia. Esto implica eliminar el miedo al fracaso y celebrar los intentos de innovar, incluso si no siempre conducen al éxito.

**2. Invertir en Capacitación y Desarrollo:** Proporcionar oportunidades de formación y capacitación en habilidades digitales y tecnológicas tanto para líderes como para empleados. El aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado en un entorno empresarial en constante cambio y para adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias emergentes.

**3 Establecer Metas Claras:** Definir objetivos y metas específicas para la transformación digital. Establecer indicadores, para medir el progreso y el éxito de las iniciativas digitales. Esto ayuda a mantener el enfoque y la dirección hacia los resultados deseados.

**4. Fomentar la Colaboración y el Trabajo en Equipo:** La transformación digital no es una tarea individual, sino un esfuerzo colectivo. Fomentar la colaboración entre diferentes equipos y departamentos para abordar desafíos y encontrar soluciones innovadoras. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios de trabajo

colaborativos y facilitando la comunicación abierta y transparente.

**5. Adoptar Tecnologías Emergentes de Forma Estratégica:** Evaluar y seleccionar cuidadosamente las tecnologías digitales que mejor se adapten a las necesidades y objetivos de la organización. No se trata solo de adoptar la última tecnología de moda, sino de elegir aquellas que realmente aporten valor y mejoren la eficiencia y la productividad.

**6. Liderazgo Inspirador y Comunicación Clara:** Los líderes deben ejercer un liderazgo inspirador y visionario que motive a los empleados a participar activamente en la transformación digital. La comunicación clara y efectiva es clave para transmitir la visión, los objetivos y los avances a todos los miembros de la organización, lo que ayuda a mantener a todos alineados y comprometidos con el proceso de cambio.

Podemos decir entonces, el **liderazgo** y las **personas** son factores cruciales en el éxito de la transformación digital. Los líderes audaces y visionarios pueden **inspirar** y **guiar** a sus equipos hacia nuevas fronteras tecnológicas. Las personas comprometidas y dispuestas a abrazar el cambio son esenciales para implementar las soluciones digitales con éxito. **La transformación digital no es solo una cuestión tecnológica;** es una **transformación cultural** que requiere liderazgo valiente y personas dispuestas a abrazar el futuro con entusiasmo y determinación. Al aprovechar el poder del liderazgo y las personas, las organizaciones pueden allanar el camino hacia un futuro digital prometedor.

# William Aguilar

Embajador Económico y Director Relaciones Exteriores de la Cámara de Comercio y Empresarios de Mercosur y América Regional Colombia

La transformación digital es un proceso gradual que requiere tiempo y esfuerzo

El líder destacado en el ámbito económico y empresarial, se presenta como un individuo con una amplia experiencia en finanzas, dirección de proyectos y relaciones internacionales.

**W**illiam Aguilar a lo largo de los años ha forjado una carrera impresionante en consultoría financiera y dirección de proyectos, acumulando 16 años de experiencia profesional en diversos roles de liderazgo. Su especialización como agente bróker en banca privada y su experiencia como CEO de las empresas chilenas Suisse Group Consulting LTD y White Trust Fintech S.A. demuestran su capacidad para dirigir y transformar organizaciones en la industria financiera.

Su formación académica es igualmente impresionante, habiendo obtenido una licenciatura en relaciones internacionales del campus de la Universidad Estatal de Kiev en Ucrania. Además, cuenta con certificaciones en pedagogía del idioma ruso y especializaciones en consultoría financiera, administración de empresas y un máster en economía de la University of Oxford.

En su papel actual como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores de la Cámara de Comercio y Empresarios de Mercosur y América Regional Colombia, Aguilar despliega sus habilidades y experiencia para promover las relaciones comerciales internacionales y el desarrollo empresarial en un contexto global.

Su amplio conocimiento en finanzas, dirección de proyectos y relaciones internacionales lo posiciona como un ejemplo inspirador de liderazgo en esta era de transformación digital. El nominado a Best Executive Coach en los Coach Awards 2023, tiene la capacidad para liderar con propósito y su experiencia en la creación de equipos excepcionales resuenan con el mensaje central de esta edición, brindando mensajes inspiradores sobre cómo liderar con propósito y formar equipos excepcionales en la era de la transformación digital.

**¿Cómo ha sido su experiencia liderando la transformación digital en la Cámara de Comercio y Empresarios del Mercosur y las Américas Regional Colombia?**

*El proceso de integrar la tecnología digital en el caso de la Cámara de Comercio y Empresarios del Mercosur y Américas Regional Colombia, inicialmente nuestras iniciativas y proyectos están enfocados en la creación de una plataforma en línea donde los empresarios y emprendedores pueden registrar sus negocios, acceder a información y recursos de interés, y realizar trámites y pagos de manera electrónica.*



*Así como también la digitalización de documentos y procesos con el desarrollo de aplicaciones móviles que proporcionan flexibilidad y conveniencia a los usuarios, ya que no necesitan estar en un lugar físico para acceder a los servicios, con la implementación de herramientas de análisis de datos para recopilar, procesar y analizar información relevante para la toma de decisiones estratégicas, con el fin de identificar tendencias, detectar oportunidades de negocio y optimizar los procesos internos de la*

organización por ello es importante destacar que la transformación digital es un proceso continuo y en constante evolución.

**¿Cuáles son los principales desafíos que ha enfrentado en la gestión del talento humano en esta era de transformación digital?**

Creería que la falta de automatización y la digitalización de los procesos, debe contar con personal capacitado en competencias digitales. Ya que es crucial para la gestión del cambio y adopción de nuevas tecnologías mediante un cambio cultural.

En general, la gestión del talento humano en la era de la transformación digital requiere una adaptación constante a medida que las tecnologías avanzan, la gestión del cambio se vuelve crucial y la adquisición y retención de talento digital se convierte en un desafío clave.

**¿Qué herramientas tecnológicas han sido clave para lograr la integración vertical y horizontal en la cadena de servicios estandarizados?**

En nuestro caso como cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas regional Colombia, diría que para centralizar es fundamental el seguimiento por medio de las Plataformas digitales de colaboración para una comunicación donde faciliten el intercambio de información para la automatización de tareas repetitivas y la robotización de procesos.

En resumen, la integración vertical y horizontal en la cadena de servicios estandarizados se ha logrado gracias a la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan la gestión, coordinación y automatización de los procesos, así como el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas.

**¿Cómo ha logrado unificar la misión de todas las partes involucradas en el proceso de transformación digital?**

Implica establecer una visión común y alinear los objetivos de cada una de ellas. Para lograr esto, se pueden seguir algunos pasos: comunicación constante, definir una visión compartida,

identificar objetivos comunes, establecer roles y responsabilidades claras, crear un ambiente de trabajo colaborativo, medir y evaluar el progreso.

**¿Cuál ha sido su papel como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores en la creación de operadores en todos los sectores de la economía?**

Como Embajador Económico y Director de Relaciones Exteriores se me delegó promover los intereses en el extranjero, es por ello que hoy nos acompaña un acuerdo con empresarios de la República Popular de China, investigadores y desarrolladores en Argentina vinculados a la academia y a su vez con empresarios en México donde fomentamos la tecnología ofreciendo movilidad ecoturística en Tulum y playa del Carmen.

De esta forma, fomentar relaciones comerciales y económicas entre empresas de diferentes sectores, con la promoción de inversiones, a través de la negociación y firma de acuerdos comerciales y la colaboración con otros empresarios de países asociados trabajando en estrecha colaboración con los actores del sector empresarial, Esto puede implicar la promoción de exportaciones, la facilitación de asociaciones entre empresas locales e internacionales, y el fomento de la innovación y el desarrollo en varios sectores.

Cabe destacar que actualmente estoy por firmar un acuerdo de asociación Suiza, Panamá, Canadá y Dubái, donde buscamos el intercambio comercial de

productos y servicios.

