

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

CHILE



@RevistaFactordeExito
www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Exito

@RevistaFDE

Karen Montalva

Conferencista y escritora

El liderazgo femenino es multiplicador

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

● Jessica P. Campuzano

Gerente de Marketing y Comunicaciones en LiveSmart Tecnologías SpA

“El liderazgo femenino es un rol que cada día está tomando más protagonismo en las organizaciones”

● Claudia Lira Moretti,

Gerente de Marketing Regional at Hiway.

Juntas construiremos un futuro sin límites de género

● Mary Cruz Rosas

Experta en ciberseguridad y transformación digital

Juntas podemos construir un futuro más equitativo para todos

● EXPO CUMBRE FACTOR DE EXITO 2024

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

10 - 11 - 12 de Octubre
CAP CANA

VIVE CAP CANA TU CIUDAD DESTINO

Disfrute de espectaculares playas, del campo de golf Punta Espada, reconocido como el No.1 del Caribe y México. Navegue desde la marina a una experiencia de pesca inolvidable o únase a la aventura de Scape Park. Cabalgue en el Centro Ecuestre de Los Establos. Deléitese con la exquisita gastronomía en mas de 50 restaurantes y con la hospitalidad que se ofrece en Eden Roc Cap Cana, Secrets Cap Cana, Sanctuary Cap Cana, TRS Cap Cana Hotel, Margaritaville Island Reserve Cap Cana, Hyatt Ziva y Hyatt Zilara, Sports Illustrated Resort y pronto The St. Regis Cap Cana Resort & Residences.



CAP CANA
REPÚBLICA DOMINICANA

Ciudad Destino

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

10-11-12
OCTUBRE 2024

HOTEL SANCTUARY
CAP CANA
República Dominicana

EX

PO

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

2
0
2
4

Liderazgo Femenino: Triunfando en el mundo corporativo sin perder la esencia humana

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En las últimas décadas, hemos visto un aumento significativo en el liderazgo femenino, especialmente en el mundo corporativo. Las mujeres hemos demostrado capacidad para liderar con eficacia, compasión y empatía, rompiendo barreras y desafiando estereotipos.

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas, las mujeres representamos aproximadamente el 50% de la población mundial. Esta cifra nos convierte en la mitad del potencial para propulsar el mundo. Nuestra participación activa en los negocios, la economía, las comunidades y la sociedad en general no solo genera transformaciones y trae prosperidad, sino que también fomenta el crecimiento sostenible. Este hecho subraya la necesidad de diversidad y oportunidades equitativas para impulsar la innovación y el progreso.

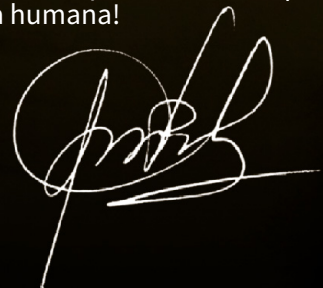
Como mujeres en posiciones de liderazgo, llevamos nuestra humanidad a la mesa de negociaciones. Nuestro enfoque está arraigado en la empatía y el entendimiento, lo que nos permite tomar decisiones informadas y justas. Nuestro liderazgo no se limita a las cifras y los gráficos de barras; también se trata de las personas, las relaciones y la creación de un lugar de trabajo donde todos se sientan valorados.

Nos enfrentamos a desafíos únicos en el mundo corporativo, pero estos obstáculos solo sirven para fortalecer nuestra resiliencia y determinación. No nos conformamos con lo establecido, sino que buscamos activamente maneras de mejorar, innovar y avanzar.

Nuestro liderazgo femenino no se trata solo de alcanzar posiciones de poder, se trata de cómo usamos ese poder para hacer un cambio positivo. Nos esforzamos por crear una cultura de inclusión y respeto, donde todos tengan la oportunidad de prosperar.

Estée Lauder, fundadora de una de las marcas de cosméticos más reconocidas del mundo, dijo una vez: “Nunca soñé con el éxito. Trabajé para llegar a él”. Esta es la mentalidad que adoptamos como mujeres líderes en el mundo actual. Trabajamos incansablemente, no solo para alcanzar nuestros propios objetivos, sino para abrir el camino para las futuras generaciones de mujeres líderes.

En Factor de Éxito, celebramos a las mujeres que están dejando su huella en el mundo demostrando que el liderazgo femenino es un factor de éxito en sí mismo. Y, lo más importante ¡lo hacemos sin perder nunca nuestra esencia humana!



Gestión del cambio

MARMUNOZ
TEAM

MENTORING - COACHING - SPEAKER - INNOVACIÓN Y LIDERAZGO

Charla Modalidad Online y presencial

Liderazgo Ágil: El liderazgo de la transformación digital

AGENDA TU CHARLA



[contenido]

portada



El liderazgo femenino es multiplicador

pág. **12** | **Karen Montalva**
Conferencista y escritora

INTERVIEW



Lo importante es mostrar el mensaje de manera original

pág. **20** | **Jessica P. Campuzano**
Gerente de Marketing y Comunicaciones en LiveSmart Tecnologías SpA

INTERVIEW



“Juntas podemos construir un futuro más equitativo para todos”

pág. **22** | **Mary Cruz Rosas**
Experta en ciberseguridad y transformación digital

INTERVIEW



Juntas construiremos un futuro sin límites de género

pág. **30** | **Claudia Lira Moretti**
Gerente de Marketing Regional at Hiway.

