FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciaci

NEW YORK

@RevistaFDE

Revista Factor de Exito

@RevistaFactordeExito

www.revistafactordeexito.com

La transformación digital es un "deporte de equipo"

Cid Wilson

Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa

Talento y Tecnología: liderando el cambio

- **Freddy Arias**
  Director of Content Strategy de Tarima TV

  En esta era de transformación digital, es crucial adaptarse y liderar

- **Aldo Civico**
  Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

  En el burnout hay un quiebre de la salud personal

- **Juan Andrés Romero**
  CEO en Larimar City & Resort
  CEO CLERHP Estructuras S.A

  Larimar City & Resort, el proyecto más innovador de la zona de Punta Cana

- **Denisse Oller**
  Periodista, escritora, documentalista y empresaria

  Presidenta de la empresa de multimedia Newsworks Productions, LLC

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 cubierto por una póliza de seguro garantizando la seguridad de la inversión. La rentabilidades se han 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
¿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

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En 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.

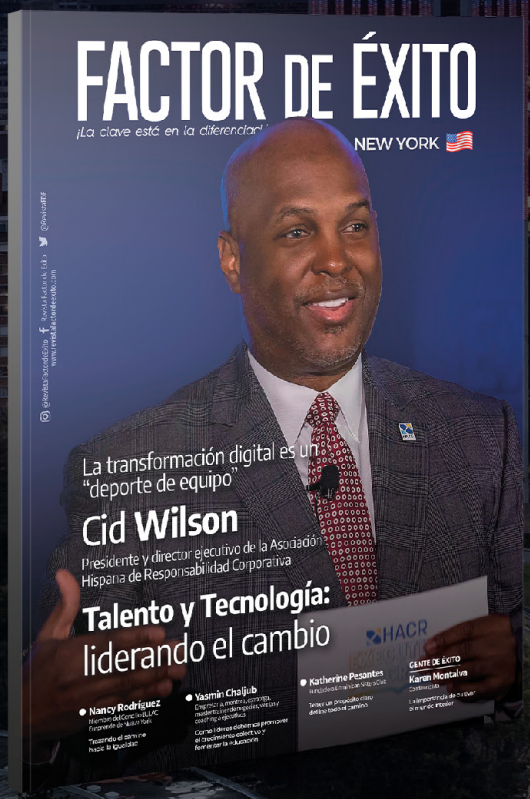
En esta edición exploramos cómo nuestras empresas pueden enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital para mejorar la gestión del talento. Esperamos que encuentren útiles e interesantes los contenidos que hemos preparado para ustedes.

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.

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

VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL
PARA MAYOR COMPETITIVIDAD



APUNTA Y ACCEDE A TODAS NUESTRAS EDICIONES

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

contenido

portada

Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a la comunidad latina

pág. 12 **Cid Wilson**
Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa

interview

En esta era de transformación digital, es crucial adaptarse y liderar

pág. 20 **Freddy Arias**
Director of Content Strategy de Tarima TV

interview

En el burnout hay un quiebre de la salud personal

pág. 28 **Aldo Civico**
Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

interview

Larimar City & Resort, el proyecto más innovador de la zona de Punta Cana

pág. 32 **Juan Andrés Romero**
CEO en Larimar City & Resort
CEO CLERHP Estructuras S.A

interview

Presidenta de la empresa de multimedia Newsworks Productions, LLC

pág. 40 **Denisse Oller**
Periodista, escritora, documentalista y empresaria

pág. 58 **III Conversatorio**
Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

directorio

Revista Factor de Éxito New York
Número 6, Año 2

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

Asesora Editorial:
Nancy Rodríguez Ceballo

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Directora de Comunicaciones:
Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Periodistas:
Isamar Febres
Magnolia Sánchez
Baudy Dávila

Coordinadora de contenidos:
Tina Pérez

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota
Daniel Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Cid Wilson
Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa

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

Revista Factor de Éxito New York
info@newyork.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@colombia.revistafactordeexito.com

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

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

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

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

Participación honoraria

El Director de la Oficina Nacional de Defensa Pública, Licenciado Rodolfo Valentín Santos, participó en el World Law Congress 2023, en la sede de Naciones Unidas y de la New York City Bar Association.

El Director de la ONDP agradeció la invitación realizada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, Magistrado Luis Henry Molina.

Este magno evento se celebró con motivo de los 60 aniversarios de la World Jurist Association (WJA). Donde líderes mundiales, incluidos Jefes de Estado, Magistrados, responsables políticos, académicos, abogados, activistas y estudiantes, debaten una amplia variedad de temas de actualidad a los que la comunidad jurídica está proponiendo soluciones. En el mismo hay reunido más de 250 panelistas de todo el mundo.

El Presidente del Tribunal Constitucional de la República Dominicana, Magistrado Milton Ray Guevara, recibió la medalla de Honor de la World Jurist Association (WJA), en reconocimiento a su destacada trayectoria en el ámbito de la justicia y sus grandes aportes al derecho.

La distinción fue entregada por Javier Cremades, Presidente de la WJA, y el Magistrado Luis Henry Molina, Presidente de la Suprema Corte de Justicia y próximo Presidente del World Law Congress 2025.

La medalla otorgada al Dr. Ray Guevara, en el marco de la XXVIII Edición del World Law Congress, se concede a personalidades e instituciones destacadas que promueven el Estado de derecho en todo el mundo.

Parada Dominicana

El Desfile del Día Nacional Dominicano marchó en la 6ta Avenida en Manhattan para celebrar la cultura, el orgullo y más el domingo en la ciudad de Nueva York.

El desfile comenzó al mediodía, procediendo de sur a norte en Sixth Avenue, comenzando en West 38th Street y terminando en West 56th Street.

El evento anual celebra la cultura, el folclore y las tradiciones dominicanas con desfiles de carrozas, invitados musicales y dignatarios.

El tema del desfile de este año fue "Nuestra Historia, Nuestro Pueblo" y por primera vez en sus 41 años, el presidente de la República Dominicana apareció en el desfile como gran mariscal. El presidente Luis Abinader también asistió a la gala benéfica del Desfile del Día Dominicano del viernes por la noche en New Rochelle.

Los fondos de la gala anual han ayudado a los jóvenes, recaudando más de $200,000 en años anteriores para los becarios, ayudándolos a asistir a instituciones universitarias y de posgrado.

La organización del Desfile del Día Dominicano realiza múltiples eventos durante todo el año, como colectas de alimentos para apoyar a la comunidad.

Reconocimiento

Los integrantes de la Academia Infantil de los Tigres del Licey, realizó una visita de cortesía al Consulado General de la República Dominicana en esta ciudad, donde fueron recibidos por delegación de vicecónsules y otros funcionarios de la sede consular.

Los deportistas, entre las edades de 10 a 13 años y los demás integrantes de la delegación deportiva que por primera vez participan en un torneo internacional en territorio estadounidense, fue recibida por los vicecónsules Iván Tolentino y Clarelina Sosa; el director Administrativo Francisco Báez, quien además es asistente del cónsul; Luribel De La Rosa, encargada de Recursos Humanos, y Miguel Cohn, encagado de negocios, inversión y turismo.

Durante su visita, la delegación de la Academia realizó un recorrido por las instalaciones del consulado, donde los deportistas y sus acompañantes pudieron observar cómo funcionan las diferentes oficinas de la sede consular.

La directora de Relaciones Públicas del Club Atlético del Licey, Cinthia Morillo, aprovechó la ocasión para hacer entrega de una placa de reconocimiento al cónsul Eligio Jáquez, por su respaldo a las actividades deportivas y el apoyo

especial a la Academia Infantil, durante su visita a esta ciudad.

Los deportistas del equipo de la Academia Infantil, están participando en la décima edición del Torneo de Béisbol internacional Interligas que se inició aquí el pasado 17 y finaliza el 24 de agosto en Manhattan.

La delegación dominicana esta encabezada por Cynthia Morillo, directora de relaciones públicas del Club Atlético Licey, Rosmeylins Mejía , encargada de viajes, Anderson Hernández dirigente del equipo y los entrenadores Jarison Cabrera y Henry Batista.

Diáspora comprometida

El director del Instituto de Dominicanos y Dominicanas del Exterior (INDEX NY), arquitecto John Sánchez afirmó que el presidente Luis Abinader sacó la entidad del anonimato para servir con transparencia y honestidad a la diáspora dominicana al pronunciar el discurso de apertura en el acto de reconocimientos a 23 dominicanos y dominicanas destacados, entregados por el mandatario el sábado en la noche en el Alto Manhattan.

Sánchez recordó que el evento fue la segunda entrega de reconocimientos a los hombres y mujeres dominicanos que descollaron en diferentes áreas vitales, incluyendo un reconocimiento póstumo a los policías Jason Rivera y Wilbert Mora, asesinados en Harlem el 21 de enero 2022, recibidos por la esposa y la madre de sendos oficiales.

Señaló Sánchez que los reconocimientos son conferidos a los dominicanos que se levantan día a día a trabajar y estudiar; y que la República Dominicana no solo produce buenos peloteros, sino que también produce buenos abogados, doctores, ingenieros, arquitectos, profesionales del volante, trabajadores de todo tipo en Estados Unidos.

“Y hoy, tenemos un Gobierno que viene a reconocer ese esfuerzo que hace cada uno de ustedes, esos dominicanos que día a día se levantan para trabajar y progresar y poner nuestra República Dominicana en alto aportando un granito de arena en lo que es el progreso y

desarrollo de la República Dominicana”, agregó Sánchez.

“Nosotros, desde el INDEX hemos hecho alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y privadas para llevarles una mejor condición de vida a los dominicanos que están aquí”, recordó el director del INDEX NY.

Los 23 reconocimientos fueron entregados por el presidente Abinader y el director ejecutivo del INDEX, viceministro del exterior, Carlos de la Mota en un acto celebrado en el auditorio Alumini del Centro Médico Irving en el edificio William Black Building en el 550 Oeste de la calle 168, segundo piso en el Alto Manhattan, que se inició con los himnos de Estados Unidos y República Dominicana.

Diversidad

Más de un 30 % de los empleados de la aerolínea estadounidense JetBlue, en su centro de operaciones y control de Long Island, Nueva York, es de origen dominicano y una parte son mujeres.

Al respecto, Robin Hayes, CEO de la aerolínea, dijo que el 8 % de todos los vuelos que trabajan llegan desde República Dominicana, lo que convierte al país en su mercado más grande fuera de EE.UU. Hayes dijo que actualmente buscan aumentar su fuerza, servicios y operaciones aquí, según prensa local.

Indicó que actualmente buscan aumentar su fuerza, servicios y operaciones en el país y que para ello han tomado varias medidas para mejorar las operaciones en República Dominicana.

''RD, que es su mercado más grande fuera de Estados Unidos. Reveló que pondrán en ejecución varias iniciativas para mejorar sus operaciones en el país caribeño y en Puerto Rico'', expresó.

Juramentación

El Instituto Duartiano juramentó como miembros honoríficos de esa entidad patriótica a 21 personalidades de los distintos ámbitos de la vida nacional y presentó tres nuevos volúmenes literarios de la Colección Duartiana, de la autoría del doctor Mariano Lebrón Saviñón, con motivo del centenario de su nacimiento el pasado año.

El acto se celebró en el auditorio del Museo y Casa de Duarte, con intervenciones de Wilson Gómez Ramírez, presidente del Instituto Duartiano; Julio Rodríguez Grullón, vicepresidente; Jacinto Pichardo Vicioso, secretario general, y en representación de los distinguidos, el presidente del Tribunal Constitucional, Milton Ray Guevara.