**¿Qué papel juega el blockchain y la inteligencia artificial en el primer banco digital del Mercosur como país asociado?**

Desde la cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas Regional, Colombia como país asociado busca brindar seguridad, transparencia y eficiencia en las operaciones financieras con el blockchain, como tecnología de contabilidad distribuida, permite el registro seguro y transparente de todas las transacciones financieras realizadas en el banco digital.



*Esto significa que cada transacción queda registrada de forma inmutable en un registro descentralizado, lo que previene la posibilidad de fraude o alteración de datos. Además, facilita la realización de transacciones directas y seguras entre los usuarios del banco, eliminando intermediarios y reduciendo los costos asociados de esta forma la inteligencia artificial, puede utilizarse en el banco digital para mejorar la experiencia del cliente y optimizar los procesos internos. Mediante el análisis de datos, opciones de inversión o préstamos. También se puede utilizar para automatizar operaciones financieras, como la verificación de identidad o el análisis de riesgo crediticio.*

**¿Cómo ha logrado vincular la economía digital en todos los mercados y fomentar el crecimiento económico y el desarrollo del Mercosur y América Regional Colombia?**

*Desde la cámara de comercio y empresarios del Mercosur y las Américas Regional Colombia se ha logrado diversas acciones y políticas implementadas tanto a nivel nacional como regional. Algunas de las estrategias como la Promoción de la conectividad, Fomento del emprendimiento tecnológico para crear programas y medidas específicas para los emprendedores y startups que se enfocan en la economía digital. Esto incluye la facilitación de acceso a financiamiento, la creación de centros tecnológicos y la promoción de la innovación.*

*Para la transferencia de conocimientos y prácticas en la Cooperación regional buscando establecer acuerdos y alianzas entre los países asociados para promover la colaboración. Esto incluye la armonización de regulaciones y normativas, la facilitación del comercio en línea transfronterizo y la promoción de la interoperabilidad tecnológica. Estas acciones han contribuido a impulsar el crecimiento económico y el desarrollo de la economía digital facilitando la integración de los mercados, la generación de empleo, la innovación tecnológica y el acceso a servicios digitales por parte de la población.*

**¿Podría compartirnos su historia y experiencia en liderar el cambio y crear equipos excepcionales en esta era de transformación digital?**

*Puedo mencionarte algunas pautas para liderar el cambio en tiempos de transformación digital se requiere adaptabilidad, visión estratégica y habilidades de liderazgo sólidas. Aquí hay algunos puntos clave a considerar; como líder es esencial fomentar una cultura de colaboración y aprender a trabajar en equipo para impulsar la innovación el aprendizaje continuo.*

*Estar dispuesto a explorar nuevas tecnologías, el liderazgo inclusivo es esencial para construir y mantener equipos excepcionales. crea un sentido de pertenencia y compromiso para adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos que se presenten.*

*Estar dispuesto a tomar riesgos calculados, aprender de los fracasos y ajustar las estrategias según sea necesario es crucial para liderar el cambio con éxito.*

**¿Cuál es su visión para el futuro del Mercosur y América Regional Colombia en términos de innovación, empleo y economía digital?**

*Nuestra visión para Colombia, es promover la innovación, el empleo y la economía digital como pilares fundamentales del desarrollo económico y social de la región. En términos de innovación, es fundamental fomentar el espíritu emprendedor y la creatividad, así como fortalecer la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías.*

*En cuanto al empleo, la economía digital ofrece grandes oportunidades de generación de trabajos de calidad. Es importante impulsar la capacitación y formación en habilidades digitales, asegurando que los ciudadanos estén preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades que la era digital presenta.*

*Además, es necesario promover políticas que fomenten la inclusión y la igualdad, creemos que, a través de una colaboración estrecha entre los países miembros, podemos potenciar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en nuestra región.*

**¿Qué consejos le daría a otros líderes empresariales que buscan liderar la transformación digital en sus organizaciones?**

*Mostrar un compromiso claro y visible hacia la transformación digital. Esto incluye asignar recursos adecuados, establecer metas claras y comunicar la importancia de la transformación digital a todos los niveles de la organización. También que promuevan una cultura de innovación: fomenten un ambiente de trabajo que valore la experimentación y el aprendizaje. Anime a su equipo a proponer nuevas ideas y soluciones digitales. También es importante estar abierto a la posibilidad de fracasar y aprender de los errores.*

*Se debe considerar que la transformación digital es un proceso gradual y requiere tiempo y esfuerzo. No se pueden esperar resultados inmediatos, pero con el compromiso adecuado y la estrategia correcta, puede liderar con éxito la transformación digital en su organización.*

# Gabriel Caicedo Antepara

**Presidente Ejecutivo Grupo Periodístico Somos**

**La confianza de mi familia es el cimiento de mi éxito**

La manera en que Caicedo ha enfrentado los desafíos específicos en el ámbito del periodismo y los medios de comunicación, incluyendo la constante evolución tecnológica y la demanda de contenido confiable en un mundo en constante cambio, refleja su enfoque visionario y su capacidad para guiar la transformación en una industria en constante evolución.

**L**a historia de Gabriel Caicedo Antepara, presidente ejecutivo en Grupo Periodístico Somos, se vincula con el enfoque central de esta edición. En un entorno donde la información fluye en formatos digitales, la excelencia en el periodismo es esencial para mantener una sociedad informada, y Caicedo Antepara ilustra cómo los líderes pueden abanderar la innovación y la calidad en el mundo de los medios de comunicación.

Este profesional en su rol dentro del grupo periodístico Somos, demuestra cómo las empresas están adaptándose a la era digital para ofrecer información relevante y precisa a su audiencia. Con una licenciatura en Comunicación de la Universidad Laica ‘Vicente Rocafuerte de Guayaquil y su autoría del libro “Gracias por Decirlo”, Caicedo se ha preparado para liderar e innovar en el ámbito del periodismo y la comunicación.

A lo largo de su trayectoria, este profesional ha guiado al Grupo Periodístico Somos en diversas áreas, consolidando su posición en el panorama mediático. Su experiencia en el sector de la comunicación, junto con su compromiso con la calidad periodística y la excelencia en los medios, lo convierten en un líder influyente en su campo.

Sus logros notables en la consolidación de reconocimientos y premios en el periodismo y la comunicación subrayan su habilidad para liderar en un entorno donde la información y la transformación son fundamentales.

En su rol actual, Caicedo dirige las operaciones y estrategias en el Grupo Periodístico Somos, con la visión de mantener y elevar los estándares de calidad en el periodismo y la comunicación a través de la implementación de nuevas tecnologías y enfoques innovadores cuando sea necesario.

Detrás de cada persona exitosa se encuentra un sólido sistema de apoyo, y en el caso de Caicedo, esto no es la excepción. Su entorno familiar ha desempeñado un papel esencial en su desarrollo profesional. Su esposa, Loly Falcones Cedeño, y su hijo, Gabriel Caicedo Falcones, han sido piezas clave al brindar un apoyo incondicional a lo largo de su trayectoria, su confianza y respaldo inquebrantables han servido como el sólido fundamento sobre el cual ha construido su exitosa carrera profesional.

Desde una temprana edad, Gabriel demostró un inusual interés por la fotografía y el periodismo, lo cual no solo fortaleció la pasión de Caicedo por su trabajo, sino que también se convirtió en una fuente constante de inspiración.