PREMIUM CONTENT

WORLD ENERGY COUNCIL | **CHILE**

pág. **54** | **Women in Energy WEC Chile 2024 tendrá 40 futuras líderes**

EMPRESARIALES VIP

EXPO **2024**
CUMBR
FACTOR DE ÉXITO

pág. **62** | **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS**
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

► Revista Factor de Éxito Chile Número 13, Año 3



Isla de Pascua



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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa - Thony Da Silva Romero

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones:
Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres
Baudy Dávila

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsarís

Web Master :
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

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

Asistente de Dirección Editorial:
Vanessa Vasquez

Portada:
Karen Montalva
Conferencista y escritora

Articlistas de esta Edición:
Ingrid Soto
Yaek Schkolnick
Janeth Rodriguez

Revista Factor de Éxito Chile
info@chile.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

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



Ministra Williams y mujeres mineras viajan a Alemania.

La ministra de Minería, Aurora Williams, se reunió con 11 mujeres mineras chilenas que participarán en una gira tecnológica en Alemania, organizada por Women in Mining (WIM) Chile y AHK Chile, con el objetivo de conocer avances en innovación y sustentabilidad en el sector minero. El viaje, programado para mayo, permitirá a las profesionales visitar distintos actores y proyectos emblemáticos, fomentando el intercambio de conocimientos y fortaleciendo la red de mujeres en la industria. La ministra destacó la importancia de la diversidad y el potencial de colaboración entre las participantes, subrayando el valor de esta instancia para el crecimiento y la consolidación de la comunidad minera femenina



en Chile. Los integrantes de la delegación compartieron sus expectativas y motivaciones para la gira, destacando la oportunidad de aprender, compartir experiencias y establecer redes profesionales. La iniciativa,

titulada “Women in Mining Chile: Innovación y Sustentabilidad”, es una colaboración entre AHK Chile y WIM Chile, dirigida a promover el desarrollo y la integración de las mujeres en la industria minera.

El 36% de las mujeres emprenden para lograr independencia económica.

En el marco del Día de la Mujer, la encuesta realizada a casi mil emprendedoras chilenas por ChileConverge destaca que el 36% de ellas busca independencia económica como principal motivo para iniciar un

negocio. Otras razones incluyen tener una idea de negocio (23%), gusto por el trabajo independiente (22%), complementar ingresos del empleo formal (10%) y la falta de empleo (8%).

El 49% de las participantes considera la “creatividad e innovación” como su mayor aporte al emprendimiento, seguido por la “empatía hacia el consumidor” (19%), “orden y planificación” (16%), “responsabilidad” (10%) y “aportar al comercio justo” (6%). María Soledad Correa, directora ejecutiva

de ChileConverge, resalta que las mujeres emprendedoras valoran su independencia económica pese a los desafíos de conjugar trabajo y vida familiar y enfrentar prejuicios.

Aunque el 72% de las mujeres no se siente discriminada en el entorno emprendedor, las que sí experimentan discriminación enfrentan barreras como la falta de acceso a financiamiento (66%), conciliación entre vida laboral y personal (55%) y escasez de redes de contacto (33%). Un 79% de las encuestadas ha notado un cambio positivo en la percepción social hacia las mujeres emprendedoras en los últimos años, indicando un entorno cada vez más favorable para su crecimiento y éxito.



El juego como centro del desarrollo cognitivo

El juego es esencial para el desarrollo infantil, fomentando la exploración, la resolución de problemas y las habilidades sociales. Ante el frío, los juegos inflables de interior ofrecen una alternativa segura y divertida. Sin embargo, es crucial seguir las recomendaciones de seguridad para evitar accidentes. Entre las opciones están las camas elásticas, piscinas de pelotas y tapetes de juego, así como juguetes didácticos que estimulan la psicomotricidad fina. La supervisión de un adulto es fundamental para prevenir caídas o asfixias, y se debe prestar atención a la estabilidad, la pérdida de presión y el peso máximo que soportan los juegos. El aumento de accidentes asociados

a juegos inflables destaca la necesidad de concienciar sobre los riesgos y tomar precauciones. Achurra insta a los adultos a estar

atentos, supervisar y limitar el tiempo frente a las pantallas, promoviendo así una infancia activa y segura.



Artista chilena exhibió obra digital en cruce de calles de Nueva York

La artista chilena Josefina Herrera exhibió su exposición digital “Josefinismo” en Times Square, presentando cuatro videos continuos en pantalla LED. Organizada por Isabel Croxatto Galería y el programa “In Between” de ZAZ10TS, la muestra explora la interacción entre los hemisferios cerebrales.