Además de este, los juramentados fueron Jorge Subero Isa, Marino Vinicio Castillo Rodríguez, Federico Henríquez Gratereaux, Roberto Cassá Bernaldo de Quirós, Miguel Franjul, Manuel Núñez Asencio y Luis Martín Gómez, Julio Hazim, Flavia García Terrero, José Rafael Pérez Modesto, Virginia Goris, Bonaparte Gautreaux Piñeyro, Onorio Montás, René Fortunato, Miguel Núñez, Ricardo Noboa Fiallo, Ramón Darío Vargas y Miguel Martínez Molina.

Mientras que los tres volúmenes de los opúsculos puestos en circulación están titulados «Juan Pablo Duarte. Escritos», «Heroísmo e Identidad. Duarte: libertador, romántico y poeta» y «La Trinitaria», ediciones especiales conmemorativas a los años del nacimiento de su autor, Mariano Lebrón Saviñón.

La actividad incluyó la interpretación del himno nacional, el pensamiento duartiano y la proyección del documental «Mariano Lebrón Saviñón: Entre las letras y la creatividad», y contó con la asistencia de sus hijos Mario y Teresa Lebrón, así como de otros familiares.

La publicación «Juan Pablo Duarte. Escritos» expresa la doctrina duartiana y un conjunto de ideas sobre la concepción de la independencia nacional, las libertades y derechos del hombre, la filantropía, la democracia, la igualdad de las razas, la esclavitud, la justicia social, la injerencia extranjera, el derecho constitucional del Estado, la inmoralidad de los jueces, el servicio a la patria.

Presentación

Con gran éxito fue presentado en la ciudad de Kissimmee el libro "Presidentes dominicanos en la historia (1844-1966)".

La actividad fue moderada por la comunicadora Gheydi de la Cruz, la bendición estuvo a cargo de Zinayda Rodríguez y la presentación del autor fue realizada por la comunicadora Matty Frias.

El cónsul dominicano en Orlando, Holi Matos, valoró la importancia de la comunidad dominicana en esa importante ciudad y dijo que la actividad era parte del compromiso del consulado para seguir resaltando los valores patrios.

El autor, Euri Cabral, hizo un resumen del libro y destacó las ironías y momentos increíbles de la historia de los primeros 47 presidentes dominicanos.

Entre las personalidades presentes de destacan la cónsul dominicana en Miami, Geanilda Vasquez; la vicealcaldesa de Kissimmee, Olga Castaño; el Defensor del

Pueblo, Pablo Ulloa; la vicepresidenta de Adjuster Group, Maileny Valenzuela; los empresarios Henry Roedán y Yolanda Bernard; los comunicadores Zoraima Cuello, Marcos Tejeda, Carlos Márquez, Yuliana Suárez y Remullus Della Valle, entre otros.

Centro humanitario

La ciudad de Nueva York abrió el mayor centro para inmigrantes recién llegados, que tendrá capacidad para albergar hasta a 3 mil adultos solteros, en un campo de fútbol en la Isla de Randall, en Manhattan.

El Centro de Ayuda y Respuesta de Emergencia Humanitaria de la Isla Randall's Island (HERRC, por sus siglas en inglés) consta de cuatro carpas para dormir con aire acondicionado y camas pegadas con capacidad para dos mil personas, mientras cerca fueron ubicados duchas y baños.

Las carpas comenzarán a recibir hoy mismo a los primeros 300 inmigrantes, que estaban en albergues transitorios

Pero, debido al gran número de personas que están llegando a la ciudad -entre 300 a 500 por día- hoy mismo se comenzó a levantar otra carpa, para ampliar la capacidad a 3.000 adultos solteros, principalmente hombres.

El Centro cuenta además con una carpa donde se les recibe y se les somete a pruebas rutinarias de covid y tuberculosis, entre otra asistencia sanitaria y se les otorga un carné de identidad. Otra carpa es

para comer, donde disponen de alimentos las 24 horas, y en otra se ubicó la lavandería.

''Esta no es la solución para los próximos dos, tres o cuatro meses (pero) nos está dando un pequeño respiro para los próximos días'', dijo Christina Farrell, subcomisionada de la Oficina para el Manejo de Emergencias, durante una visita que realizó hoy con la prensa para conocer el nuevo albergue.

Cid Wilson

Presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa

Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a la comunidad latina

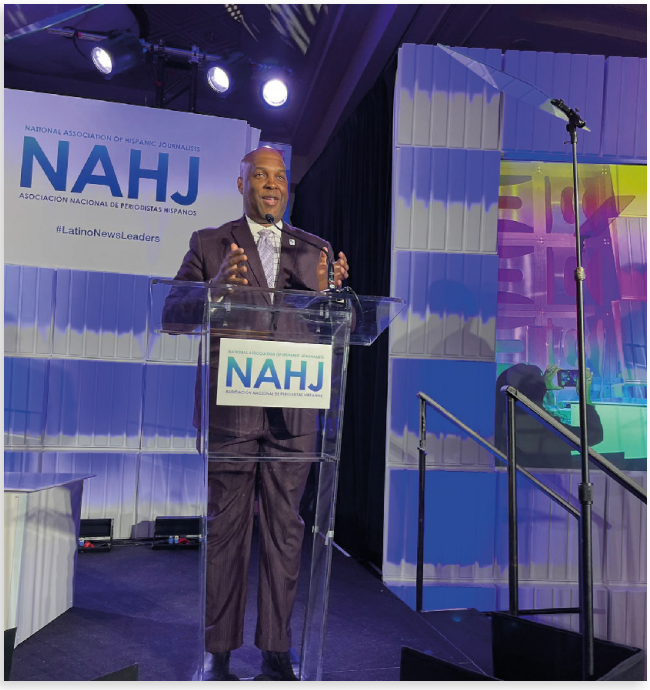
El reto se enfoca en alcanzar una educación que ofrezca los conocimientos, recursos y herramientas tecnológicas necesarias a todos los profesionales hispanos.

En julio de 2014, el dominicano estadounidense Cid Wilson fue nombrado presidente y director ejecutivo de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa (HACR), cuya misión es promover la inclusión de los hispanos en las empresas norteamericanas. Allí, Wilson administra un personal cada vez mayor de profesionales talentosos y dedicados, y aprovecha sus más de 30 años de experiencia en finanzas corporativas e investigación de valores en Wall Street para trabajar en estrecha colaboración con corporaciones, sus directores ejecutivos y directores, y directores de diversidad para aumentar la representación de los hispanos en todos los niveles en las empresas estadounidenses. Además, dirige programas e iniciativas destinadas a alentar a las empresas Fortune 500 a aumentar la inclusión hispana en las áreas de empleo, adquisiciones, filantropía y gobierno.

En el contexto tecnológico que vive el mundo, Wilson afirma: “Nosotros pensamos que la tecnología no solamente impacta los empleos de hoy sino los del mañana. La América Corporativa debe desarrollar y pensar que su producto sea inclusivo del desempeño del talento profesional latino. El denominador común es que la América Corporativa no debe dar por sentado que los latinos en los Estados Unidos deben asimilar su la cultura, que por costumbre es la mayoría dentro del campo laboral, sino apoyar lo que el talento profesional latino tenga que ofrecer tomando en cuenta toda su inclusividad y diversidad. Las empresas deben estar conscientes de dicha evolución”.

Wilson es considerado como uno de los líderes nacionales más destacados en el tema de la diversidad, la equidad y la inclusión a nivel ejecutivo en la América corporativa. Es un orador destacado en numerosas reuniones anuales en los EE. UU. y en todo el mundo, así como una fuente sobre los temas de diversidad e inclusión en juntas corporativas, canalizaciones de C-suite, ascensión de CEO, aculturación corporativa, servicio de junta estratégica y empoderamiento de inclusión.

Como la cara pública de la organización HACR, Wilson promueve The Power of Hispanic Inclusion, a través de la defensa corporativa directa, compromisos de liderazgo intelectual, medios tradicionales y alcance a organizaciones, grupos de recursos para empleados y líderes de diversidad que comparten la misión de la organización. Su facilidad para comunicarse dentro de los C-suites de las principales corporaciones de EE. UU. es una ventaja única para crear nuevas asociaciones y fortalecer las relaciones con los miembros corporativos existentes. Es miembro del Consejo de CEO del Wall Street Journal y de la Iniciativa Global, y es CEO de la revista Fortune. Es miembro de la Junta Asesora de Fortune Global Summit. Además, es miembro



de la junta directiva de Minnesota USA Expo 2027, que busca traer la Expo Mundial (también conocida como Feria Mundial) a los Estados Unidos por primera vez en más de 40 años.

Su enfoque de elevar el talento diverso a las juntas corporativas se extiende también a todas las mujeres y personas de color a través de su servicio como parte de Alliance for Board Diversity (ABD), asociaciónde la que fue nombrado presidente en enero de 2022 por un período de 2 años.

En septiembre de 2022, el presidente Biden nombró a Cid Wilson para formar parte de la comisión asesora sobre el avance de la equidad educativa, la excelencia y las oportunidades económicas para los hispanos. Pero, su primer nombramiento presidencial fue en 2009, cuando Barack Obama lo invito a participar en la Comisión de Estudio del Museo Nacional de los Latinos Estadounidenses, donde Wilson propuso al presidente y al Congreso la construcción de un nuevo Museo Smithsonian en el National Mall en Washington, D.C. Así mismo, fue nombrado presidente de la junta de los Amigos del Museo Nacional del Latino Americano en 2012 y continúa liderando los esfuerzos de promoción, destinados a mantener el apoyo del Congreso para la finalización del museo.

Wilson se graduó de la Universidad Estatal de Ohio con una licenciatura en economía. Inició su carrera en Wall Street en 1993 y ascendió de manera constante desde la sala de correo hasta la suite ejecutiva, obteniendo el reconocimiento nacional como el Analista minorista especializado número 1 de Forbes en 2006.

Su liderazgo proviene de muchos años de servicio en juntas corporativas, juntas asesoras corporativas y décadas de interacción con directores de juntas corporativas y directores ejecutivos. Es miembro del comité directivo de gobierno de CEO Action for Diversity & Inclusion, la iniciativa corporativa de CEO más grande del mundo centrada en la diversidad, la equidad y la inclusión.

En junio de 2021, Wilson fue incluido en el Salón de la Fama de la Oficina de Diversidad e Inclusión de la Universidad Estatal de Ohio, por su vida de logros y su dedicación para compartir sus inspiraciones con los estudiantes de su amada alma mater.

Definitivamente, su trayectoria habla por sí sola; Cid Wilson es un orgullo dominicano estadounidense y, en esta edición sobre talento humano y liderazgo, quisimos conocer su visión acerca de las oportunidades que los hispanos tienen en medio de la Transformación Digital en los Estados Unidos.

¿Cómo cree que la transformación digital está afectando la inclusión y el desarrollo del talento hispano en las empresas estadounidenses?

Sabemos que la economía continúa desarrollándose, y la tecnología sigue de modo cambiante. Ambos aspectos van de la mano. Tenemos que asegurarnos que las oportunidades en el futuro incluyan a nuestra comunidad y talento latino. Las empresas deben invertir en la educación y desarrollo tecnológico como parte de su transformación digital, y que nuestro talento latino tenga acceso directo a esta información. STEM, que une a las 4 áreas importantes de conocimiento en las que trabajan científicos e ingenieros, es un concepto vital dentro de la fórmula exitosa de nuestro talento latino y futuros líderes. Una de las cosas que nos preocupa, es que mucha de las empresas no incluyen representación latina desde el punto de vista educativo.

> *Muchas de las tomas de decisiones, desde el punto de vista de contratación de talento, no incluye el concepto de DEI (Diversity, Equity and Inclusion), el cual es vital en el proceso de reclutamiento de talento latino en los Estados Unidos.*

¿Cuáles son las iniciativas que HACR está llevando a cabo para promover la inclusión y el desarrollo del talento hispano en el contexto de los avances tecnológicos?