**¿Podría compartir con nosotros cuál ha sido la clave principal de su liderazgo para consolidar los logros y reconocimientos de la Revista Somos?**

*La clave principal de mi liderazgo para consolidar los logros y reconocimientos de la Revista Somos ha sido*

*el amor y compromiso de mi familia hacia mis sueños realizados. Además, he encontrado en mi capacidad de liderazgo y en la colaboración con comunicadores experimentados, algunos de los cuales son ex compañeros de trabajo con más de 50 años de edad.*

**Su reciente premio internacional por trayectoria periodística demuestra su dedicación y excelencia en el campo. ¿Cómo ha influido su compromiso personal en la creación de un impacto positivo en el periodismo?**

*Mi compromiso personal ha sido la fuerza motriz detrás de mi premio internacional por trayectoria periodística, ya que el éxito no puede surgir y prosperar sin un compromiso profundo. Más allá de parecer comprometido, es esencial serlo en esencia.*

**El título de su libro “Gracias por Decirlo” sugiere una perspectiva profunda sobre la comunicación. ¿Cómo ha evolucionado su enfoque de la comunicación a lo largo de los años y cómo ha influido en su éxito?**

*“Gracias por Decirlo” es el resultado de una investigación de tres años. Mi enfoque en la comunicación ha evolucionado desde simplemente informar hasta investigar y exponer. Quería que mi obra tuviera un impacto más allá de la información básica, por eso ayudé a personas con VIH a comprender que no podían contagiar a otros a través del contacto físico.*

*Mi evolución personal me llevó a superar mis miedos y a actuar con un ejemplo tangible, abrazando a los afectados y alentándolos a seguir luchando. Este proceso me hizo más solidario y humano.*

**Como autor y periodista, su influencia puede alcanzar niveles significativos. ¿Puede compartir un momento en el que haya sentido que sus palabras y acciones han tenido un impacto importante en la sociedad?**

*Recuerdo especialmente una carta de agradecimiento de un lector con VIH que, gracias a mi libro, logró reconciliarse con su padre. Este joven había estado al borde del suicidio y planeaba tomar una sobredosis de pastillas.*

*Sin embargo, tras leer mi libro, su padre cambió de actitud y lo acogió nuevamente en su vida. Esta experiencia conmovedora mostró cómo mis palabras podían cambiar vidas de manera significativa.*

**El Grupo Periodístico Somos ha desempeñado un papel esencial en el panorama mediático del país. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que el contenido y la información que proporciona sean relevantes y confiables para la audiencia?**

*Mi padre, Vicente Caicedo Cruz, un experto en gramática y ortografía, me enseñó que el mejor aliado del periodista es el libro. Para adquirir sabiduría y mejorar nuestros textos, debemos consumir libros.*

Además, mantenernos informados sobre diversas áreas, desde la política hasta la tecnología, es una obligación, no una opción.

**La colaboración entre medios de comunicación es crucial en la actualidad. ¿Cómo ve el papel de la cooperación entre diferentes medios en la difusión de información precisa y la promoción de valores sociales y culturales?**

La cooperación entre diferentes medios es fundamental para la difusión precisa de información y la promoción de valores sociales y culturales. Aunque enfrentamos desafíos después de la pandemia que han afectado a muchos medios, creo que la colaboración es la clave para sobrevivir y prosperar.

Al unirnos y compartir recursos, podemos ofrecer información más rica y periodística a nuestros lectores, manteniendo un enfoque en los objetivos sociales de los medios de comunicación.

**A lo largo de su carrera, ha obtenido varios premios y reconocimientos. ¿Cómo maneja las expectativas personales y profesionales que surgen a raíz de estos logros?**

Gestiono las expectativas personales y profesionales que surgen de mis premios y reconocimientos con responsabilidad y humildad. Aunque los reconocimientos son importantes, no permito que me distraigan de mi verdadera misión como periodista: enfrentar las batallas que surgen en el campo, como la lucha contra la corrupción y el mantenimiento de la integridad en mi trabajo.

**Detrás de cada persona exitosa suele haber un sistema de apoyo. ¿Cómo ha influido su entorno familiar y cercano en su desarrollo profesional?**

Mi entorno familiar ha sido esencial en mi desarrollo profesional. Mi esposa, Loly Falcones Cedeño, y mi hijo, Gabriel Caicedo Falcones, me han brindado su apoyo incondicional.

Mi hijo, desde niño, mostró grandes destrezas en la fotografía y me ayuda, pero en la universidad estudiará medicina. Mi esposa ha estado a mi lado en cada paso, manejando aspectos contables y compartiendo mis proyectos. Su confianza en mí es el cimiento de mi éxito.

**¿Cómo logra mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral para asegurarse de que ambas áreas prosperen?**

Mantener un equilibrio entre mi vida personal y laboral implica una combinación de unión y separación. Si bien estamos unidos en nuestras metas y proyectos,

cada uno tiene su propia misión. Mi esposa sigue trabajando en su vocación educativa y terapéutica, mientras que mi hijo continúa destacando en sus estudios.

Esta armonía nos permite prosperar tanto en lo personal como en lo profesional.

**Mirando hacia el futuro, ¿cómo planea continuar contribuyendo al periodismo y al país en general? ¿Hay algún proyecto o enfoque particular que le gustaría implementar para mantener su legado de éxito y excelencia en los medios?**

Mi futuro en el periodismo se perfila junto a mi nuevo socio, Bill Vega.

Juntos, estamos incursionando en el mundo digital y audiovisual, mientras seguimos manteniendo la revista impresa y el programa de TV Online Somos Magazine.

Además, continuaremos con los Premios Somos, que reconocen a empresarios, ejecutivos y emprendedores destacados. Nuestra unión está impulsada por la pasión y el compromiso con el periodismo de calidad y la excelencia en los medios.

Este nuevo enfoque nos permitirá explorar nuevas direcciones y expandir nuestro alcance, sin perder de vista nuestros valores fundamentales. Mi compromiso con el periodismo seguirá siendo firme, y trabajaré incansablemente para informar y transformar positivamente nuestra sociedad, aportando una voz crítica y constructiva en un mundo en constante cambio.



Fotografías: Lorena Córdova Valarezo y Vestuario de Loly de Caicedo: HBCouture Moda Social-Empresarial

# FACTOR DE ÉXITO

## emprendende

La visibilidad efectiva para  
**emprendedores y nuevos negocios**

## 3 razones

para elegir esta plataforma

**1** Audiencia clave



**2** Impacto en varios formatos



**3** Inversión accesible



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

CONOCE MÁS AQUÍ >>>



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA   
ISSN 2520 - 0100

**50**  
EDICIONES

www.factordeexito.com  
@FactordeExitoRD  
Facebook: Factor de Éxito  
Twitter: @RevistaFDE



**LARIMAR**  
CITY & RESORT

el proyecto más innovador  
de Punta Cana

**Juan Andrés Romero**  
CEO en Larimar City & Resort

## Construcción, Automotriz y Marítimo, Sectores estratégicos que dinamizan la economía

□ **Francisco Garza**

Presidente y director general  
de General Motors de México,  
Centroamérica y el Caribe

Promovemos que la innovación  
sea parte de nuestra cultura

□ **Bela G. Szabó**

CEO Zona Franca  
Industrial Las Américas

El sector de zonas francas  
está en su mejor momento

□ **Odile Miniño B.**

Vicepresidente ejecutiva  
de la Asociación de Navieros  
de la República Dominicana

Somos el hub del Caribe

□ **Gente de Éxito**  
**Yermys Peña**

CEO Partner Construger SRL

Construcción sostenible,  
avance del sector hacia un  
futuro más resiliente y  
próspero

□ **Especial**

Edición 50  
de Factor de Éxito en RD

Un vistazo al pasado  
para impulsarnos  
hacia el futuro



# 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 >>>



# Grace Margarita Jiménez

Consultora Política con  
perspectiva de género

**Si una mujer avanza,  
lo hacen las demás**

En búsqueda de alcanzar el liderazgo femenino, el género debe prepararse para enfrentar los nuevos desafíos de una sociedad cada vez más interconectada, con formas de exclusión que persisten.