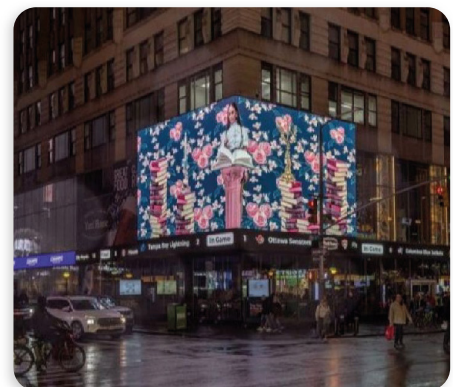
Los videos “Organización” y “Saber” representan el hemisferio izquierdo, tratando temas como trabajo y toma de decisiones. En contraste, “Amor” y “Música” en el lado derecho destacan

la creatividad y la expresión emocional.

Herrera explica que su proceso artístico comienza con un guion que define la interacción de imágenes como símbolos para que el espectador reflexione sobre los temas.

Con solo 28 años, la licenciada en Artes Visuales de la Universidad Diego Portales ha expuesto en varias muestras, incluyendo “Carácter” y “Post Escuela”. Su enfoque artístico abarca la

transformación de la realidad, cine, y fotomontaje, entre otros conceptos. Su obra estuvo en exhibición desde el 10 de abril hasta el 10 de mayo.



Transformación Empresarial: El Rol Vital del Coaching Organizacional

El “coaching” empresarial se ha vuelto fundamental en el mundo corporativo para fomentar el crecimiento y el desarrollo. Se destacan seis

consejos clave para garantizar su éxito. En primer lugar, es crucial contar con coaches profesionales y certificados. También es esencial tener una comprensión clara

de las habilidades ejecutivas que se desean desarrollar antes de comenzar el proceso. Además, el programa de coaching debe alinearse con los valores y competencias de la organización. La comunicación clara y transparente sobre el propósito y los beneficios del programa es fundamental. Es importante medir el progreso y el impacto del coaching, estableciendo indicadores de éxito y realizando evaluaciones continuas. Finalmente, el coaching representa una inversión valiosa que impulsa el crecimiento y el éxito al desarrollar el liderazgo y fomentar una cultura de aprendizaje. Siguiendo estos consejos y recordando la esencia del coaching según John Whitmore, las organizaciones pueden desbloquear su máximo potencial y alcanzar el éxito deseado.



La importancia de la protección «HOMBRE CLAVE» en las empresas

La estabilidad y el éxito de una empresa a menudo dependen de individuos clave cuya ausencia repentina, por fallecimiento o incapacidad, puede tener consecuencias devastadoras. La protección del “Hombre Clave” se refiere a medidas para mitigar estos riesgos. Un “Hombre Clave” es cualquier persona esencial para el funcionamiento y éxito de la empresa, como fundadores, socios o empleados con habilidades críticas.

Los riesgos de no proteger a estos individuos incluyen:

1. Pérdida de Conocimiento y Experiencia: Afecta la toma de decisiones estratégicas y la ejecución de proyectos.

2. Inestabilidad Financiera: Disminución de ingresos, pérdida de clientes importantes o disolución de la empresa por obligaciones financieras no cumplidas.

3. Impacto en la Moral y Confianza: Genera incertidumbre entre empleados y clientes, afectando la moral y la confianza en la empresa.

Para proteger al “Hombre Clave”, se pueden implementar:

1. Seguro de Vida o Invalidez: Proporciona capital para compensar la pérdida financiera.

2. Acuerdo de Accionistas: Maneja la salida de un socio clave, protegiendo los intereses de la empresa y los socios restantes.

3. Planificación de Sucesión: Identifica y prepara posibles reemplazos, asegurando la continuidad del negocio.

Además, las aportaciones a un plan de “Hombre Clave” son deducibles de impuestos, proporcionando protección, ahorro y beneficios fiscales a la empresa. Proteger al “Hombre Clave” es esencial para la estabilidad y resiliencia empresarial en un entorno impredecible.



Aproleche Osorno lanza la XI° edición del Seminario de Mujeres Líderes del Sur de Chile

La Asociación Gremial de Productores de Leche de Osorno (Aproleche) ha lanzado oficialmente el XI° Seminario de Mujeres Líderes del Sur de Chile, programado para el 15 de mayo en el Hotel Sonesta de Osorno. Este evento busca reunir a mujeres de la región para compartir experiencias y fortalecer el liderazgo femenino.

El seminario, respaldado por auspiciadores como la Ilustre Municipalidad de Osorno, Soprole, Colun y Nestlé, contará con la destacada animadora Claudia Conserva y la consultora argentina Laura Petraglia. Ambas ofrecerán perspectivas valiosas y motivadoras para las asistentes.

Aproleche Osorno organiza este evento como parte de su compromiso con el empoderamiento femenino, viendo en él una oportunidad crucial para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. Anita Jans, Gerente de Aproleche Osorno, destacó el crecimiento de la presencia femenina en la industria lechera y la importancia de seguir abriendo espacios para las mujeres en todos los niveles.