Nuestra misión es liderar e incluir al talento latino en la América Corporativa, sin importar en cual campo profesional pertenece. Manejamos a cada empresa como una organización tecnológica, siempre buscando soluciones que las ayuden a incluir dicha transformación tecnológica como parte de su plan de desarrollo de una forma multicultural, y que incluyan la participación de los latinos en los Estados Unidos.

Este método de reclutamiento de talento de las empresas es vital, especialmente para profesionales latinos que puedan ejercer en roles ejecutivos y gerenciales. De esta manera, podemos tener representación de nuestra comunidad en puestos de toma de decisiones, importante para el crecimiento de nuestro talento. Las estrategias de diversidad y de tecnología van de la mano en todos estos aspectos.

Mi recomendación es que todas las compañías deben ser pilares de DEI (Diversity, Equity and Inclusion), y siempre tomando en cuenta quiénes son las personas que están detrás de las cortinas tomando las decisiones que nos afectan a todos.

¿Cómo cree que las empresas pueden aprovechar mejor el talento hispano en el contexto de la transformación digital?

Mi recomendación es que las compañías deben de reconocer que los latinos tienen todo el conocimiento tecnológico, especialmente la nueva generación de latinos. Tenemos una gran responsabilidad de asegurarnos que nuestro talento debe ser incluido en los procesos de educación continua y actualizaciones, que son importantes para el desarrollo de nuestros profesionales en el campo tecnológico. Existen organizaciones que se especializan en ofrecer los recursos tecnológicos necesarios como la Society of Hispanic Professional Engineers (SHPE), Hispanic IT Executive Council (HITEC) y Latinas On Fast Track (LOFT). Estas organizaciones se enfocan en el desarrollo de talento latino dentro del campo de la tecnología. Dichos recursos permiten que las puertas de información siempre permanezcan abiertas para nuestra comunidad profesional latina. De esta manera, el proceso educativo de actualización y desarrollo profesional está al alcance de todos y se disminuye el riesgo de que nos quedemos atrás en medio de este proceso tan dinámico como lo es la transformación digital.

¿Cuáles son los desafíos más grandes que enfrenta el talento hispano en el contexto de los avances tecnológicos y cómo cree que se pueden superar?

El reto más común dentro una industria que se transforma, es cómo te enfocas en ofrecer talleres y ofrecer los recursos necesarios para satisfacer educación continuada, en especial con los adultos profesionales. No hay duda, que la transformación digital es algo que siempre está evolucionando. Es importante asegurarnos que estas tecnologías esten disponibles a los profesionales latinos, y al nivel educativo dentro del sistema educacional del país. Apoyo totalmente los métodos de entrenamiento y educación continuada en el lugar de trabajo. Esta transformación digital debe estar enfocada en la inclusión de profesionales latinos. Debe haber comunicación directa entre el mundo corporativo y el sistema educativo del país para que las expectativas de llenar estos puestos se logren. La comunicación debe estar siempre presente en todos sus aspectos. Las empresas en la América Corporativa deben de tomar un rol como líderes para hacer este tipo de transformación digital presente y accesible a nuestro talento latino.

¿Cómo ha sido su experiencia personal como líder hispano en el contexto de la transformación digital?

He utilizado la tecnología y he estado involucrado en la transformación digital como parte de nuestra misión de adelantar talento profesional latino en la América Corporativa. Hoy día, podemos tener juntas o reuniones productivas de manera virtual. Pero necesitamos mucha más representación de nuestro talento en este espacio y tenemos las alianzas que nos ayudan a identificar estas oportunidades en la América Corporativa. Desde el punto de vista personal, y trabajando por 21 años como líder en Wall Street, yo fui testigo de cómo la transformación digital se desarrollaba, y había que aprender todos los días nuevos métodos tecnológicos

HACR
LATINA
EMPOW(H)ER
SUMMIT™
HACR
HISPANIC AS
CORPORATE R

para mantenernos relevantes con las aplicaciones y procesos que, sin duda, van de la mano con los cambios tecnológicos, para mantenernos competitivos.

¿Qué consejos le daría a los jóvenes hispanos que buscan desarrollar su carrera en el contexto de los avances tecnológicos?

Mi consejo comienza con seguir aprendiendo. Deben siempre estar atentos y prestar atención a lo que está sucediendo en el mundo tecnológico y dentro de sus campos profesionales. Quince años atrás, las redes sociales no eran la norma. Hoy día, todo eso ha cambiado, y ya es una necesidad, especialmente de tener una cuenta, por lo menos con la red social de LinkedIn. Deben siempre estar abiertos a cambiar y desarrollar sus destrezas. Deben de siempre buscar y extender sus talentos para seguir avanzando y adquirir el crecimiento profesional. Siempre busquen aprender. Cuando tu trabajo se convierte en una rutina, eso significa que debes seguir alimentando tus conocimientos de manera continua, y prestar atención a los desarrollos constantes dentro del campo de la transformación digital.

¿Cómo cree que la cultura hispana puede contribuir al éxito de las empresas en el contexto de la transformación digital?

Existe tanta diversidad dentro de nuestra cultura latina, que la inteligencia cultural toma gran parte de esta transformación digital. Esto viene de las experiencias de vida de cada individuo ya sea que nacieron en Estados Unidos o llegaron a este país como inmigrantes, entre otros. Este tipo de inteligencia cultural es importante cuando se trata de toma de decisiones en diferentes mercados dentro de la comunidad latina en los Estados Unidos.

¿Cuáles son las historias de éxito más inspiradoras que ha visto en relación al talento hispano y los avances tecnológicos?

Siempre me motiva e inspira cuando veo historias de éxito, y tenemos tantas. Cada vez que vemos un latino o latina que ocupa un puesto importante al nivel de "C-Suite", esto nos indica que muchas iniciativas dentro de la transformación digital son lideradas por nuestros profesionales. Es un cambio muy importante porque es un indicativo de que la América Corporativa nos está aceptando y seguimos trabajando hacia ese norte.

> *Estamos creando una cultura empresarial que apoya la inclusión de profesionales latinos en este mundo corporativo.*

¿Cómo cree que la comunidad hispana puede apoyar el desarrollo del talento hispano en el contexto de la transformación digital?

Una de las mejores maneras es de asegurarnos que estamos ofreciendo incentivos a nuestros jóvenes, que puedan seguir adquiriendo los conocimientos necesarios para avanzar y competir en el campo de la tecnología. Que su participación esté integrada con la tecnología y en nuestras escuelas. Que participen en programas tecnológicos en las escuelas y universidades, y que tengan los recursos necesarios para poder competir. Un ejemplo es que tengan acceso a programas de subsidio de Internet y WIFI, y que los dispositivos y aplicaciones que utilizan tengan las versiones más actualizadas de sus sistemas operativos. Estas iniciativas deben de ir de la mano y disponibles en ambos idiomas, tanto en inglés como en español.

Premium Content

LA GESTIÓN DEL TALENTO
EN LAS EMPRESAS

Javier Giménez Divieso

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

La 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

Acompaño 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

Freddy Arias

Director of Content Strategy de Tarima TV

En esta era de transformación digital, es crucial adaptarse y liderar

Para los nuevos emprendedores, Arias recomienda no subestimar el poder de la educación, debido a que todos tienen la capacidad de llegar al éxito con pasión y dedicación.

Freddy Arias, un titán en el ámbito de los medios y la tecnología, está liderando una revolución en la música latina y la educación financiera. Como el cerebro detrás de Tarima TV, ha logrado elevar el canal a nuevas alturas, atrayendo audiencias tanto en la República Dominicana como en Estados Unidos. Su visión ha transformado a Tarima TV de un simple proyecto en una potencia mediática seguida por millones.

Pero eso no es todo, Arias se encuentra en las etapas iniciales de un nuevo emprendimiento audaz: Comercio TV, la primera red de noticias financieras en español en Estados Unidos. Su misión es empoderar a la comunidad hispana con conocimientos financieros, marcando un hito en su compromiso con la educación y el empoderamiento comunitario.

Desde 2005, es el fundador de SPLEX KNOW, una agencia de medios centrada en publicidad estratégica y producción de contenido. SPLEX KNOW ha evolucionado para adaptarse a una industria en constante cambio, incluyendo divisiones especializadas en comerciales y videos de alta calidad.

Con más de 30 años de experiencia, Freddy está siempre al tanto de las tendencias emergentes, especialmente en cómo la tecnología redefine su sector.

Pero su visión va más allá del entretenimiento; Freddy tiene una pasión por la educación y considera que es esencial en el contenido actual. Como padre de cuatro hijos, abuelo de cuatro nietos y esposo desde hace más de 40 años, es un pilar en su comunidad y un referente en el mundo empresarial. Para él, la excelencia no es una opción, sino una obligación. Arias es un verdadero líder que fusiona talento y tecnología para liderar el cambio.

¿Podría compartir con nuestros lectores cuál ha sido la inspiración detrás del éxito de Tarima TV y cómo ha consolidado su posición como referente en la industria de la música?

La inspiración detrás del éxito de Tarima TV proviene de años de experiencia en la industria musical y la búsqueda constante de oportunidades únicas. Tarima TV se destaca como el primer canal de conciertos latinos las 24 horas, llenando un vacío evidente en el mercado de la televisión hispana.

A medida que se encuentra en las etapas iniciales del lanzamiento de Comercio TV, ¿qué visión tiene para la primera red de noticias financieras en español en los Estados Unidos y cómo espera que impacte en la comunidad hispana?

Comercio TV surge como una respuesta a la necesidad de educación financiera en la comunidad hispana. Nuestra visión es llevar conocimiento, educación, información, crecimiento y empoderamiento a esta comunidad, permitiéndoles tomar control de sus asuntos financieros y salir de la marginalidad que han experimentado durante mucho tiempo.

Fundó SPLEX KNOW en 2005, que ha evolucionado con el tiempo. ¿Podría comentar sobre cómo ha mantenido su agencia de medios relevante y adaptable en una industria en constante cambio?

SPLEX KNOW ha evolucionado con la industria de los medios. A lo largo del tiempo, hemos aprendido a adaptarnos a los nuevos modelos de ventas de publicidad y a la aparición de medios digitales y redes sociales. Nuestra capacidad de adaptación es fundamental para mantenernos relevantes.

Su enfoque en las tendencias emergentes y la tecnología redefiniendo el sector es evidente. ¿Podría compartir con nosotros una experiencia en la que haya liderado exitosamente a través de la adaptación a la transformación digital?

La adaptación a la transformación digital se volvió esencial con el surgimiento de la televisión en streaming. Nuestro nuevo proyecto, Comercio TV, se ha diseñado para distribuirse en plataformas de streaming a nivel global, lo que nos permite llegar a un público más amplio y mantenernos a la vanguardia de las tendencias emergentes.

Además de su éxito en el entretenimiento y los medios, también tiene un compromiso con proyectos educativos. ¿Cómo ve la importancia de la educación en el contenido actual y cuál es su enfoque en esta área?

La educación es fundamental en el contenido actual. Nuestra plataforma Comercio TV está centrada en llevar educación financiera a la comunidad hispana. Creemos que la educación es la clave para empoderar a las personas y cambiar sus vidas.

Con una carrera exitosa y una vida familiar sólida, ¿podría compartir algunas de las lecciones clave que ha aprendido a lo largo de más de 30 años de experiencia en la industria y más de 40 años de matrimonio?

En mi experiencia, la clave para mantenerse en la industria es el trabajo enfocado y constante. En cuanto al matrimonio, aprender a ceder y trabajar juntos como equipo es esencial para construir una vida familiar sólida y duradera.