**E**specializada en Consultoría Política, Gestión de Gobierno, Igualdad de Género y el rol de las mujeres en la política, Grace Jiménez cree firmemente que los políticos no solo tienen la obligación de formar gobernantes sino seres humanos capaces de cambiar la historia de sus países.

Jiménez ha trabajado en la participación política de las mujeres en Europa y Ecuador con los colectivos Aequitas y Juventud Independiente, dedicados a luchar contra la violencia política en las mujeres y el desempleo en su ciudad.

“Hay que generalizar la secuencialidad y paridad en los países de América Latina, los partidos y organizaciones políticas tienen la responsabilidad de incluir y preparar liderazgos femeninos en sus filas que enfrenten los nuevos desafíos”, expresa Jiménez.

El escenario en América Latina aún muestra una brecha salarial entre hombres y mujeres, una mayor presencia del género masculino en los puestos directivos de las empresas con respecto a las mujeres.

“Está claro que si bien tenemos mejores condiciones de acceso a la educación universitaria las mujeres aún no tenemos los mismos espacios para la toma de decisiones”, señala.

Sobre esto Jiménez agrega que, “hemos avanzado y mucho en los últimos años. Hay definitivamente una nueva ola, donde las mujeres nos estamos empoderando de los espacios que antes nos fueron restringidos, lo cual ha sido fruto de una lucha intensa de las organizaciones y organismos en cada país, que promueven la participación de las mujeres”.

Así mismo añade, “Hoy hay mujeres en los parlamentos, y hasta en las presidencias de los países que hacen que de a poco se vayan legalizando la presencia de las mujeres en todos los países, y el otro factor es que en



lo fundamental, el mundo está “descubriendo” que lo podemos hacer con matices y aportes que solamente las mujeres podemos darle al quehacer diario de una sociedad”.

La democracia se nutre con la participación de las mujeres. La presencia de una mujer en una reunión social, política o en general de toma de decisiones mostrará siempre perspectivas distintas. No es solamente la presencia de las mujeres en los parlamentos que está muy bien, sino en todos los sectores de la sociedad de un determinado país.

“Cuando ves a una mujer presidenta en un país, como Bachelet en Chile o Cristina Fernández en Argentina, entiendes el porqué del avance en terminos de la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones. Estamos en medio de una nueva revolución industrial y, de la misma forma, una transformación de los estereotipos de la política donde las mujeres cada día, rompemos tabús como que “una mujer no puede gobernar un país”, porque ya lo hicimos y en muchos casos lo hicimos bien. La paridad y la ley de cuotas son fruto de la presencia de las mujeres en los parlamentos, así como la capacidad de exigibilidad desde la sociedad civil”, añade Jiménez.

Ecuador va avanzando luego de largos años de historia. El país está en medio de un proceso electoral donde por primera vez el 50 % de los binomios serán paritarios. Así mismo por primera vez en la historia, tendrá el 50 % de listas de los partidos encabezadas por mujeres, lo que supone que habrán más mujeres en el parlamento nacional.

“Los parlamentos deben contar con una hoja de ruta de reformas democráticas para concretar la participación política de las mujeres, sin perder más tiempo, si no miramos con frontalidad este

hecho, la historia superará a los partidos que hoy están en esos espacios” explica.

La consultora política opina que, “cada día y momento se presentan obstáculos. Súmale a mi condición de mujer, ser joven que es una doble carga y, por ende, es doble el reto de demostrar de qué estamos hechas las mujeres jóvenes. Yo aprendo cada día de aquellas que abrieron el camino; en Ecuador la primera presidenta fue Rosalía Arteaga a quien le arrebataron el puesto literalmente por ser mujer y no estar “preparada” para gobernar, en un acto que quedará marcado como uno de los más machistas del país”.

Se debe continuar la construcción de la equidad en los lenguajes, en las campañas, en la gestión de gobierno. “Yo prefiero creer que aún tenemos un mundo por conquistar y derechos por alcanzar. Por ello, hace alguna vez fundamos GJ Consultora Política, donde trabajamos fundamentalmente mujeres y hacemos un trabajo dirigido a mujeres candidatas y en el poder. Tenemos gratas experiencias que viven en nuestro corazón y son la afirmación de que SI SE PUEDE construir democracia paritaria”, expresa Jiménez.

Grace Jiménez opina que para vencer las principales barreras de género, las mujeres en Ecuador deben:

“Confiar en nosotras mismas, vencer los miedos de que la política es un espacio para los hombres. Estudiar y formarnos con nuestros pares varones y hacerlo por nuestra propia cuenta. Por supuesto, tener una agenda de mujeres que nos permita marcar hitos en UNIDAD con colegas incluso de otros partidos y movimientos que le apuesten a la incorporación de nosotras. Sustentar alianzas en casa, en nuestras familias, en nuestros partidos; no se trata de «ir contra la hombres», el tema es sensibilizarlos para que ellos puedan ser parte activa de nuestras propuestas, porque la EQUIDAD de GÉNERO es una tarea de todos y todas”.



# Ladislao Barriga

**CEO LBC Coaching, presentador de Telemundo 31 en Orlando del programa 360. Director para Ecuador de XV Group empresa de marketing con presencia en Telemundo en ciudades como New York, Miami, Orlando y Los Ángeles**

**Forjando líderes y transformando empresas**

**E**n el fascinante mundo del liderazgo empresarial, pocos nombres resuenan tan sólidamente como el de Ladislao Barriga. Con una experiencia vasta y profunda en el ámbito del coaching ejecutivo y el desarrollo de liderazgo, Ladislao ha dejado una marca indeleble en el panorama empresarial. En esta conversación, nos sumergimos en su trayectoria llena de éxitos, explorando sus enfoques innovadores y revelando las claves de su impacto positivo.

Desde las altas esferas de las empresas hasta los mandos medios, Ladislao ha cosechado logros significativos al inculcar un estilo de liderazgo centrado en el crecimiento de los colaboradores. “Un jefe puede imponer, ordenar, pero cuando se lidera y se gana la voluntad del colaborador, hay mayores y mejores resultados”, reflexiona con pasión. Su enfoque no solo apunta a la eficiencia, sino que también destaca la importancia de la voluntad genuina y el compromiso en la obtención de resultados excepcionales.

En su papel como autor del influyente libro “Nunca mueras en el intento”, Ladislao Barriga comparte estrategias empresariales clave para triunfar en un entorno altamente competitivo y en constante cambio. Entre estas estrategias, destaca una en particular: buscar siempre nuevos mercados, los denominados “océanos azules”. “Cuando un empresario conoce su producto o servicio”, explica, “está en capacidad de tener una innovación constante y buscar lo que hace la competencia en función del cliente para mejorar la propuesta”. Además, subraya la importancia de trabajar en la marca como propuesta de valor para destacarse en un mercado saturado. Para Ladislao, las marcas son el vínculo tangible y emocional que conecta a las empresas con las personas.

Como representante en Guayaquil de COACHING TOOLBOX, Ladislao ha sido testigo del impacto transformador de esta herramienta en las empresas. COACHING TOOLBOX no solo ayuda a crear y desarrollar ideas y modelos de negocios, sino que también se ha convertido en una herramienta esencial para detectar brechas



en el mercado antes de invertir en un negocio. “La metodología permite identificar aspectos del consumidor o del producto para que tenga una mayor aceptación”, comparte Ladislao, “lo cual significa disminuir riesgos de inversión y aumentar la probabilidad de éxito”.

La comunicación efectiva, otro pilar fundamental en el enfoque de Ladislao, se destaca como un vehículo poderoso para fomentar un sentido de pertenencia en las organizaciones. Aunque las tecnologías modernas facilitan la comunicación instantánea, Ladislao enfatiza la importancia de no perder la costumbre del contacto personal y la transmisión de mensajes que realmente resuenen en todos los colaboradores.