Soraya Hogas, de la Municipalidad de Osorno, subrayó el apoyo municipal al evento,



mientras Johnny Flores, del Hotel Sonesta, enfatizó la relevancia del seminario para resaltar el papel crucial de la mujer en la sociedad.

Se esperan más de 1,000 asistentes, con inscripciones abiertas en el portal de Aproleche.

Liderazgo: Una aventura inspiradora y no de autoridad

El texto ofrece valiosas lecciones sobre liderazgo basadas en experiencias personales. El autor destaca la importancia de inspirar y motivar a través de una visión clara y

desafiante. Se resalta la diferencia entre liderazgo y gestión, enfatizando en la movilización versus la administración. El liderazgo se ilustra como la

capacidad de comunicar una visión inspiradora y de modelar comportamientos deseados. La comunicación constante, la acción y la medición son pilares fundamentales para el éxito del liderazgo, junto con el establecimiento de un propósito claro y la definición de una estrategia precisa. El texto concluye subrayando la importancia de liderar con emoción y celebrar los logros con el equipo. En resumen, el liderazgo efectivo implica la capacidad de inspirar, comunicar una visión clara, tomar acciones concretas y celebrar el éxito junto al equipo, cultivando así un ambiente de motivación y cohesión.



Karen Montalva

Conferencista y escritora

El liderazgo femenino es multiplicador

Afirma la escritora que una mujer líder se mueve por un propósito, sabe que el equipo es imprescindible y trabaja diariamente la coherencia entre su palabra y sus acciones.

En los últimos seis años, Karen Montalva ha impactado y entrenado a más de 20 mil personas en 18 países del mundo con su energía, carisma y conocimientos, porque está comprometida en brindar experiencias de aprendizaje que transformen positivamente las áreas más importantes de la vida de las personas.

TEDx & Keynotes Speaker, conferencista internacional, y autora del modelo y libro #YOVENDO y SOY MONARKA, su más reciente lanzamiento, esta chilena es ingeniero Comercial, tiene un Magíster en Comunicación Estratégica de la Universidad Católica de Valparaíso, es docente Postgrado Universidad Técnica Federico Santa María y otras Instituciones Educativas, así como columnista de Flumarketing.com.

Además, tiene 17 años de experiencia implementando contenido digital y de marketing para iniciativas tecnológicas y 26 años en el mundo del marketing y las ventas B2B y B2C.

Hoy contribuye, entrena y asesora a personas y organizaciones a alcanzar su máximo desempeño, a través del aprendizaje de las habilidades y herramientas claves de ventas, desarrollo personal y de equipos.

Para esta edición sobre mujeres, hemos entrevistado a Karen Montalva para conocer su experiencia como mujer y líder, y cuáles son los retos que tiene el liderazgo femenino en la actualidad.

¿Cuáles considera son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en sus procesos de cambio y transformación personal y profesional?

Mientras me encontraba investigando el mundo interior de la mujer para mi segundolibro: SOY MONARKA, descubrí que muchas mujeres se encuentran atravesando profundos procesos de cambio, pero aún no se han dado cuenta que lo están.

El contexto imprime una velocidad de vida, la sociedad invita a mostrar públicamente logros visibles, tangibles, pero no siempre premia ni reconoce los procesos de cambio. Una mujer que vive en piloto automático no alcanza a dilucidar qué está viendo realmente. Sólo una mujer que vive en conciencia puede observarse en el proceso de cambio, buscar ayuda y una red para enfrentarlo, se invita a aprender y se trabaja internamente.

Si tuviera que resumir éstos dos párrafos en una frase, diría que el principal desafío que enfrentan las mujeres en sus procesos de cambio es: DESPERTAR A SU VIDA.

¿Cuáles son los rasgos y habilidades fundamentales para convertirse en una líder que impacte y cómo se pueden desarrollar estas cualidades?

Hay diversos rasgos y habilidades que construyen la trama de una líder. Sin embargo, me gustaría decir que, desde mi experiencia, una líder que impacta:

1. Se MUEVE por un PROPÓSITO.

El propósito es el porqué hacemos lo que hacemos. Es lo que nos inspira y moviliza. Una líder con propósito en las 3 dimensiones de su vida: Trabajo; Relaciones y Ella Misma, es una líder que tendrá claridad para dirigir sus decisiones, sus procesos y logros hablarán por ella misma.

2. CONGREGA continuamente.

Una líder que impacta sabe que las carreras son de largo aliento y que se ganan en equipo. Por eso sabe descubrir talentos; invitarlos a sumar y a colaborar. Ella entiende que la colaboración es un trabajo de artesanía diaria.

Al ser mujeres somos poseedoras de una sabiduría divina. Vivir cada día, buscando vivir momentos que nos sumen y que nos permitan grabar memorias valiosas puede ser una nueva forma de escribir la palabra equilibrio.

3. EJECUTA lo que declara.

Una líder que impacta sabe que su palabra sólo es válida si sus acciones la siguen. Ella enseña con su ejemplo. Ella es congruente y ese "hacer" otorga poder e influencia.