Como un pilar en su comunidad, ¿cómo se ha involucrado para marcar una diferencia y servir de modelo a seguir tanto en el mundo empresarial como en la vida cotidiana?

Me involucro en mi comunidad ayudando, educando y alentando a las personas a crecer y cambiar sus vidas. Creo que es fundamental servir de ejemplo y contribuir al bienestar de la comunidad.

La excelencia es claramente una parte fundamental de su enfoque. ¿Podría destacar cómo esta mentalidad de excelencia ha contribuido a su éxito y al éxito de sus proyectos?

La mentalidad de excelencia es crucial. Siempre he creído que hacer las cosas con excelencia es la clave para el éxito. Esto se refleja en la calidad de nuestros proyectos y en cómo impactamos positivamente en la comunidad.

Finalmente, ¿qué consejo valioso le gustaría compartir con los emprendedores jóvenes que aspiran a liderar en la intersección de la tecnología, los medios y la educación, basado en su propia experiencia y trayectoria?

Mi consejo para los emprendedores jóvenes es mantenerse actualizados, aprender constantemente y estar dispuestos a adaptarse a los cambios. También, no subestimen el poder de la educación y la importancia de marcar la diferencia en la comunidad. El mundo es amplio, y todos tenemos la capacidad de triunfar si trabajamos.

TARIIIA™
TU PRIMER CANAL DE CONCIERTOS latinos!™

PROJECT

TRANSFORMATION

XIII Congreso Internacional de Dirección de Proyectos #PMIRD 2023

KEYNOTE SPEAKERS

Sebastián Lora

Ricardo Vargas

Américo Pinto

Pablo Lledó

TALLERES PRE-CONGRESO

Fecha: 28 de Septiembre 2023 Duración: 4h

"El sistema paso a paso para vender tus ideas y proyectos"

SPEAKER: Sebastián Lora

"PMO Mastermind™: Estrategias avanzadas para que las PMOs generen valor"

SPEAKER: Américo Pinto

¡Regístrate ya!

28 - 30 SEPTIEMBRE

PUNTA CANA

Adm CLOUD iERP

We work where we vacation.

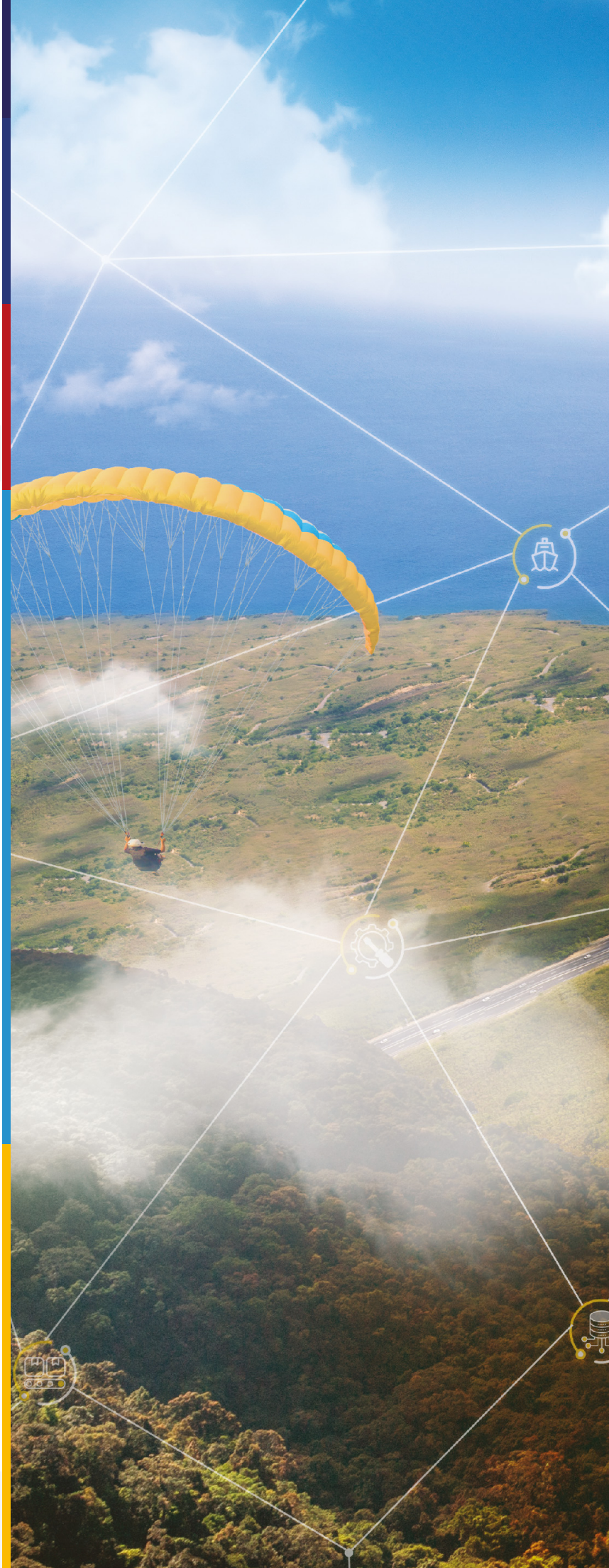
Adm Cloud es el sistema ERP inteligente que te garantiza el **control total** de las gestiones de tu empresa, aportándote una vista 360° donde sea que estés.

Explora las maravillas de República Dominicana con la confianza de que todas las necesidades de tu negocio son atendidas con el sistema de gestión empresarial más robusto del mercado.

+1000 empresas en **+10 países** se mantienen conectadas con Adm Cloud iERP: **un producto 100% dominicano**.

Simple, Completo, Flexible.

@admcloudlatam www.admcloud.net



11:41
2112 SRL
Gastos
por Cuenta
Primeras 10 Cuentas
ago. 2023
11.7%
4.7%
4.7%
3.7%
2.7%
1.6%
0.9%
11.7%
19.5%
38.9%
Salarios
Vacaciones
Gastos de Representación
Seguros
Horas Extras
Publicidad
Transporte
Electricidad
Incentivos
Comunicación
Detalle
Dashboard
Tareas
Menú

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.

Recientemente, 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 psicosensorial

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.

¿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.

¿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.

ACRŌPOLIS *lab* BY ADEN

La plataforma de
capacitación para tu empresa

- ***Métricas del Progreso 24/7***
- ***Educadores Internacionales***
- ***10 Rutas Formativas***
- ***600 Cursos***

Optimiza *el rendimiento de tu organización con* ***Acrópolis LAB***

ESCANEA Y COMIENZA YA

Juan Andrés Romero

CEO en Larimar City & Resort
CEO CLERHP Estructuras S.A

Larimar City & Resort, el proyecto más innovador de la zona de Punta Cana

Se construirá sobre un terreno de 350 hectáreas y será un gran generador de desarrollo para la zona Este del país.

Larimar City & Resort es la materialización del sueño personal y profesional del arquitecto Juan Andrés Romero, CEO de CLERHP Estructuras. Se trata de una ciudad resort planificada desde cero, aplicando conceptos técnicos de eficiencia y sostenibilidad, en un terreno de tres millones y medio de metros cuadrados, ubicado en la zona de Punta Cana, específicamente en el farallón del municipio La otra banda, al Este de República Dominicana.

Una vista privilegiada acompañada de brisa fresca recibió al equipo de Factor de Éxito cuando llegó a visitar el lugar, junto a Romero. "Cuando vi el terreno fue una experiencia casi religiosa que conectó diferentes momentos de mi vida con el proyecto y supe que ese era el sitio. Creo que yo no escogí el lugar, el lugar me escogió a mí", dijo.

La visión de Juan Andrés Romero detrás de la creación de la ciudad es concentrar la edificación en torres, lo cual libera espacio para destinarlo a zonas verdes y otros usos recreativos, y permite una mayor eficiencia en los servicios como recogida de basura, suministros, etc. A su vez, este diseño en torres también favorece una optimización en cuanto a la propia edificación, reduciendo la repercusión de áreas comunes, ascensores, etc, lo que se traduce en eficiencia en el mantenimiento, seguridad y gestión de los condominios. Todo ello permite una mejoría de los costes y con unos precios francamente competitivos para el nivel de amenidades que ofrece Larimar.

"Y ahí es donde está el sueño, crear un lugar para vivir o ir de vacaciones con un nivel de servicios espectacular, un malecón al estilo del mediterráneo con restaurantes y tiendas, beach-clubs en un entorno de piscinas y playas artificiales desde donde las vistas panorámicas son sobrecogedoras. Una experiencia única", expresa Romero.

El proyecto, cuyo nombre se inspira en la piedra nacional por su conexión con la naturaleza, y la paz y serenidad que infunde al mirarla, apunta a un público variado. "A mí me gustaría tener un mix porque quiero que sea una ciudad y no solo un lugar de vacaciones. Me gustaría que hubiera gente que viviera todo el año, niños, personas mayores; sin embargo, el cliente objetivo de esta primera etapa de lanzamiento es el senior, el que está buscando un destino donde lo tiene todo cerca y fácil para vivir; el deporte, la salud, todo junto en un mismo proyecto, en un sitio como República Dominicana que ofrece durante los 12 meses del año un clima y una gente excepcionalmente amigables".

Larimar City & Resorts es un proyecto que a cualquier persona, de cualquier parte del mundo puede interesar, pero el foco está en el mercado español, latinoamericano y norteamericano; "principalmente, Estados Unidos y Canadá, por la cercanía cultural y por la curva de jubilación de estos dos países, que proyecta habrá una demanda muy fuerte no solo para Larimar, sino en el país entero", señala Romero.

La proyección de la constructora CLERHP Estructura es terminar Larimar City & Resort en 2035-2036, generando en la etapa de construcción más de 20 mil empleos directos. "Lo tenemos planificado en 10 etapas. "En el proyecto no está

concebido encapsular una etapa, parar y hacer otra, sino es un continuo, de forma que siempre se está construyendo y cada 6 meses, aproximadamente, se vayan entregando amenities nuevas para que los que han entrado en primera fase puedan ir disfrutando".

Pasaron 15 años hasta que logró concretar el proyecto, ¿cómo fue la génesis? ¿En qué se inspiró la idea inicial?

En mi primera etapa profesional tuve la ocasión de participar en un proyecto muy interesante que combinaba un campo de golf con lagunas artificiales para el baño. En ese proyecto el concepto era cerrado, mucho terreno pero muy pocas amenidades, por lo que les plantee el concepto del malecón estilo mediterráneo que pudiera funcionar como una amenidad autónoma, con acceso de público para garantizar un buen nivel de servicios. Aquello era mucho más pequeño que Larimar, pero pude trabajar con detalle la mayoría de soluciones que ahora estamos desarrollando en el proyecto. Al final, con la vista panorámica y una infraestructura tan potente, acabas convirtiendo un terreno a 7 kilómetros de mar en una primera línea con toda la experiencia de playa. Al final en la playa tienes la arena, una lamina de agua y el horizonte. En Larimar tienes eso mismo, pero ves el horizonte desde una posición elevada.

¿Cuál es el alcance y las dimensiones del proyecto y cómo contribuirá al desarrollo de la región?

El proyecto se desarrolla sobre un terreno de 350 hectáreas y será un gran generador de desarrollo para la zona. Se pondrán en el mercado un gran número de unidades residenciales y, además, bastantes plazas hoteleras, aunque el concepto de hotel difiere de clásico "todo incluido" que abunda en la zona, para ir a un concepto más urbano donde el huesped disfruta del hotel pero también de todo lo que le ofrece Larimar a nivel de ocio y gastronomía. Por ello, entendemos que Larimar viene completar la oferta de la zona con un nuevo concepto que en otros lugares turísticos del mundo funciona muy bien. Así mismo, por las propias dimensiones de Larimar, hace que aquellos proveedores locales con los que se alcancen acuerdos, puedan desarrollarse enormemente y con seguridad, dado que el proyecto les ofrece la posibilidad de crecer con visión de largo plazo. Al final, un proyecto como este debe actuar como catalizador para el desarrollo industrial en la región.