Ladislao también ha dejado su huella en el ámbito de los sistemas informáticos y procesos administrativos, brindando una perspectiva única sobre la gestión del talento. Para él, las empresas deben recordar que, antes de trabajar con procesos, trabajan con personas. La tecnología es una herramienta que facilita los procesos, pero la comunicación, el trabajo en equipo, la coordinación y el liderazgo son los pilares que realmente impulsan los resultados.

Su experiencia internacional como ponente en eventos y procesos de coaching le ha permitido sumergirse en diversas culturas y contextos empresariales. La inteligencia social, la sociabilidad y la autenticidad son características esenciales que Ladislao ha encontrado cruciales para construir conexiones significativas en un entorno global. Recuerda con satisfacción su participación en el Congreso Mundial de Facilitadores Experienciales, donde compartió conocimientos y recibió felicitaciones por su enfoque inspirador.

Enfrentando desafíos únicos como Coach Ejecutivo certificado, Ladislao recuerda un momento fundamental al inicio de su carrera profesional. Fue parte de un equipo de Coaches que llevó a cabo un proceso de Coaching de Equipos para los gerentes de la empresa de ropa y accesorios deportivos más

grande del país. “Ayudar a descubrir oportunidades de mejora en cada sesión y que resulten inspiradoras y motivantes es la mejor gasolina para lograr resultados exitosos”, comparte con entusiasmo.

En un mundo cada vez más digitalizado, Ladislao ha incorporado las herramientas y conocimientos de Master Scrum en su enfoque de gestión de talento y liderazgo. Para él, el líder debe poseer cualidades esenciales como la comunicación, coordinación, resolución de conflictos y, sobre todo, la capacidad de crear conciencia en los participantes sobre el compromiso y la colaboración necesarios para el éxito del proyecto.

El compromiso de Ladislao con el desarrollo económico va más allá de su trabajo con líderes y equipos. Él valora profundamente el papel de los emprendedores en el crecimiento de un país. Para Ladislao, un emprendedor debe cultivar una

mentalidad empresarial y sentirse con el derecho de aspirar a más que un sueldo básico. La clave, según él, está en ofrecer un producto o servicio deseado y reconocido, respaldado por evaluaciones del entorno y la confianza en su propuesta.

Finalmente, Ladislao comparte su visión sobre la clave para mantenerse en un proceso constante de aprendizaje y mejora en el ámbito profesional y personal. “La mejor forma para mantenerse siempre en procesos de aprendizaje y mejora continua es plantearse retos”, declara. En su opinión, establecer desafíos, innovar y buscar constantemente la mejora son los pilares que mantienen a los individuos y las empresas en la vanguardia en un mundo empresarial en evolución constante.

En cada faceta de su apasionante trayectoria, Ladislao Barriga ha dejado una profunda impresión, forjando líderes y transformando empresas con su enfoque visionario, sus estrategias innovadoras y su compromiso inquebrantable con la mejora continua. Su historia es un testimonio inspirador de cómo un individuo puede marcar una diferencia duradera en el mundo empresarial y más allá.





### III Conversatorio

## Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

Revista Factor de Éxito, por tercer año consecutivo, realizó su evento Recursos Energéticos y Mineros, reuniendo a destacados invitados nacionales e internacionales en torno a la implementación de una perspectiva sostenible en el sector.



Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito

**E**xpertos y líderes empresariales en energía y minería se dieron cita en el III Conversatorio Recursos Energéticos y Mineros de Revista Factor de Éxito para explorar las oportunidades de integración y gestión responsable, abordando temas de sostenibilidad, fuentes renovables de energía, colaboración internacional, empresas distribuidoras, inversiones y recursos mineros.

El evento contó con la participación de personalidades como el ministro de Energía y Minas de la República Dominicana, Antonio Almonte; Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y Federico Fernández Dupouy, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar, entre otras destacadas personalidades, “una muestra de cuánto se han consolidado estos espacios de disertación y encuentro, que organizamos con la fiel convicción de aportar a la construcción de una mejor sociedad”, expresó Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito, en sus palabras de bienvenida.

La apertura del conversatorio estuvo a cargo del ministro Antonio Almonte, quien refirió: “Como gobierno, estamos implementando cambios en la inversión del sector. Nuestro objetivo es abordar los problemas de distribución en la República Dominicana y llevar a cabo investigaciones que fortalezcan nuestro país”.

“Más energía, menos emisiones, más sostenibilidad. Con esto, nos convertimos en una empresa líder en el país”, señaló Jorge Galiber, CEO de TotalEnergies, durante su participación en el primer panel. Lo acompañaron Edward Veras, director ejecutivo de la Comisión Nacional de Energía; Alfonso Rodríguez, viceministro de Ahorro y Eficiencia Energética; Manuel Cabral, vicepresidente ejecutivo de la ADIE, y Yomayra Martínó, fundadora y consultora líder de GreEnergy Dominicana, como moderadora.

El presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar y profesor del IESA, Federico Fernández Dupouy, tuvo una dinámica participación, en donde manifestó que “en el planeta, una tercera parte de la electricidad, viene de energías renovables”.

El segundo panel: “Desafíos que enfrenta el sector de generación eléctrica en base a fuentes de energía renovable”, moderado por Paola Pimentel, gerente de Desarrollo de Negocios de AES Dominicana, reunió a Marvin Fernández, presidente de ASOFER; Rafael Orlando Gómez, viceministro de Energía; Emilio Contreras, consultor de Proyectos Financiados por Organismos Multilaterales; y Andrés Astacio, superintendente de Energía, quien afirmó que “la sociedad humana siempre tendrá necesidades infinitas. En consecuencia, el límite de la energía renovable será la tecnología”.

“No hay transmisión sin transición”, enfatizó Rafael Velazco, presidente de RAVEZA, durante su participación en tarima.



Antonio Almonte, ministro de Energía y Minas



**Arianna Rolo**, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; **Isabel Figueroa de Rolo**, CEO y directora Editorial de Factor de Éxito; **Claudio Huepe**, ex ministro de Energía de Chile; **Isabel Cristina Rolo**, directora ejecutiva de Factor de Éxito; **Héctor Rolo**, director internacional de Ventas de Factor de Éxito



**Federico Fernández**, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar



**Omar Zacarías**, investment Management Officer at IDB Invest



**Douglas Hasbun**, miembro del Comité de Energía AMCHAMDR

La gestión sostenible de la minería en República Dominicana, fue el tema del panel tres, el cual estuvo moderado por Miguel Díaz, viceministro de Minas, y reunió a Elizabeth Mena, vicepresidenta de Cormidom; Rolando Muñoz, director general de Minería; Julissa Báez, directora ejecutiva de ADOCEM, y Edwin de Jesús Deveaux Figari, vicepresidente de Falconbridge Dominicana, quien señaló que para la empresa que representa “lo más importante es el legado”.

Edison Santos, fundador & CEO de Emprendimiento Sostenible, fue el encargado de moderar el panel cuatro, cuyo tema fue: “Desafíos y oportunidades para la sostenibilidad y eficiencia energética en el sector eléctrico” y contó con la intervención de Rafael Velazco, presidente de Raveza; Douglas Hasbun, miembro del comité de Energía de AMCHAMDR; Leonel Castellanos, pasado presidente de la Asociación de Empresas e Industrias de Herrera, y Omar Zacarías, oficial de gestión de inversiones de IDB Invest, quien resaltó: “Desde el Grupo BID buscamos apoyar proyectos en este proceso de inversiones sostenibles enfocados en la transformación energética”.

En Conversación con Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y académico encargado de energía en “Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales”, apuntó que “la transición energética conlleva costos significativos, por lo tanto, es necesario realizar el esfuerzo para minimizarlos al máximo”.