¿Cuál es el poder del liderazgo femenino que lo hace tan transformador para las sociedades?

El poder del liderazgo femenino es transformador porque es multiplicador. Cuando una mujer lidera, facilita la multiplicación de todo a su alrededor: los talentos; los recursos, las ideas, las alianzas, aún los resultados finales. Es interesante como investigaciones ya han comprobado y en muchas áreas y disciplinas, que cuando una mujer lidera, todo florece. No es casualidad que muchas compañías a nivel mundial

estén impulsando la incorporación de mujeres en el C-LEVEL, aunque en apariencia sea sólo una moda.

¿Qué consejos daría a las mujeres que buscan equilibrar sus roles profesionales y personales sin sacrificar su bienestar?

Creo que el primer paso es comprender que el equilibrio es un estado que se trabaja a diario y no un estado estático que se alcanza por única vez. Ese cambio de paradigma puede aliviar la presión interna de una mujer por lograr la perfección en sus roles.

Quizás deberíamos despertar y decidir no hacer propios los mandatos de perfección tan marketeados por años para luego imaginar cómo queremos vivir éste espacio de tiempo llamado VIDA.

Mucha de la presión que sentimos las mujeres por vivir una vida “perfectamente equilibrada” nace del deber ser impuesto por una sociedad que quiere que busquemos fuera de nosotras mismas (invitándonos, por supuesto, a comprar lo que nos falta) lo que tenemos en nuestro interior.

¿Cuál es su experiencia personal al respecto de esto? ¿Cómo maneja su tiempo Karen Montalva?

Luego de haber vivido y por muchos años inconsciente, he despertado a la maravillosa oportunidad que tengo de escribir cada día, la vida



que quiero. He aprendido la importancia de poner primero lo primero, distinguiendo lo que realmente es importante porque tiene que ver con mis valores. He aprendido también que yo soy una prioridad para mí. He aprendido lo que me regala bienestar y lo que me moviliza. He descubierto que uno de los momentos más grandiosos a vivir es presenciar el progreso en las personas que me rodean. Busco esto continuamente y busco también sumar a ese proceso de cambio.

Un encuentro conmigo misma y con mi ser en desnudo, me permitió lucidez para llevar a mi agenda diaria lo que suma a mi propósito.

Una agenda electrónica, un cuaderno y el lápiz de turno son mis herramientas para plasmar el párrafo anterior en esfuerzo, momentos y logros.

¿Qué es para usted una mujer exitosa? ¿Se considera así?

La palabra éxito no me identifica. Preferiría, si es que tengo que etiquetarme con algún adjetivo, usar la palabra: APRENDIZ. Me considero a mí misma y creo que eso no cambiará conforme vaya ganando años, como una aprendiz eterna.

¿Es la intuición un super poder subvaluado en el mundo del liderazgo femenino?

¡Qué tema más interesante el de la intuición! Coincidentemente, es una temática que estudié para SOY MONARCA. Fue para mí una sorpresa encontrar tantos estudios científicos dedicados a dilucidar cómo opera la intuición en el corazón.

La ciencia ya ha comprobado que la intuición es una capacidad que todos tenemos,

mujeres y hombres. Ha comprobado también que éste “super poder” puede sumar claridad en la toma de nuestras decisiones y ayudarnos a vivir vidas más sabias.

Por muchos años el cerebro fue el rey del cuerpo, se sobrevaloró nuestra capacidad de análisis y de cognición, relegando casi al olvido al corazón. Siendo éste el que la naturaleza designó para entregarnos las respuestas que buscamos.

Quizás sea tiempo de aprender a activar nuestra intuición y abrazar esta capacidad maravillosa que nos hace ser aún más mujeres.

La mente puede abrir o cerrar un universo de posibilidades, ¿Qué recomienda para mantener el foco y los pensamientos alineados con el éxito?

Efectivamente, nuestra mente puede abrir un universo de posibilidades. Quizás podríamos decir que nuestra mente es el universo de nuestras posibilidades. Vale la pena entonces preguntarnos:

- ¿Cómo alimentamos ese universo diariamente?
- ¿Qué leemos?
- ¿Qué escuchamos?
- ¿Qué conversamos?
- ¿Qué compartimos?



Conciencia para nutrirnos diariamente, para comprender que LOGRAREMOS lo que IMAGINEMOS. Que aquellos pensamientos que acuñemos se transformarán finalmente en nuestra vida.

Como lo han comprobado los investigadores de neurociencia, nuestro cerebro es plástico, por lo que podemos moldearlo como queramos, podemos empujarlo a desarrollarse aún más y lo hacemos a través de nutrirnos de diversas experiencias aún desconocidas para nosotros.

La música, el arte plástico, la danza, el deporte, la alimentación consciente, el amor, la generosidad, la buena y nutritiva lectura, la meditación son sólo algunos hábitos virtuosos para trabajar nuestros pensamientos.

¿Qué estrategias efectivas has encontrado para fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre mujeres en el mundo laboral?