Como CEO y creador del proyecto, ¿cómo ha sido el proceso de alianzas estratégicas para concretar Larimar City & Resort? ¿Cómo ha sido el manejo de los diferentes equipos multidisciplinarios?

El proceso de alianzas estratégicas sigue abierto. Como he indicado, los acuerdos con proveedores tienen el potencial de ayudar a esas empresas a crecer apoyados en contratos de gran importancia y con visibilidad a largo plazo. Por ello, tratamos de que la industria de la construcción local se vea beneficiada por ese potencial, a la vez que tratamos de implementar nuevas soluciones con la transferencia tecnológica que eso supone para la industria local. Queremos que el nivel de calidad de Larimar sea muy elevado y, para ello, requerimos que los proveedores alcancen ese nivel sabiendo que el conocimiento adquirido repercutirá en otros proyectos de la zona.

El manejo de los equipos es algo que parece más complejo de lo que es, puesto que es algo que va creciendo y lo vas gestionando a medida que crece. De esa manera, los procesos y las personas se van adaptando entre sí. Suena mucho más complejo cuando todo lo ves funcionando por primera vez. Tenemos un excelente equipo de profesionales y una mentalidad muy abierta a los métodos de gestión más modernos y eso nos permite ser muy ágiles en la adaptación a los cambios que se producen, irremediablemente, en un proyecto de esta magnitud y duración.

¿Cuál será el aporte del proyecto en sus diferentes fases a la economía del país, en términos de empleos, inversión, tecnología?

A nivel económico, el proyecto tiene un impacto muy importante, pero también es cierto que el país en sí es ahora mismo un polo de atracción de la inversión y nosotros solo somos una pequeña parte de lo que viene. A nivel de empleo habrá un impacto importante durante la construcción, pero después, con la ciudad en funcionamiento, se generará una gran cantidad de empleos de mayor calidad y a la largo plazo. Larimar es una ciudad y como tal generará una importante economía interna, además del propio impacto en la zona. A nivel de tecnología existirá

una necesariatransferencia tecnológica hacia los proveedores además de la implantación de modernos sistemas de control y gestión de la Smart City que alcanzan la seguridad, la salud, la gestión energética y en confort de los residentes.

¿Cuál es el enfoque en cuanto a infraestructura, servicios y amenidades para asegurar una alta calidad de vida para los futuros residentes e inversores de Larimar City & Resort?

La idea que dirige las decisiones es hacer infraestructuras, servicios y amenidades de mucha calidad dado que el coste se diluye en el volumen de la propia ciudad. Al haber mayor cantidad de consumidores de los servicios podemos diluir el coste y aumentar la variedad de oferta manteniendo la rentabilidad de las empresas que prestarán los servicios. Para tener los mejores restaurantes es necesario tener clientes para que esos negocios sean rentables también para los empresarios que los regentan. Y esto es extrapolable a todo.

¿Qué aspectos de sostenibilidad se han tenido en cuenta en el diseño y construcción de Larimar City & Resort?

La sostenibilidad afecta a todo, y en Larimar la tenemos en cuenta desde la fase de diseño. Un buen diseño hará que los consumos energéticos sean más reducidos, además de buscar después que la generación de energía sea lo más limpia posible. El tratamiento del agua es fundamental. Recogida de agua de lluvias, explotación responsable de otras fuentes de agua, tratamiento para que el agua se pueda consumir en las viviendas, tratamiento de aguas residuales, etc. Hay que cubrir todo el ciclo del agua para garantizar su pureza y uso responsable. El área verde es muy extensa en Larimar, lo que permite que siga existiendo un filtrado suficiente a los acuíferos del agua de lluvia, un ambiente más fresco y agradable, y espacios donde realizar actividades deportivas y descanso en el exterior.

¿Cuál será el impacto ambiental de Larimar City en comparación con las ciudades tradicionales en el área?

Toda construcción tiene un impacto y lo que se trata es de tenerlo controlado. La diferencia de Larimar con otros proyectos es que ese impacto está planificado desde el principio, tratando que las personas puedan convivir con la naturaleza lo máximo posible, teniendo en cuenta que es una ciudad y habrá muchas personas viviendo en ella. Mantener al máximo posible la flora local, el ciclo del agua, y manteniendo libre de residuos la zona. En estos momento, existe toda una industria de sostenibilidad en el sentido más amplio en la que hay que apoyarse para garantizar que todo el desarrollo esté perfectamente preparado para el reto que supone ser neutro con el entorno.

LARIMAR
CITY & RESORT

El nuevo destino en Punta Cana cuenta con opciones especiales para inversores:

- **Modalidad Developer as a Service:** destinado a desarrolladores inmobiliarios, en la que puede adquirir una torre completa para personalizar el diseño y venderla bajo su marca. La constructora se encarga de entregar la torre llave en mano a un precio que fijan desde el principio. Este es un producto le permitirá ser desarrollador inmobiliario en República Dominicana sin la complejidad de estructurar todos los departamentos de operaciones y con la inversión inicial asegurada.

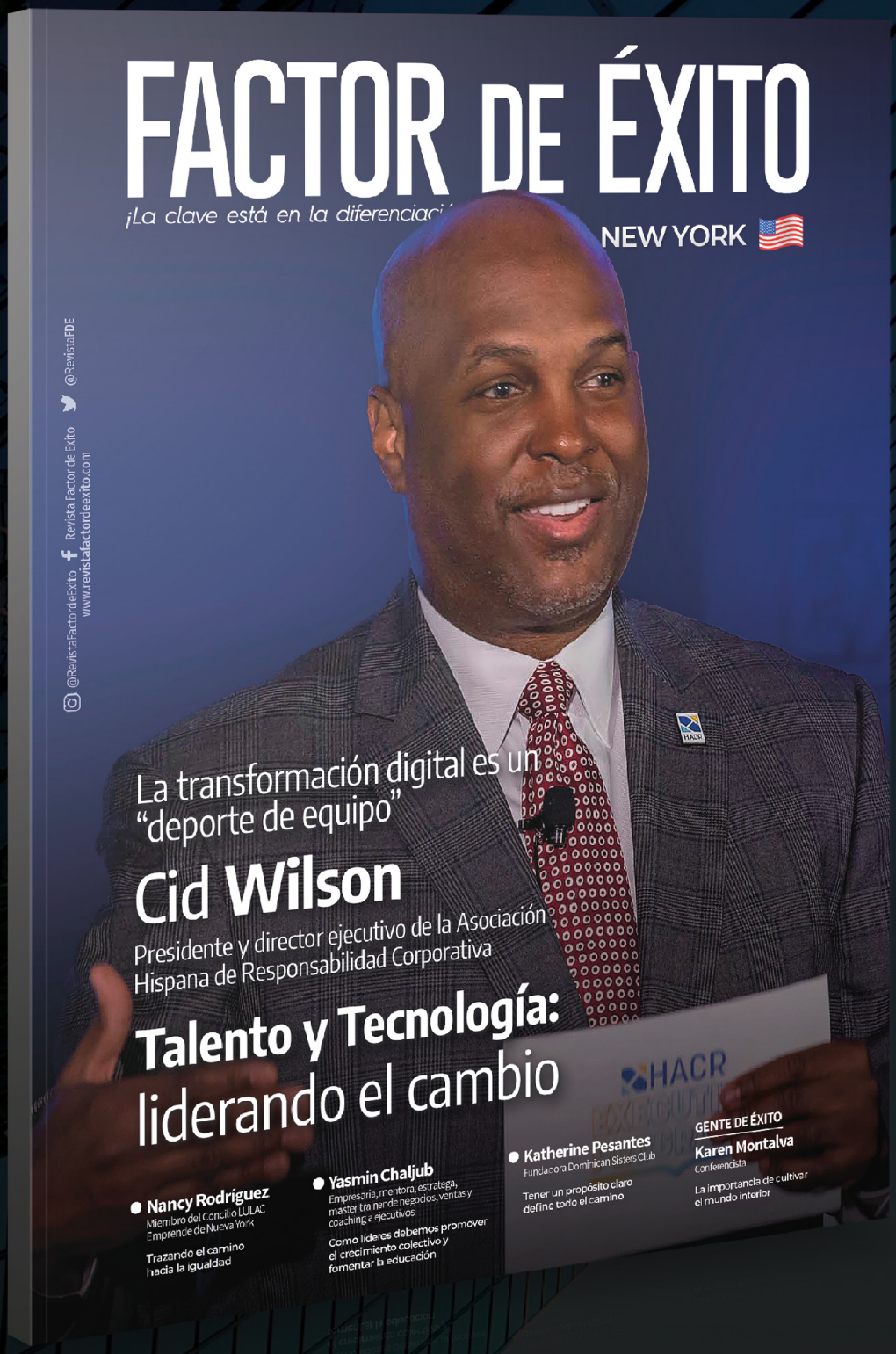
- **Seguro sobre su inversión:** garantiza que todos los compradores reciban la devolución de la totalidad del dinero en caso de que no se le entregue su vivienda. Adicionalmente, se cuenta con productos específicos para aquellos compradores que buscan rentabilidad desde el primer día.

- **Pequeños inversores:** por la compra de unidades con pago del 100 %, el comprador recibe, además del seguro, una remuneración anual de 5 % en pagos trimestrales. Si la compra supera las 5 unidades y los 500.000 USD se aumenta la remuneración al 8 %. El inversor obtiene así un rendimiento durante el periodo de construcción y, además, la plusvalía inmobiliaria de comprar en plano.

- **Bulid to Rent:** venta de torres completas con descuentos especiales o acogiéndose a los esquemas anteriores de remuneración, donde el inversor puede personalizar el diseño y comercializar el alquiler con marca propia. La constructora da la opción al inversor de alquilarles el edificio completo a la entrega, manteniendo la rentabilidad del 8 % y encagándose de la explotación.

LARIMAR

CITY & RESORT



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

FDE
FACTOR DE ÉXITO

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** >>>

Denisse Oller

Periodista, escritora, documentalista y empresaria

Presidenta de la empresa de multimedia Newsworks Productions, LLC

Denisse Oller, una figura destacada en el mundo de los medios de comunicación y más allá, ha dejado una huella profunda en la industria y en la comunidad hispana en los Estados Unidos. Desde sus inicios como la primera presentadora a nivel nacional del Noticiero Univision "Edición de Fin de Semana", Denisse ha demostrado su pasión por el periodismo, la diversidad y la excelencia. Su enfoque en la colaboración y la comunicación ha influido en su liderazgo como presidenta de Newsworks Productions, LLC, una consultora multimedia que crea contenido inspirador y educativo para la comunidad hispana. Denisse ha utilizado su voz y plataforma para abogar por la inclusión y la educación, y su pasión por la cocina y el bienestar se ha entrelazado con su carrera. A través de su adaptabilidad a la transformación digital y su compromiso con la innovación, Denisse Oller continúa siendo una inspiración para los jóvenes talentos y una defensora incansable de la comunidad hispana y la excelencia en los medios de comunicación.

Denisse Oller personifica la pasión, el compromiso y la diversidad en la industria de los medios de comunicación, siendo un faro de inspiración y excelencia. Su narrativa es un recordatorio constante de que el éxito no es solo la acumulación de premios, sino la capacidad de trascender barreras, fomentar la colaboración y dejar un impacto duradero en la comunidad y en el mundo de la comunicación.