En un nuevo espacio, denominado Innovation Talk, que tiene el objetivo de exponer iniciativas transformadoras,

la periodista Elena Crespo presentó el proyecto empresarial del ingeniero Fidiás de La Fuente sobre la producción de autos eléctricos en República Dominicana, que busca desarrollar la industria automotriz local a la vez que impacta positivamente en el crecimiento del país y la región.

Definitivamente, fue un encuentro que derivó en interesantes conclusiones y sinergias muy positivas para el país. Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito, cerró la jornada afirmando que “pequeñas acciones pueden tener un gran impacto” y que el medio de comunicación está cada día más comprometido con la promoción de espacios que fomenten el diálogo y la disertación constructiva en la República Dominicana.



**Isabel Mariella Figueroa de Rolo**  
CEO y directora Editorial Factor de Éxito

FACTOR DE ÉXITO



## EL IMPACTO DE ESG: INTEGRANDO LA SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS

### Leslie Davidovich

Chief Commercial Officer de Awards of Happiness

contra la corrupción, así como un enfoque en la ética y la integridad en todas las decisiones empresariales.

**Atención porque ya existen empresas que no aceptan proveedores con emisiones de CO2 por encima de lo aprobado por Naciones Unidas.**

¿Cuáles son los beneficios de la Integración de ESG en las Empresas?

La integración efectiva de ESG en la estrategia empresarial puede generar una serie de beneficios:

1. Generación de valor a largo plazo: Las empresas que se centran en ESG son más propensas a generar valor a largo plazo para sus accionistas, ya que están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos futuros y capturar nuevas oportunidades relacionadas con la sostenibilidad.

2. Fortalecimiento de la reputación y la marca: Las empresas que se comprometen con prácticas sostenibles construyen una sólida reputación y una marca confiable. Esto no solo atrae a clientes y consumidores conscientes, sino que también les permite atraer y retener talento de calidad.

3. Gestión de riesgos: La integración de ESG en las operaciones empresariales ayuda a identificar y gestionar los riesgos relacionados con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Esto incluye riesgos como las regulaciones ambientales más estrictas, la pérdida de licencias o permisos, las demandas legales y la volatilidad del mercado.

4. Acceso a financiamiento sostenible: Cada vez más inversionistas y entidades financieras están considerando factores ESG al tomar decisiones de inversión. Las empresas que demuestran un sólido desempeño en ESG pueden acceder a fuentes de financiamiento sostenible y obtener condiciones más favorables.

5. Contribución a la sostenibilidad global: La adopción de prácticas empresariales sostenibles contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y ayuda a abordar los desafíos globales como el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Conclusiones:

El enfoque en ESG se ha convertido en un factor crucial para el éxito empresarial a largo plazo. Las empresas que adoptan prácticas sostenibles no solo generan beneficios económicos, sino que también contribuyen positivamente al medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Al integrar ESG en su estrategia corporativa, las empresas pueden aprovechar una serie de beneficios, fortalecer su reputación y construir un futuro más sostenible para todos.

Por último, desde Awards of Happiness queremos que sean los colaboradores de las organizaciones los que premien y al mismo tiempo, exijan a sus empresas hacia dónde quieren ir ya que el propósito de aquellas será el mismo que el de las personas que las forman.

Desde Awards of Happiness queremos que los colaboradores le digan a la empresa si están de acuerdo con las iniciativas de ESG que se están llevando a cabo.

En los últimos años, el concepto de ESG (Environmental, Social, and Governance, por sus siglas en inglés) ha ganado prominencia en el mundo empresarial. Las empresas ya no solo se enfocan en generar beneficios económicos, sino que también se han vuelto conscientes de su impacto en el medio ambiente, en la sociedad y en la gobernanza interna.

Cada vez existen más modelos de consultoras o empresas certificadoras que con sus propias metodologías guían a las empresas a cumplir estándares de ESG.

ESG es un enfoque holístico que evalúa el desempeño de las empresas en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza. Como párrafos introductorios podemos resaltar las siguientes definiciones para los tres pilares.

#### 1. Medio Ambiente (Environmental):

El pilar ambiental se centra en cómo las empresas gestionan sus impactos en el medio ambiente. Esto incluye la reducción de la huella de carbono, la conservación de los recursos naturales, la gestión responsable de los residuos y el fomento de prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.

#### 2. Social:

El pilar social examina el impacto de una empresa en la sociedad en la que opera. Las empresas socialmente responsables promueven la diversidad y la inclusión, protegen los derechos humanos, apoyan la comunidad local, garantizan condiciones laborales justas y seguras, y se comprometen con la ética empresarial en todas sus operaciones.

#### 3. Gobernanza (Governance):

El pilar de gobernanza se refiere a cómo una empresa es administrada y supervisada. Se trata de tener estructuras de gobierno corporativo sólidas, una gestión transparente y responsable, políticas



## Rodrigo Planas

Director, consultor y auditor independiente | Empresario

**L**a Inteligencia Artificial (IA) es una herramienta poderosa para detectar y prevenir el fraude empresarial, que puede causar pérdidas millonarias y dañar la reputación de las organizaciones. La IA puede analizar grandes cantidades de datos, identificar patrones anómalos, alertar sobre posibles riesgos y sugerir acciones correctivas. Además, la IA puede aprender de forma continua y adaptarse a los cambios en el entorno y en las estrategias de los defraudadores.

Algunas de las aplicaciones de la IA para combatir el fraude empresarial son:

- Reconocimiento facial y biométrico: Estas tecnologías permiten verificar la identidad de las personas que realizan transacciones financieras, acceden a sistemas informáticos o ingresan a instalaciones sensibles. De esta forma, se puede evitar el robo de identidad, el acceso no autorizado y el uso fraudulento de tarjetas de crédito o cuentas bancarias.

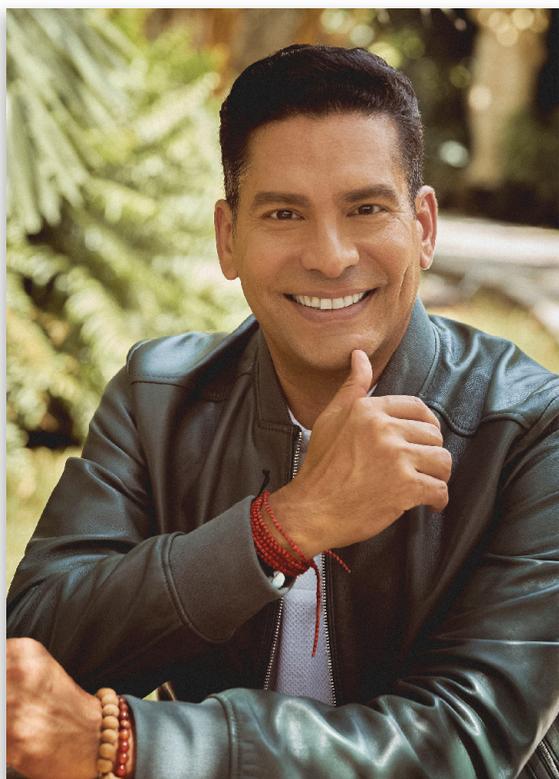
- Análisis de redes sociales: La IA puede monitorear las actividades y las interacciones de los empleados, los clientes y los proveedores en las redes sociales, buscando señales de comportamiento sospechoso,

como comentarios negativos, quejas, amenazas o chantajes. Así, se puede detectar a tiempo posibles casos de fraude interno, extorsión, sabotaje o fuga de información.

- Detección de anomalías: La IA puede aplicar algoritmos de aprendizaje automático y minería de datos para analizar los registros contables, las facturas, los contratos, los inventarios y otros documentos relacionados con la actividad empresarial, buscando inconsistencias, discrepancias o irregularidades que puedan indicar un fraude. Por ejemplo, la IA puede detectar facturas falsas, duplicadas o infladas, pagos indebidos, desvío de fondos o manipulación de estados financieros.