He descubierto que la estrategia más efectiva para fomentar la colaboración ha sido, sin duda, el EJEMPLO. Podemos pedir colaboración cuando la damos. Generosidad cuando somos ejemplo de ella. Si aún, siendo colaborativas, generosas y amorosas, no recibimos lo mismo, la estrategia sería, seguir siéndolo.

Desde un punto de vista personal, ¿cuál es la lección más importante que ha aprendido usted en la vida?



¡Qué pregunta más difícil!. Es complejo establecer una sola lección. He disfrutado aprender de tantas experiencias. Podría listar tres lecciones, todas fundamentales para mi vida personal y que han impactado aún en mi dimensión laboral y de vínculos:

** Tengo valor por el simple hecho de ser yo. Este es el primer mantra escrito por mí para mi libro SOY MONARKA. Expresa un aprendizaje grabado en mi corazón luego de muchos años de inconsciencia. Soy una mujer valiosa no por lo que haga, diga o logre. Soy valiosa por el simple hecho de ser yo, Karen Montalva.*

** Las respuestas están en mi corazón. Activo la inteligencia de mi corazón al conectar con mis emociones. Siempre puedo recurrir a ésta maravillosa mecánica eterna para buscar inspiración y dirigir mi rumbo.*

** Mi vida es este momento. El tiempo es mi gran don y puedo escoger los momentos que quiero anclar en mi memoria, al decidir vivirlos con atención.*



Jessica P. Campuzano

Gerente de Marketing y Comunicaciones en
LiveSmart Tecnologías SpA

Lo importante es
mostrar el mensaje de
manera original

Hoy en día los clientes quieren ver cosas nuevas. La tecnología y la innovación llama mucho la atención, si le sumas creatividad en la presentación de contenido, se tendrá mucho alcance, en cualquier sector objetivo.

El liderazgo femenino es un rol que cada día está tomando más protagonismo en las organizaciones. Empresas que apuestan a que las mujeres sean quienes tomen decisiones importantes para cumplir metas y lograr objetivos, dejando a un lado los tabúes de “pensamientos a la ligera” o “cambios de humor” refiriéndose al tema hormonal. Ser líder de un área, de una empresa propia o de otros-, requiere determinación y manejo de las emociones.

Factor de Éxito conversó con Jessica P. Campuzano, gerente de Marketing y Comunicaciones en LiveSmart Tecnologías SpA, donde expresó como la presencia y el liderazgo de las mujeres en las empresas no solo enriquecen la creatividad y la empatía, sino que también fomentan un enfoque más equilibrado y equitativo en la representación y comunicación en los distintos sectores.

“Considero que las mujeres, nos hemos arriesgado a aceptar responsabilidades. Cada día buscamos la manera de ser capaces en las áreas que nos interesa. Desarrollamos habilidades que nos permiten ser mejores en lo que hacemos. Lo que sí he visto y lo confirmo, es que estamos donde queremos estar. Es decir, si en algún momento fui ejecutiva de cuentas, aspiro a ser gerente del área y para hacerlo, debo resaltar del resto, sin importar género”, expresa.

¿Podría mencionar alguna mujer líder que usted admire y por qué?

Admiro a muchas mujeres en diferentes facetas: como madre, como emprendedora, como empleada, como sea. Ya con dar lo mejor de sí, en cada rol, es de admirar. Admiro a quienes son auténticas y se demuestran como tal; en lo político, social, empresarial y humano.

Admiro para seguir el ejemplo, no para idolatrar.

¿Cuáles considera que son las principales cualidades que debe tener una líder en el mundo del marketing y las comunicaciones? ¿Qué oportunidades cree que existen hoy para las mujeres en ese sector?

Organización y actualización. Hay que tener claro que las cosas han cambiado. Que, en temas de marketing y comunicaciones, se vive al día. Es decir, hay que conocer las herramientas que te lleven a alcanzar los objetivos, e incluso ir un paso adelante para que la marca (personal o de empresa), no se quede en el olvido. Hay que definir muy bien las 5WH a quién le hablamos, cómo le hablamos, por qué y para

qué, y así. Una vez que tengamos el contenido, pues planificar y ejecutar las campañas organizadamente para no desprestigiar la marca, ni alejar al consumidor o cliente. En definitiva, como buena comunicadora, saber de qué se va hablar y transmitir el mensaje eficazmente.

Muchas. Hay que tener dominio del tema. Conocer a quien le hablas y desarrollar la estrategia.

¿Qué estrategias ha implementado usted para promover una cultura de inclusión y equidad en su equipo?

Respetar opiniones y justificar las acciones. Estoy abierta a escuchar, sobre todo a la nueva generación. La generación de relevo tiene ideas maravillosas, que se deben tomar en cuenta. Le sumamos un poco de experiencia o práctica y listo. Cuando decides a quién le vas hablar, pues tu desarrollo de campaña con el equipo de trabajo, fluye.

¿Cómo ve usted la evolución del marketing y las comunicaciones en los próximos años y el rol de las mujeres en estos sectores?