La industria de los medios de comunicación está llena de figuras talentosas, pero pocas han dejado una marca tan profunda como Denisse Oller. Periodista, escritora, documentalista y empresaria, Denisse ha trascendido los límites de la pantalla para convertirse en una líder influyente en la televisión hispana en los Estados Unidos.

Nacida en Puerto Rico, Denisse Oller no solo conquistó la televisión, sino que se convirtió en una pionera en el periodismo hispano de los Estados Unidos. Fue la primera presentadora a nivel nacional del Noticiero Univision "Edición de Fin de Semana", un hito histórico en el panorama mediático hispano. A lo largo de su carrera, ocupó roles de corresponsal y presentadora en ciudades icónicas como Los Ángeles, Miami, Washington y Nueva York.

Su pasión por el periodismo y su búsqueda constante de la excelencia le valieron innumerables premios, incluyendo diez Emmys, múltiples premios A.C.E. y el prestigioso premio nacional "Edward R. Murrow" por su destacada labor investigativa. Denisse se convirtió en una voz influyente en la comunidad hispana, no solo por su habilidad para informar, sino también por su compromiso con la diversidad y la inclusión. A lo largo de su carrera, ha utilizado su plataforma para fomentar la sensibilización sobre temas de importancia, desde la diáspora latinoamericana hasta la lucha por la igualdad y los derechos humanos.

Pero Denisse Oller es mucho más que una periodista galardonada. Es una emprendedora visionaria que ha llevado su pasión por la comunicación a nuevas alturas. Como presidenta y CEO de Newsworks Productions, LLC, Denisse lidera una consultora multimedia independiente dedicada a desarrollar contenido instructivo y entretenido para la comunidad hispana en los Estados Unidos. Bajo su dirección, Newsworks se ha convertido en un faro de innovación y creatividad, centrado en la creación de contenidos de tendencia que inspiran, educan y promueven un estilo de vida saludable.

Una de las claves del éxito de Denisse Oller radica en su enfoque colaborativo y su habilidad para liderar equipos multiculturales. Reconociendo la importancia de la diversidad, Denisse ha creado un entorno en el que cada voz es valorada y cada perspectiva es considerada. Su experiencia como presentadora y entrevistadora ha influido en su capacidad para escuchar y comprender, lo que se refleja en la forma en que lidera y colabora con su equipo.

La pasión de Denisse por la cocina también ha dejado una huella en su carrera. Graduada del prestigioso Instituto de Educación Culinaria de la ciudad de Nueva York, Denisse ha combinado su amor por la comida con su compromiso con la salud y el bienestar. Ha compartido su conocimiento a través de segmentos de cocina saludable en español e inglés, y ha promovido la importancia de una alimentación consciente y equilibrada.

En un mundo en constante evolución, Denisse Oller se ha mantenido a la vanguardia de las últimas

tendencias en transformación digital. Reconociendo la importancia de la tecnología en la creación de contenido multimedia relevante, ha integrado plataformas digitales y estrategias innovadoras en su empresa para mantenerse relevante en un mercado en constante cambio.

A lo largo de su inspiradora trayectoria, Denisse Oller ha demostrado que el éxito no se trata solo de logros individuales, sino de la capacidad de elevar a otros mientras avanzamos. Su enfoque en la educación, la inclusión y la colaboración ha dejado una marca perdurable en la comunidad hispana y en la industria de los medios de comunicación. Denisse es una prueba viviente de que la pasión, la determinación y el compromiso pueden abrir puertas insospechadas y llevarnos a alturas inimaginables. Su historia es un recordatorio de que el éxito no solo se mide en premios, sino en el impacto duradero que dejamos en el mundo que nos rodea.

Denisse Oller personifica la esencia misma de la pasión, el compromiso y la diversidad en la industria de los medios de comunicación. Su trayectoria ejemplar no solo se mide en premios y reconocimientos, sino en su habilidad para trascender fronteras, fomentar colaboraciones fructíferas y dejar una huella imborrable en la comunidad y en el mundo de la comunicación. Su historia es un testimonio inspirador de cómo la dedicación y la creatividad pueden elevarnos a alturas insospechadas, al tiempo que impulsa un cambio positivo en la sociedad que la rodea.

EXPO Cumbre 2024

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

Diseñado como un evento multisectorial, el evento reunirá a exponentes y actores del sector industrial, empresarial y de negocios desde República Dominicana para la región Latinoamericana, el Caribe y de habla hispana en USA.

La Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024 es un encuentro pensado y diseñado para promover e impulsar las actividades e iniciativas empresariales y de negocios, destacando el valor diferenciador de República Dominicana como país anfitrión.

A través de una amplia variedad de actividades, como conversatorios, charlas, conferencias, foros, debates, actividades culturales y exposición comercial que abarcan los distintos segmentos, se busca fomentar el networking de los sectores productivos y sus respectivas cadenas de valor en Latinoamérica y el Caribe, además de promover las inversiones en la región.

El evento, es producido y organizado por la plataforma de comunicación Factor de Éxito: Factor de Éxito Group LLC de USA, Factor de Éxito Rolga Group S.R.L. de República Dominicana y Factor de Éxito C.A. de Venezuela, se realizará los día 25, 26 y 27 de abril de 2024 en el Convention Center del prestigioso Hotel Sanctuary en Cap Cana.

Apalancados en el alcance que Factor de Éxito ha construido en la región a través de sus plataformas comunicacionales, el evento llegará a una amplia audiencia de empresarios, profesionales e inversionistas de Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, y en los Estados Unidos para Atlanta, Miami y Nueva York.

La Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024 será una oportunidad única para conocer de primera mano cómo República Dominicana ha logrado posicionarse como el país que ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años en Latinoamérica y el Caribe.

Asimismo, los asistentes podrán presentar sus productos y servicios e intercambiar negocios con potenciales clientes y socios, al tiempo que se actualizan sobre las últimas tendencias del mercado regional y las oportunidades de inversión en sectores como turismo, inmobiliario, energía, finanzas, salud, entre otros.

"Nuestro compromiso con la promoción del país va más allá de la organización del evento. Aprovechamos nuestro sólido repositorio de información y seguimiento para resaltar los atractivos de la región, las tendencias de la industria, los destinos emergentes y las oportunidades de inversión en empresas y negocios. Al tener una presencia establecida en múltiples países, hemos desarrollado la capacidad de llegar a una amplia audiencia de profesionales de la industria, inversores y entusiastas empresarios interesados con énfasis a los provenientes de los países como Colombia, Panamá, México, Chile y de USA: de las ciudades de Miami, Atlanta y New York", destaca Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito.

Factor de Éxito, como plataforma de comunicación, está comprometido en impulsar el crecimiento y la excelencia en la región.

¡Definitivamente, la Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios será el escenario para el intercambio de conocimientos y oportunidades de negocio del 2024!

Los objetivos de la Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024 están centrados en:

- **Promover las empresas grandes, pequeñas y medianas y negocios en República Dominicana**
- **Fomentar el desarrollo turístico**
- **Ofrecer una visión global del mercado**
- **Proporcionar un espacio para el intercambio de conocimientos**
- **Potenciar el networking entre los participantes, apalancados con la plataforma Factor de Éxito.**

Nota: datos a julio de 2023.

ABRIL 2024 **CAP CANA**

EXPO Cumbre 2024

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

ProDominicana busca captar negocios con el sector de supermercados en NSA Trade Show EE.UU

El Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (ProDominicana) organizó la participación de la oferta exportable de empresas dominicanas para el Trade Show 2023 de la Asociación Nacional de Supermercados de Estados Unidos (NSA).

El evento, que se realizó en agosto en Nueva York, se vislumbró como la oportunidad para que loas exportadores dominicanos establecieran relaciones comerciales en el sector de supermercados independientes de USA.

En ese sentido, la directora ejecutiva de ProDominicana, Biviana Riveiro Disla, indicó que las empresas participantes aprovecharon las oportunidades de negocios que surgieron de esta feria, que contó con la participación de más de 75 empresas grandes de distribución, como Walmart, y los más de mil compradores de todos los supermercados de Estados Unidos, que son parte del NSA.

Además, indicó que durante la feria los participantes tuvieron un espacio para charlas y conferencias con el propósito de que adquirieran nuevos conocimientos sobre este sector. Riveiro reiteró que la idea era promover los productos dominicanos dentro de los supermercados con alta presencia de latinos en Estados Unidos como: Nueva York, New Jersey, Pensilvania, Connecticut, Rhode Island, Boston y Florida.

“Tuvimos una agenda de reuniones dentro de la feria de supermercados. Con estos recorridos aprovechamos para entender cómo hacer negocios con estos supermercados y qué estaban demandando en términos de productos. También ofrecimos una degustación de los productos dominicanos a compradores, con el fin de facilitar la entrada de estos productos a los supermercados estadounidenses”, detalló Riveiro.

Cabe destacar que, en el período enero-julio 2023, República Dominicana exportó un total de US$3,782.7 millones hacia Estados Unidos, equivalente a un crecimiento interanual del 1.3% en comparación con el mismo período del 2022 y un aumento del 29% con relación a este período del año prepandemia 2019. Es importante resaltar que este valor se posicionó como un récord histórico

en las ventas de productos dominicanos hacia este mercado durante los primeros siete meses del año.

De igual manera, los principales productos exportados durante este período fueron: Cigarros puros US$517.6 millones, disyuntores eléctricos US$440.7 millones, instrumentos y aparatos de medicina US$396.4 millones y los T-shirts y camisetas con US$208.2 millones, entre otros. El stand de la República Dominicana contó con la participación de las empresas: Jomisardys SRL, Laboratorio Capilo Español, Laboratorio Rangel, La Realeza Dominican Tobacco, Crazy About Organics SRL, Industrias Banilejas (INDUBAN), Grupo Bocel y United Brands Beers & Co. Entre los productos exhibidos por las compañías se encontraron: Dulces de leche, Jalao, Caramelos, Productos Capilares, Suplementos Naturales para la Salud, Cigarros, Organic Baby Food and Dried Fruit Snacks, Ron Siboney y Cerveza 809.

Es importante destacar que la Asociación Nacional de Supermercados de Estados Unidos mantuvo una membresía actual aproximada a 600 supermercados. El evento atrajo a empresas que buscaban exhibir y vender sus productos y servicios a compradores del sector de supermercados independientes provenientes diferentes partes del mundo.

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

TransSafe
VIP TRANSPORTATION & SECURITY

www.transsafe.net | +1 (829) 568-2564 | @transsafegeorge

Celia Cruz: 20 años de su Luz y Música

La cuidad de Miami será sede de los premios Hispanic Celebrities Award, dedicados a la inolvidable Celia Cruz en sus 20 años de fallecimiento.

TJBR Entertaiment presenta la tercera edición de los Hispanic Celebrities Award, dedicada a la Reina de la Salsa, Celia Cruz en conmemoración de los 20 años de su partida física y la celebración d su gran legado para todas las generaciones.

El evento que inició en el año 2021 con el fin de reconocer a las grandes celebridades hispanas se llevará a cabo el jueves 14 de septiembre del año en curso, en el teatro Manuel Artime de la ciudad de Miami, iniciará a las 6:30 de la tarde con la alfombra amarilla donde desfilarán más de treinta figuras internacionales pertenecientes al ámbito Artístico y Empresarial.

Jose Rosario, director y organizador del premio informó que la conferencia de prensa se efectuará este jueves 7 de septiembre a las 6:00 p.m. en CUZ Miami Venue, localizado en el 2600 NW 87 avenida #21, Miami, Florida 33172, donde se ofrecerán todos los detalles del evento dedicado Celia Cruz, la guarachera de Cuba.

"Estamos organizando una conferencia de prensa del premio más grande e importante que se celebrara este año en la ciudad de Miami y contaremos con la participación y apoyo de importantes líderes comunitarios, autoridades, artistas, actores y algunas sorpresas para los medios presentes", expresó Rosario.