- Prevención de ciberataques: La IA puede proteger los sistemas informáticos de las empresas frente a los ataques de hackers, virus, malware o ransomware que buscan robar datos, dinero o información confidencial. La IA puede identificar y bloquear las amenazas en tiempo real, así como recuperar y restaurar los datos afectados.

La Inteligencia Artificial es una aliada estratégica para combatir el fraude empresarial, ya que ofrece ventajas como rapidez, precisión, eficiencia y escalabilidad. Sin embargo, también implica desafíos como la seguridad, la privacidad, la ética y la regulación. Por ello, es importante que las empresas implementen la IA con responsabilidad, transparencia y respeto por los derechos humanos.



## UN NEGOCIO RENTABLE: EL SUEÑO DE TODO EMPRENDEDOR

**Ismael Cala**

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

🌐 [www.IsmaelCala.com](http://www.IsmaelCala.com) 🐦 @cala 📷 ismaelcala 📺 Ismael Cala

**T**odos los que nos hemos aventurado a convertirnos en emprendedores, lo hemos hecho deseando crear negocios exitosos que generen ganancias sostenibles a largo plazo. ¿Pero cómo podemos lograr esa rentabilidad deseada? Tengamos en cuenta que manejar estos detalles desde un principio nos darán mayores posibilidades de sobrevivencia para viabilidad futura de nuestra idea.

Por ejemplo, una de las claves esenciales para ser rentables como emprendedores radica en tener una propuesta de valor clara y diferenciada. Es crucial identificar qué nos hace especiales, qué problemas resolvemos y cómo podemos brindar una experiencia excepcional a nuestros clientes. Al enfocarnos en nuestra propuesta de valor, podemos destacarnos en un mercado competitivo y atraer a clientes dispuestos a pagar por lo que ofrecemos.

De igual manera, la rentabilidad también está estrechamente ligada a una gestión financiera eficiente. Según un informe de la firma de consultoría PwC, aproximadamente el 50 % de los emprendimientos fracasan debido a problemas financieros.

Por esta razón, es fundamental tener un control preciso de nuestros ingresos

y gastos. Debemos establecer presupuestos realistas, llevar un seguimiento riguroso de los costos y buscar constantemente formas de optimizar nuestros recursos. Una gestión financiera adecuada nos permitirá tomar decisiones informadas, maximizar nuestros márgenes de beneficio y garantizar la rentabilidad de nuestro negocio a largo plazo.

El mundo de los negocios es un terreno en constante cambio y evolución. Según un estudio realizado por la Universidad de Stanford, la adaptabilidad es uno de los factores clave para el éxito de los emprendedores.

Es crucial estar dispuestos a adaptarnos a las nuevas tendencias, ser flexibles en nuestras estrategias y estar abiertos a aprender y crecer constantemente. La capacidad de aprendizaje nos permite mantenernos actualizados, descubrir nuevas oportunidades y responder ágilmente a los desafíos que surjan en nuestro camino hacia la rentabilidad.

En el evento “El Negocio de ser tú” (<https://cf.cala.academy/el-negocio-de-ser-tu>), a realizarse de manera presencial y online entre el 31 de julio y el 1 de agosto en la ciudad de Miami, estaremos discutiendo ésta y otras temáticas que preocupan a los empresarios que inician su ruta profesional en esta nueva ruta, porque como emprendedores, estamos en un viaje emocionante y desafiante.

Siguiendo estas claves, y manteniendo un enfoque constante en el éxito rentable, podemos crear negocios sólidos y duraderos que nos brinden la realización personal y financiera que buscamos.



## Adriana Gallardo

Empresaria y conferencista

📷 @adrianagallardo1

**L**a transformación digital, medioambiental y energética está cambiando nuestra forma de vivir y, por ende, las necesidades que las empresas tienen de sus colaboradores. Por este motivo, de acuerdo con PwC, los directivos están preocupados por cómo desarrollar las capacidades necesarias para tener talentosos equipos de trabajo.

En su Encuesta Mundial de CEO, PwC señala que más de la mitad de los 4,410 presidentes y consejeros delegados consideran que la falta de capacidades y de empleados afectará la rentabilidad de su sector.

Por otro lado, un informe del Foro Económico Mundial menciona que el 65 % de los estudiantes de primaria, cuando sean adultos, tendrán profesiones que aún no existen. También señala que las organizaciones de todos los sectores consideran que las principales barreras para su transformación son la falta de competencias y la dificultad para atraer talento.

Tan solo el 48 % de los directores de marketing de los mayores retails fueron reemplazados en los últimos 12 meses; mientras que el 30 % de los CEO piensan despedir a sus CMO el próximo año, por no tener la capacidad de liderar una transformación digital.

De acuerdo al enfoque propuesto por PwC, que propone cambiar la manera en que se piensa el empleo y dar prioridad a las capacidades, podrían beneficiarse 100 millones de personas en todo el mundo.

Cuando implementamos este modelo de contratación disruptivo, empezamos a dar más prioridad a las habilidades y capacidades reales de una persona, y no solo a la universidad de la cual se graduó; además de concentrarnos en las capacidades continuas y en la búsqueda del colaborador por desarrollarse continuamente.

Para implementar este modelo, se pueden seguir tres puntos:

- Promover la formación continua y actualización de habilidades.

- Reevaluar los criterios de contratación, dando prioridad a las habilidades y capacidades reales.

- Fomentar una cultura de innovación y adaptabilidad en la organización.

Para tener éxito en un entorno cambiante debemos priorizar el desarrollo del capital humano, promover la formación continua, reevaluar los criterios de contratación y fomentar una cultura de innovación. Esto nos va a permitir potenciar el talento y garantizar el éxito empresarial a largo plazo.

¿Quieres liderar la transformación y prosperar en un mundo en constante evolución? ¡El capital humano es la clave! Aprende a construir equipos de alto rendimiento en mi programa EBS.

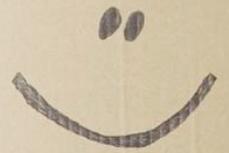
Adriana Gallardo es conferencista internacional, autora y líder del emporio Adriana's Insurance. Business y Life Coach, autora y productora. Creadora de "Chingona Circle", un grupo que empodera a la mujer y de la serie de conferencias "Empodérate", que ayudan a emprendedores y dueños de negocio a alcanzar sus metas. Vive en California.



# “LAS COSAS NO CAMBIAN; CAMBIAMOS NOSOTROS”

**Fernando Véliz Montero**

Doctor y Magister en Comunicación, Coach Ontológico



Cuando escribí “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa) pude entender que parte del proceso de convivencia de una organización resulta fundamental cuando el reto es dar el giro y transformar, en algo, el cómo nos vivimos a diario la experiencia laboral. Bajo este escenario el sentido de las cosas resulta crucial, es decir, el por qué y el para qué de lo que hacemos. “El cambio por sí solo no cambia nada” (Heráclito).

Muchas organizaciones declaran articular procesos transformacionales; diversas compañías enfatizan que, porque tienen modernos software; vanguardistas discursos y eficaces instrumentos tecnológicos, son instituciones flexibles y adaptativas, culturalmente hablando. ¡Craso error!