En crecimiento. A nivel empresarial, se debe tener un departamento que ayude a comunicar y a presentar la información, no sólo al público interno (empleados), sino al cliente final (consumidor)

Hay muchas mujeres emprendedoras que, desde su comodidad, han sido muy creativas, y han logrado la anhelada independencia económica. Insisto, las mujeres cuando nos proponemos algo, lo logramos. No está mal que esté de moda lo del multitasking. Hay quienes descubrimos que desde nuestra postura como empresaria y mamá. O como emprendedora, podemos hacer que el negocio y las cosas fluyan para bien. Sólo falta el impulso y sí, creo que tener una motivación en la vida, es lo que te permite resaltar del resto (competencia), porque somos muchas mujeres en el mundo que queremos ser reconocidas por hacer, y ser mejores en algo.

Considero que debemos hacerlo por nosotros y no por demostrar que podemos más que el hombre, no estoy de acuerdo con caer en comparaciones que sabemos nos dividen como sociedad.

Según su experiencia, ¿cuáles son las tres principales cualidades que una mujer líder debe tener en este sector?

-Creativa: para resaltar de los otros o de los demás. No todos pensamos igual.

-Organizada: para llevar a cabo estrategias para obtener resultados eficientes.

-Responsable: porque debemos hacernos cargo de los actos, y eso incluye la forma en cómo nos comunicamos.

¿Qué consejos le daría a las mujeres jóvenes que aspiran a ser líderes en el campo del marketing y las comunicaciones?

Que conozcan todos los días algo nuevo. Ser humildes en aceptar conocimiento de otros, porque de los demás también se aprende. Que siempre piensen en ser consumidores de su propio producto o servicio. Que se coloquen como usuario final y que acepten sugerencias y críticas.

Yo desde muy joven amo las palabras y el poder que tienen para transformar o herir.

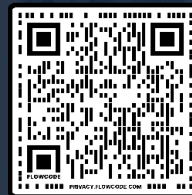
Todos los retos los he aceptado para mi crecimiento profesional. He vendido información, he vendido asesoría, he vendido conocimiento, he vendido productos y ahora vendo: Soluciones de Seguridad Autosustentables.



VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD



APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



Mary Cruz Rosas

Experta en ciberseguridad y transformación digital

“Juntas podemos
construir un futuro más
equitativo para todos”

Mary Cruz Rosas, experta en ciberseguridad y transformación digital, comparte su visión sobre el liderazgo femenino, los desafíos en el mundo empresarial y su compromiso con el empoderamiento de las mujeres en la industria tecnológica.

En un mundo donde el liderazgo femenino impulsa el cambio y el progreso, Mary Cruz Rosas emerge como un faro de inspiración y determinación. Como asesora senior en ciberseguridad y transformación digital, Rosas desafía los límites impuestos por una sociedad arraigada en estereotipos de género, trazando un camino de éxito y empoderamiento para las mujeres en el ámbito tecnológico.

Con una trayectoria profesional de más de dos décadas, Rosas se ha consolidado como una voz influyente en la ciberseguridad y la transformación digital. Graduada en Ingeniería de Sistemas y con un MBA Internacional, su expertise se ha nutrido de una búsqueda constante de conocimiento y actualización en tecnologías emergentes y tendencias disruptivas. Su compromiso con el crecimiento personal y profesional se refleja en una amplia gama de certificaciones y especializaciones, desde la gestión de riesgos hasta la inteligencia artificial.

Más allá de su impecable historial profesional, Rosas encarna valores de resiliencia, colaboración y empoderamiento. En una sociedad donde persisten los desafíos para las mujeres en posiciones de liderazgo, esta talentosa mujer ha hecho de la resiliencia su estandarte, superando obstáculos y desafíos con determinación y coraje. Su enfoque colaborativo y su capacidad para forjar alianzas estratégicas han sido clave en la construcción de una red de apoyo para otras mujeres aspirantes a liderar en la industria tecnológica.

Rosas comparte su visión sobre el liderazgo femenino, los desafíos en el mundo empresarial y su compromiso con el empoderamiento de las mujeres en la industria tecnológica. Desde su experiencia como líder en ciberseguridad hasta su labor como miembro activo de la International Professional Women's Association, nos brinda un testimonio inspirador sobre el poder de la determinación, el conocimiento y la colaboración para transformar realidades y construir un futuro más equitativo y seguro para todos.

Con una pasión contagiosa y una visión clara del impacto que las mujeres pueden tener en la sociedad, Rosas se erige como un ejemplo a seguir para las nuevas generaciones de mujeres. Su mensaje de empoderamiento y su compromiso con el cambio son un llamado a la acción para aquellas que sueñan con dejar su huella en el mundo empresarial y tecnológico. En palabras de Rosas, "juntas, podemos construir un futuro más equitativo para todos".

La historia de esta profesional y sus triunfos destacan el liderazgo femenino en la industria de la ciberseguridad y la transformación digital, además, recuerdan el papel fundamental que juegan las mujeres en la construcción de un mundo más inclusivo, innovador y lleno de oportunidades.