Los Hispanic Celebrities Award, contará con la participación de: Angel López, exintegrante del grupo Son By Four; El Micha, Sergio Hernández, El Chacal, Srta. Dayana, Richie Cepeda, Alexis Valdés, Willy Chirino, Carlucho, Bobby Pulido, Carolina Tejera, Karen Martello, Juan Carlos Luces, Carlos Mesber, Carlos Adyan, Eduardo Antonio Gelena Solano, Sandra Peebles, Lucho Borrego, Jany González.

Así como de Daisy Ballmajo, Penélope Menchaca, Sabrina La Princesa, Aivy, Zoilita Suárez, Isela Castillo, Musi, AlfonsoTerán, Meliz, Jay Max, Ralphy Ray, Alinne Freitas, Mildred González, Ada Barreto, Janet & Luis Bonilla de Rum, Las Marielitas, Juan Carlos Luces, Alexander & Jhoancy Zapata, Michael Salazar, Javier Cantú, de la American Cancer Society, entre otras grandes personalidades que se anunciarán durante la rueda de prensa.

La arepa: tan nuestra, tan tuya

Septiembre es el mes de la arepa y P.A.N. invita globalmente a todos a unirse a esta celebración llena de sabor durante todo el mes.

La arepa celebra su día especial el segundo sábado de septiembre. Este alimento tan versátil, sabroso y que combina con diferentes sabores, cada día se hace más conocido en las gastronomías del mundo,

P.A.N., la marca de harina precocida de maíz, pionera en el mundo e ingrediente principal en la preparación de la arepa, extiende la celebración durante todo el mes con actividades en cada una de las ciudades del mundo en las que la arepa se ha hecho popular.

"Con la frase, tan nuestra, tan tuya, queremos celebrar la expansión de la arepa por el mundo, porque ya no conoce fronteras, no sabe de nacionalidad sino de sabores, y que, así como como la pizza, el taco o los sándwiches, pasa a ser un plato global que conquista paladares sin importar su origen", comentó María Alexandra Mendoza, directora de Mercadeo del Negocio Internacional de Empresas Polar.

Para celebrar a la arepa, la marca P.A.N. ha planificado una serie de actividades: "En septiembre volaremos con la imaginación de los más pequeños de la casa, llevándoles la magia de P.A.N., creando una experiencia llena de color y tradición en cada actividad mientras los alentamos a conocer y disfrutar de la arepa desde temprana edad".

La arepa, tan nuestra, tan tuya, recorre el mundo para celebrar con todos

Estados Unidos: La celebración de la arepa, además de tener espacio en cada una de las areperas que crecen en este país, la marca P.A.N. ha preparado diferentes actividades en Florida, punto de concentración del mercado latino y amante de las arepas, entre ellas la búsqueda de la mejor arepa de Miami en alianza con The Hungry Post; concursos en redes sociales, obsequios sorpresa para niños y otras actividades que se irán develando durante todo el mes.

Venezuela: En este país, en donde la arepa es el plato típico e indispensable en las mesas, el festejo de la marca P.A.N. incluye celebraciones de corte tradicional en sectores populares de Caracas, Maracay, Valencia, Maracaibo, Barquisimeto, Yaracuy, Cumaná, Puerto La Cruz, Acarigua y Araure, además de acompañamiento en actividades en diferentes actividades recreativas en torno a la celebración de la arepa.

Perú: El festejo en Perú se enfocará en degustaciones de arepas en mercados populares de Lima, así como también actividades en restaurantes venezolanos de la ciudad.

Chile: Como la arepa es un medio perfecto de unión de culturas, en Chile el festejo comienza el 9 de septiembre en La Vega Italia con degustación de arepas y la especial "arepaburger", cerrando el mes con la celebración del vino el 30 de septiembre y el 1ero de octubre en Providencia,en donde se ofrecerán degustaciones de arepas tipo montaditos para hacer armonía con el vino.

Ecuador: La marca P.A.N. en Ecuador celebrará con degustaciones de mini arepas en las principales cadenas del canal moderno de Guayaquil y en autoservicios independientes o mini markets del canal tradicional en Quito Santo Domingo, Machala y también Guayaquil. Dichas degustaciones incluirán también actividades para niños.

La celebración en Europa, se concentrará en **Madrid**: Esta ciudad cuenta con 4 P.A.N. Store en donde habrá actividades especiales. También se dictará un taller para aprender a hacer arepas, dirigido a periodistas, foodies e influenciadores, además de sorteos, concursos digitales y obsequios.

México: Las actividades estarán enfocadas en degustaciones de arepas en punto de venta en Ciudad de México, Toluca, Villahermosa, Querétaro, Monterrey y Chihuahua.

Colombia: La arepa en Colombia, al igual que en Venezuela es parte de la dieta diaria por lo que su celebración contagia a todos. En este país la marca P.A.N. tiene planificada una serie de activaciones en importantes cadenas de supermercados, degustaciones, dinámicas en redes sociales y charlas de los expertos culinarios para mostrar la versatilidad de Harina P.A.N.

FACTOR DE ÉXITO *emprende*

La visibilidad efectiva para
emprendedores y nuevos negocios

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

3 razones
para elegir esta plataforma
1 Audiencia clave
2 Impacto en varios formatos
3 Inversión accesible
CONOCE MÁS AQUÍ >>>

RAYVELIS ROA

Especialista en comunicación estratégica Mentora y speaker de liderazgo y marca personal

www.rayvelisroa.com
@rayvelisroa
rayrr02@gmail.com

DIGITAL WOMEN: LIDERAZGO FEMENINO EN LA ERA DIGITAL

DA lo largo del tiempo, según la época se ha construido un perfil y significado de lo que es ser mujer, y en base a esto se van programando a todos lo entes sociales para asumirlo y establecer patrones.

En esta era donde imperan los cambios acelerados, vivimos la Cuarta Revolución Industrial, con la presencia de la inteligencia artifical, el internet de las cosas, la realidad aumentada, la automatización de procesos y donde Chat GPT entre otras plataformas han transformado nuestras formas de trabajo, necesitamos continuar avanzando desde una visión sostenible y sin dejar a nadie atrás, pero la mujer aun está en desventaja.

Las estadísticas dicen que según la UIT "la proporción de mujeres que utilizan Internet a nivel mundial asciende al 48%, mientras que la de los hombres es del 55". Estas cifras van variando si vemos casos específicos por regiones y países, por supuesto el tema pobreza tiene gran efecto en la posibilidad de acceso a la tecnología.

Ademas, ONU Mujeres indica que en informes de UNESCO se ha registrado en sus informes que " en el mundo, las mujeres representan solo 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM (por sus siglas en inglés) es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y las mujeres representan menos de 30% de los investigadores científicos. Las brechas de género reducen las posibilidades de innovación y de nuevas perspectivas para abordar los desafíos actuales y futuros".

Tenemos un compromiso con lograr un mayor liderazgo femenino y esto forma parte de los compromisos asumidos de cara al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, con el ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Esto incluye, entre otras cosas; "Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres"; asimismo, "Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo", y "Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

Hemos avanzado, aunque no lo suficiente y al mismo tiempo tenemos retos, la pregunta es ¿Qué hacemos para constrarrestar esta realidad? Desde mi punto de vista debemos seguir trabajando, impulsando, inspirando, apoyando y fomentando el liderazgo femenino en todo el mundo y en todas las áreas.

En mi sección VISIÓN DE ÉXITO les comparto claves y pautas para impulsar el liderazgo femenino en esta era digital, que nos permita aprovechar los beneficios y oportunidades de esta época, promover modelos y referentes exitosos, empoderar a mujeres, fomentar la sororidad, y sumar esfuerzos para reducir la brecha digital de género.

TODO COMIENZA CONTIGO MUJER

Todo lo que hacemos y los resultados que obtenemos tienen un solo origen, nosotras mismas, desde nuestros principios, convicciones, propósitos y lo que somos, así que, el primer peldaño para tener un buen liderazgo femenino comienza con trabajar a la mujer, al ser humano, a la persona.

Humanización es justamente uno de los terminos de moda en este tiempo, y se trata de que aunque vivimos la era de automatización, transformación digital, de las plataformas virtuales, en manos de la tecnología y a un ritmo muy acelerado, debemos mantener un enfoque humano en todo lo que se hace.

Para la mujer, lo recomendable es comenzar a trabajar desde dentro. Para esto propongo:

- *Definir sus propósitos y plan de vida.*
- *Hacer un análisis FODA por cada ambito: personal, profesional y laboral.*
- *Trabajar en las 5A: autoconcepto, autoconocimiento, autoconfianza, autoestima y autenticidad.*
- *Reconocer las habilidades, capacidades y talentos que tiene.*
- *Identificar qué capacidades posee y cuáles necesita para su manejo en el mundo tecnológico y digital.*
- *Trabajar su salud mental y emocional: revisar todo lo que necesita sanar, aceptar o mejorar.*
- *Asumir y aprovechar el valor de ser mujer y mantener siempre su esencia femenina.*
- *Desarrollar habilidades de comunicación, liderazgo e inteligencia social.*

En resumidas cuentas, estamos hablando del autoliderazgo, trabajar primero a la persona, para que como mujer cuente con las capacidades, conocimientos, herramientas y habilidades que necesita para ejercer su liderazgo de manera efectiva y que trascienda.

MARCA PERSONAL DISRUPTIVA

Siempre hemos dicho que en palabras llanas marca personal es lo que dicen los demás de ti cuando no estás y es en base a los que han percibido de lo que proyectas. En este caso quiero referirme a "Marca mujer", ya que consiste en aprovechar y proyectar siempre la esencia femenina en la forma de gestionar nuestra imagen y posicionamiento.

Para lograr una marca personal DISRUPTIVA, necesitamos trabajar en nuestra marca mujer, además, salir de la zona de confort, saber aprovechar la tecnología, aportando soluciones innovadoras, buscando diferenciarte desde tu autenticidad, esencia femenina y generando experiencias postivas en cada intercambio con los demás.

Comparto algunas recomendaciones para lograrlo:

- *Establece las áreas y temas en las que quieres destacarte y puedas ser realmente competitiva.*
- *Prepárate y actualízate sobre marketing digital.*
- *Define dónde tener presencia en redes: la clave es dónde está tu público y puedes lograr tus objetivos.*
- *Prepárate y capacitate para aprender a usar la tecnología y la intelogencia artifical a tu favor y para aportar a la solución de problemas.*
- *Crea contenido estratégico, multiformatos, y*

dinámico acorde a tus productos, servicios y tu perfil.
▪ Humanizar: cuéntanos tu historia y nos haremos parte ella.

Lidera tu huella digital

En el contexto actual es difícil gestionar una marca sin las redes sociales y plataformas digitales, por lo cual es importante tener una presencia estratégica que vaya alineado con nuestros objetivos y enfocado en los resultados que se esperan.

La huella digital es el rastro que dejas en tu uso del internet, en este tiempo tiene mucha importancia, porque muestra tu comportamiento, que consumes, publicas o haces cuando navegas. Define bien cuál es la reputación digital que quieres lograr, cómo quieres ser vista por la gestión de tu presencia en redes sociales y plataformas virtuales.

Una estrategia importante, es amplificar la influencia de nuestro liderazgo a través de las redes sociales, con el contenido que se comparte, mostrar tu propuesta de valor, los servicios y productos que ofrecers, mostrarte experto en un área, presentar resultados y avances, difundir eventos y actividades, colocación de campañas con mensajes positivos, promoción e impulso de referentes positivos, hacer visibles modelos de éxito.