Hablar de transformación cultural, es hablar de agilidad y capacidad para aprender, desaprender y reaprender (Alvin Toffler). Y esta capacidad de cambiar, de mutar y dinamizar el saber presente, nace cuando ya no se habla de “equipos de trabajo”, sino de “comunidades de aprendizaje”. Y esto surge porque la flexibilidad cultural es el resultado de una organización sana desde el campo del relacionamiento; con líderes conscientes, justos y comprometidos con el saber; con una ética organizacional forjada desde la motivación del colectivo; con una dinámica redárfica (inteligencia colectiva) en expansión y fortalecimiento continuo; con la certeza de que informar es dar y comunicar es entenderse; con un diálogo colaborativo, forjado en la confianza, la coordinación de acciones y al servicio de un propósito común... ¡en fin!, porque nos damos cuenta de que la transformación cultural,

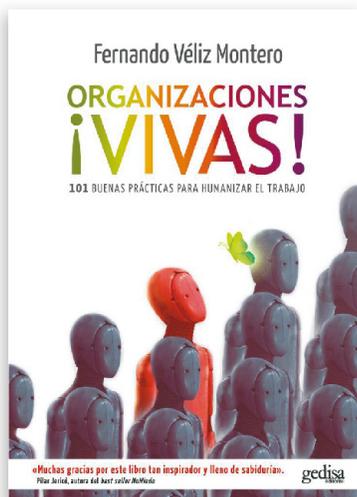
en el ámbito que se requiera, tiene que surgir de un elemento común: que el propósito del cambio, verdaderamente -NOS- importe.

Por otra parte, es relevante enfatizar que los talentos en su globalidad no buscan solo sueldos atractivos, sino también espacios donde poder sumar dinamismo, excelencia, innovación y transformación al fenómeno de la gestión, desde empresas comprometidas y eficaces. Es decir, los talentos ven en todo proceso transformacional una gran posibilidad y, a la vez, también comprenden que la cultura de una organización, muchas veces forjada desde relatos inconsistentes entre el decir y el hacer, producen con el tiempo, espacios laborales refractarios y laxos frente a los entornos BANI (entornos frágiles, quebradizos, ansiosos, no lineales e incomprensibles).

Por lo mismo, no es de extrañar los altos índices de fracaso en lo que respecta a los procesos transformacionales de corte tecnológico, como tampoco resulta extraño el comprender que un alto porcentaje de las empresas no cambian, porque sus propios líderes son incapaces de cambiar. “Debes ser el cambio que deseas ver en el mundo” (Gandhi).

Pero creo que el tema de fondo es otro, el gran tema es entender que para hablar de transformación cultural hay que hablar de identidad organizacional (quién soy yo como organización, mis valores y creencias) y, desde ahí, escalar a la cultura organizacional (ecosistema axiológico y gnoseológico que se funda en la acción) para, finalmente, articular una reputación organizacional (identidad fundada del ser al hacer) verosímil en el tiempo.

Por último, en “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa), mi último libro, enfatizo que, para transformar a otros, antes debo transformarme yo, como ser humano y colectivo laboral, también. De igual forma, urge habitar el cambio en forma consciente desde todas las aristas posibles (cognitiva, emocional, ética, laboral, corporal, entre otras). Y como expuso un día Viktor Frankl en su aclamado libro, “El Hombre en Búsqueda de Sentido”: “Cuando no somos capaces ya de cambiar una situación, nos enfrentamos al reto de cambiar nosotros mismos”.





## CINCO PUNTOS A CONSIDERAR A LA HORA DE GESTIONAR EL TALENTO EN PLENA TRANSFORMACIÓN

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

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

**E**l impacto desde la fase de atracción en la gestión del talento de los colaboradores internos o externalizados, remunerados o voluntarios, temporales o con productivos y reconocidos años de vinculación, dependerá de cada uno y de cada relación con los valores corporativos y procesos propios de adaptación y fomento de "nuevos" puntos de vista, a diferencia de otros, que verán en la rutina la mejor manera de "no cambiar nada".

Tomar decisiones respecto del plan de desarrollo del talento, pueden potenciarse con técnicas, metodologías e incluso tecnologías provenientes de los procesos de transformación, ya sean corporativa, cultural, tecnológica o digital.

Es importante que los altos mandos de las empresas puedan asumir responsablemente -y con sentido- la gestión de la transformación en sus corporaciones, ya que peor que no alcanzar los cambios a tiempo, es tener que someterse a la "resistencia" a ese cambio. Si los colaboradores no son involucrados desde el inicio, o se asignan roles en base a la historia y no considerando las futuras dedicaciones o estructuras, el resultado más que probable estará marcado por el fracaso.

Con independencia de la metodología empleada, existe un consenso desde el momento en que se decide que se van a generar cambios, para procurar alcanzarlo. Consideremos estos cinco principios:

1. El primer tipo de Transformación que hay que afrontar, es la Cultural. Debemos contar con la mentalidad de los colaboradores y así lograr que efectivamente adopten las nuevas formas de hacer del negocio o incluso las tecnologías. Difícilmente se podrá poner en marcha un Fórmula 1 con combustible para un motor de dos tiempos, unas ruedas desalineadas y dispares, así como sin pilotos preparados ni mecánicos que asistan. La idea es

informar el propósito y preparar a los equipos previamente, para así después, sacar partido a las nuevas herramientas tecnológicas o metodológicas que se decida.

2. Si hay algo que existe en la naturaleza de todo el talento al interior de la organización, por muchos planes de fidelización que se hayan implementado, es su Resistencia al Cambio. Desde uno a todos, dependiendo de cómo se plantee el proceso, siempre habrá alguien que no sólo no comprenda el proceso, sino que cuestione el para qué, el cómo y hasta la propia supervivencia en la nueva realidad. La mejor manera de evitar los "siempre se ha hecho así", es acercar y potenciar a los agentes de cambio naturales, aquellos dispuestos a afrontar nuevos retos como si de exploradores se tratara, embajadores de la nueva realidad.

3. El entorno innovador puede ayudar, pero no garantiza la Transformación en sí, la que sólo tendrá efecto si es que se potencian las iniciativas para comprender y adaptar la "nueva realidad" a la "antigua forma de hacer" del talento. Para ello se deberán fomentar las ideas desde el interior de la organización, estén alineadas con el plan estratégico, o completamente pensados fuera de la caja: el objetivo es involucrar a las bases, y si es innovando, dos veces mejor.

4. Acotar los ejemplos, realizar Pruebas de Concepto (PoC), experimentos piloto, Mínimo Producto Viable (MVP) y prototipos, sometiéndolos a test de esfuerzo y de saturación relacionados con la "nueva realidad", dará la posibilidad de que nuestros talentos se sientan parte del proceso de cambio. No todo vendrá impuesto.

5. La incertidumbre es lo único de lo que se tiene certeza en un proceso de cambio. Dice el dicho, que "toda escoba nueva barre mejor", entonces, no deberíamos extrañarnos que pese a toda esa resistencia de la que hablábamos, desapareciera, y se alabaran los nuevos procesos. De lo que tenemos que ser conscientes es de que tenemos que tener también, mucha capacidad de autocrítica, reconocer el tiempo que estuvimos "sin hacerlo bien" o de forma óptima, y para ello hace falta abrir los canales de comunicación desde las bases de la organización

Y pensar que nuestro talento, sólo está empezando en este proceso...

sesderma   
listening to your skin

C-VIT5

Multiplica tu luz

x5  
vitaminas C

Descubre la increíble luminosidad que solo el primer Sérum con 5 tipos de vitaminas C liposomadas puede aportar a tu piel.  
¿Lista para mostrar toda tu luz?

Mayor hidratación  
y efecto antiedad  
Ácido hialurónico  
y proteoglicanos

Estimula la síntesis  
de colágeno  
Centella asiática

Complejo tensor  
inmediato



WWW.SESDERMA.COM.DO





GALERÍA PLAZA  
MONTERREY



# HAZ DE MONTERREY TU DESTINO FAVORITO

Disfruta el hotel con la mejor  
tecnología y espacios vanguardistas.

Reserva tu evento:

55.5339.1062

[gruposyconvenciones@brisas.com.mx](mailto:gruposyconvenciones@brisas.com.mx)



GRUPO BRISAS