Mujeres en STEM

Nos encontramos en un momento decisivo, en el que la era digital es una realidad y va en avance acelerado, así que tenemos doble reto, primero visibilizar los modelos exitosos que tenemos de mujeres en carreras STEM es decir, en aquellas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Segundo, debemos generar oportunidades y motivar para que nuestras niñas, jovenes y mujeres puedan inclinarse por este tipo de carreras y ejercer roles dentro de estas áreas, así como lograr mayor liderazgo.

Es importante impulsar una participación activa de la mujer en temas de inteligencia artificial, el internet de las cosas, big data y eso solo será posible dotándolas de las capacidades para aprovechar las STEM en el ámbito del trabajo, el emprendimiento y los negocios.

Mujer en los negocios

La forma de hacer negocios también ha cambiado, la pandemia aceleró la necesidad de crear negocios virtuales y de trasladar los que existian solo en lo presencial. En el caso de las mujeres, hacer negocios virtuales facilita el alcance, la comercialización, internacionalización y las exportaciones.

Es importante capacitarse y buscar herramientas para aprender sobre negocios en internet, cómo comercializar productos y servicios, marketing digital, como expandirse a otros países, crear estrategias para que la presencia trascienda fronteras.

Nuestra apuesta debe ser seguir impulsando a la mujer para que lidere negocios, para que pueda exportar, para que cree sus propios negocios y cree plataformas de crecimiento económica para otras mujeres.

Inteligencia artificial

Ante todo lo compartido respecto al tema del liderazgo femenino en la era digital, corresponde hacer un espacio especial para la inteligencia artificial, ya que abre las puertas a herramientas para el liderazgo, negocios, marketing digital, en fin, facilita y agiliza procesos.

Es una realidad que está cada vez más presente en nuestra vida diaria, por lo cual corresponde empoderar a las mujeres para que puedan conocer, entender y aprovecha la inteligencia artificial, siempre teniendo claro los límites de ética, respeto y responsabilidad frente a su uso y los posibles impactos para otros.

INFLUENCIA Y TRASCENDENCIA

El liderazgo muere y no trasciende si no se convierte en influencia positiva, esta es la base para construir un legado, garantizar un relevo, y generar las transformaciones que necesitamos.

Una de las caracteristicas que tiene la mujer para liderar y que es una ventaja frente a los hombres es la capacidad de ser empáticas, la sensibilidad y calidez humana, asimismo, la conexión, intuición y la creatividad como cualidad que forman parte de su esencia.

Si miramos en la historia somos el resultado de una larga lista de mujeres que tuvieron hasta que sacrificar sus vidas para lograr los derechos y oportunidades que hoy tenemos. La mejor forma de honrarla es emular sus modelos, y aportar con nuestras acciones a transformar nuestra sociedad, a trabajar por mejores condiciones, oportunidades y a luchar por la equidad de género.

En el mundo digital existen muchas oportunidades, plataformas y facilidades para que nuestra voz se amplifique, tenemos mayore sposibilidades de hacer que nuestros liderazgo traspase fronteras, que la posibilidad de ayuda a otras niñas, adolescentes y mujeres puedan tener acceso a información, capacitación, orientacio y todas las oportunidades posibles para mejorar su bienestar y desarrollo.

Mujeres que impulsan a mujeres - Activismo digital

Las redes sociales representan una valiosa posibilidad de hacer activismo femenino, de una forma más impactante, con un mayor alcance y creatividad. Además, existen plataformas y aplicaciones que facilitan que pueda hacerse de manera dinámica, multiformatos y de forma interactiva.

Algunas acciones que se pueden implementar:

- *Creación de grupos y difusiones en Whatsapp.*
- *Creación de grupos en LinkedInd.*
- *Realización de webinars, encuentros y eventos virtuales.*
- *Diseño e implementación de campañas digitales.*
- *Realización de challenge.*
- *Viralización de contenidos.*

Todo siempre enfocado en defender los derechos y la equidad de la mujer, contenido que aporte al impulso de su liderazgo, abogacía en temas y problemáticas que las afecten, fomento de nuevas visiones y posiciones que nos lleven a una sociedad más justa, digna y sostenible para todas.

El compromiso con las futuras generaciones

Si algo siempre tuvieron claro las mujeres de nuestra historia pasada es que sus acciones probablemente no dejarían resultados para ellas, sino para las siguientes generaciones, y aun así arriesgaron todo lo necesario para que nuestra realidad fuera mejor que las suyas.

Ahora tenemos el compromiso y la responsabilidad de emular su ejemplo, de preguntarnos ¿Qué verdaderamente podemos hacer por nosotras y por las futuras generaciones? Esto me recuerda la frase de Carlos Escario, "Liderazgo es hacer que otros mejoren en tu presencia y que su impacto perdure en tu ausencia".

Por nuestras niñas, adolescentes y jovenes, revisemos qué podemos hacer cada una para que su presente y futuro sea mejor, sea el que merecen, y el que construyamos juntos todos los actores de la sociedad, liderado por nosotras y con rostros de las tantas historias de superación, éxito y liderazgo que existen. Seamos voces por la equidad, por un futuro mejor de todas, que es lo mismo que trabajar por el bienestar de todos.

LECTURAS RECOMENDADAS

- *Historias de igualdad. Derechos de mujeres y niñas en el ecosistema digital.*
  Autora: Aimée Vega Montiel.

- *El papel de las mujeres en la revolucion digital.*
  Autora: Cecilia Castaño Collado.

- *Vayamos adelante.*
  Autora: Sheryl Sandberg.

Federico Fernández, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar; **Claudio Huepe,** ex ministro de Energía de Chile; **Isabel Figueroa de Rolo,** CEO y directora Editorial de Factor de Éxito; **Antonio Almonte,** ministro de Energía y Minas; **Isabel Cristina Rolo,** directora ejecutiva de Factor de Éxito; **Arianna Rolo,** directora de Mercadeo de Factor de Éxito; **Héctor Rolo,** director internacional de Ventas de Factor de Éxito

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

Antonio Almonte, ministro de Energía y Minas

Expertos 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 Martinó, 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.

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

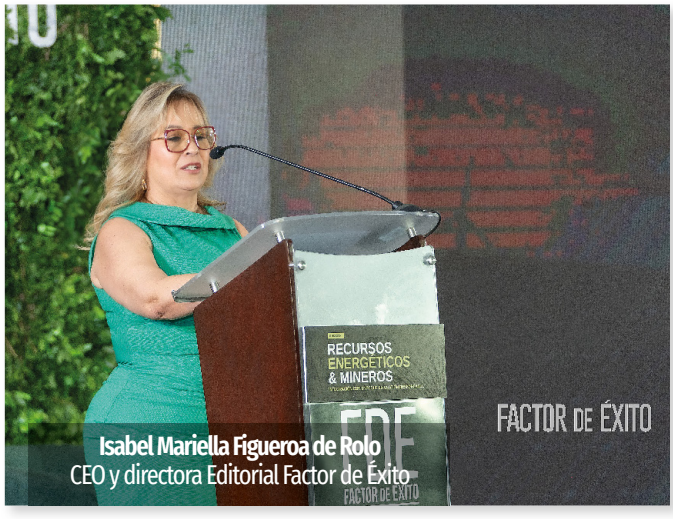
La gestión sostenible de la minería en República Dominicana, fue el tema del panel tres, el cual estuvo moderado por Miguel Díaz, viceministro de Minas, y reunió a Elizabeth Mena, vicepresidenta de Cormidom; Rolando Muñoz, director general de Minería; Julissa Báez, directora ejecutiva de ADOCEM, y Edwin 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 Fidias 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

EL IMPACTO DE ESG:
INTEGRANDO LA SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS

Lesslie Davidovich
Chief Commercial Officer de Awards of Happiness

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 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.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA COMBATIR LOS FRAUDES

Rodrigo Planas
Director, consultor y auditor independiente | Empresario

La 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:

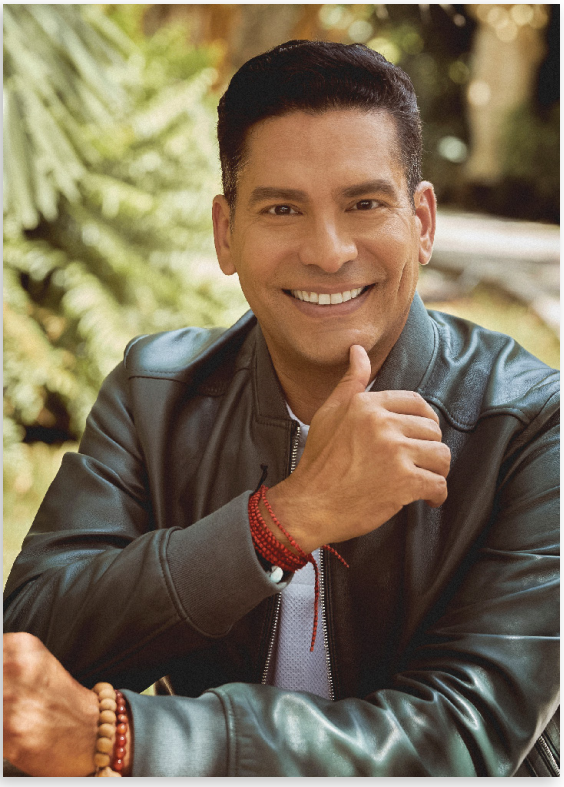
- Reconocimiento facial y biométrico: Estas tecnologías permiten verificar la identidad de las personas que realizan transacciones financieras, acceden a sistemas informáticos o ingresan a instalaciones sensibles. De esta forma, se puede evitar el robo de identidad, el acceso no autorizado y el uso fraudulento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

Todos 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.

CAPITAL HUMANO: CLAVE PARA LA TRANSFORMACIÓN

Adriana Gallardo
Empresaria y conferencista
@adrianagallardo1

La 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"

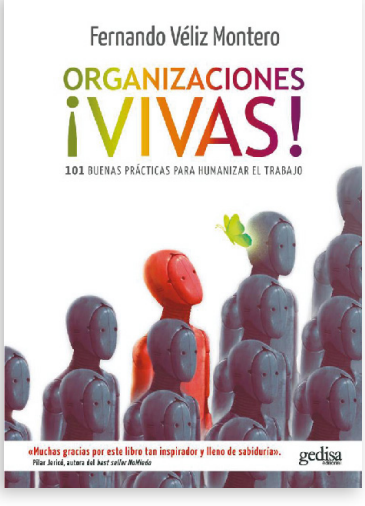
Fernando Véliz Montero

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 redárquica (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

El 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. Deberemos 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-VIT 5

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?

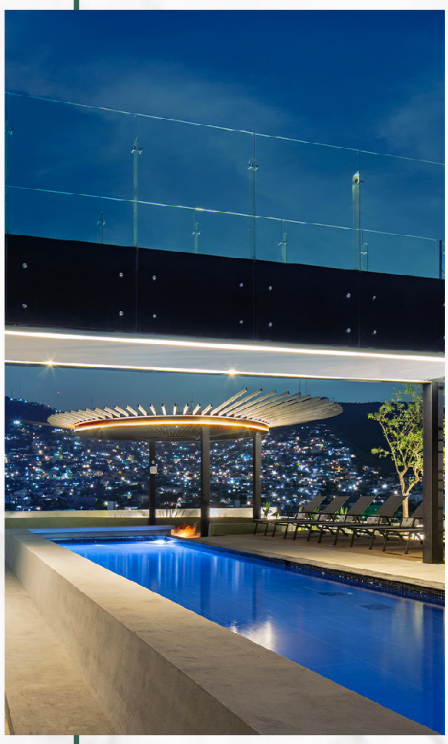
Mayor hidratación y efecto antiedad
Ácido hialurónico y proteoglicanos

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

GRUPO BRISAS