Cada palabra y gesto de Rosas reflejan su compromiso inquebrantable con su propósito: catalizar el cambio en la percepción y participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el liderazgo corporativo. Su pasión por eliminar obstáculos y allanar el camino para las generaciones futuras es evidente en cada acción que emprende, desde su labor como asesora senior hasta su activismo en comunidades profesionales como WOMCY. Su visión se extiende más allá de lo meramente profesional, abarcando un llamado a la acción para todas las mujeres que aspiran a alcanzar sus metas sin importar los obstáculos que encuentren en su camino.

En un entorno empresarial donde los desafíos para las mujeres persisten, Rosas se erige como un ejemplo viviente de resiliencia, determinación y liderazgo. Su capacidad para enfrentar y superar los estereotipos de género arraigados en la sociedad y en el mundo laboral es un testimonio inspirador de la fuerza y el poder del espíritu humano. A través de su experiencia y su mensaje de empoderamiento, nos recuerda que el camino hacia la igualdad de oportunidades es una travesía colectiva que requiere el compromiso y la colaboración de todos.

Como mujer Factor de Éxito para el país, que inspira a otras, ¿Cuál es su propósito?

Mi propósito es impulsar un cambio significativo en la percepción y participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el liderazgo corporativo. Creo firmemente en un mundo donde todos tengan igualdad de oportunidades para sobresalir en sus áreas de interés.

Quiero ser un ejemplo de que el género no debe ser una barrera para el éxito y que todas las mujeres tienen el potencial de destacarse en el campo que las inspire, en mi caso, en el de ciberseguridad. Estoy comprometida a brindar apoyo y orientación a aquellos que buscan crecer y prosperar en este campo en constante evolución. Juntos, podemos construir un futuro más equitativo para todos.

Para mí, WOMCY ha sido un verdadero regalo de la vida, un medio para alcanzar este propósito. Destaco su visión de impulsar el desarrollo profesional y

la participación de todas las mujeres latinas en temas de ciberseguridad, junto a un ecosistema de organizaciones públicas y privadas para minimizar la brecha de conocimientos y generar un impacto positivo en la sociedad.

Si tuviera que describir su experiencia como líder con tres palabras, ¿Cuáles serían? ¿Por qué?

Si tuviera que describir mi experiencia como líder con tres palabras, elegiría: resiliencia, colaboración y empoderamiento. Estas palabras encapsulan mi experiencia porque la resiliencia me ha permitido superar obstáculos y desafíos en mi camino hacia el liderazgo.

La colaboración ha sido clave para construir alianzas estratégicas con otras organizaciones y empresas que comparten nuestra misión. Y el empoderamiento es fundamental para inspirar a otras mujeres a asumir roles de liderazgo y a tener confianza en sus habilidades y conocimientos.

¿Cuál es el mayor desafío de ser mujer y líder al frente/dentro de una empresa hoy en día? ¿Cómo lo enfrenta usted?

El mayor desafío de ser mujer y líder en la actualidad radica en derribar los estereotipos de género arraigados en nuestra sociedad y en el ámbito empresarial. Frecuentemente, nos enfrentamos

a barreras invisibles y sesgos persistentes en los entornos laborales. Para superar estos obstáculos, es esencial adoptar una mentalidad de cambio y desafiar activamente los prejuicios.

Trabajando en redes de apoyo y fomentando la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, podemos contribuir a crear un entorno laboral más diverso y equitativo.

Además, demostrar mi valía a través de resultados tangibles y servir como modelo a seguir para otras mujeres aspirantes a liderar en la industria de la ciberseguridad es fundamental. Trabajando juntas, podemos transformar estos desafíos en oportunidades y avanzar hacia un futuro más equitativo y fortalecedor para todos.

¿Cuál sería su mensaje para las nuevas generaciones de mujeres?

A las nuevas generaciones de mujeres les digo: crean en su valía y en su capacidad para lograr cualquier meta que se propongan. Edúquense, capacítense y empoderen para enfrentar desafíos con determinación, convirtiéndolos en oportunidades de crecimiento. Busquen mentores y aliadas, participen en comunidades como WOMCY para encontrar apoyo y recursos. Su voz y contribución son vitales para construir un futuro más equitativo y seguro. ¡El mundo espera su liderazgo y su brillantez!



26° World Energy Congress: WEC

Chile recibe premio por su programa educativo Kids in Energy & Sustainability



Con el compromiso transversal de cerrar brechas en cuanto al acceso a la energía en los distintos territorios, concluyó el World Energy Congress, el evento global más prestigioso del ámbito energético y que celebró su 26ª edición en Rotterdam, Países Bajos, entre el 22 y el 25 de abril de 2024. Este acontecimiento, también marcó el centenario del Consejo Mundial de la Energía.

Bajo el lema “Rediseñando la Energía para las Personas y el Planeta”, la cita ofreció 60 sesiones con 250 speakers y reunió a 70 ministros de Estado y más de 7 mil asistentes -provenientes de 150 naciones- durante cuatro días, para discutir y encontrar soluciones a un sistema energético que ya no satisface las necesidades de las sociedades y cuya demanda ha sido exponencial.

Nuestro país se hizo presente de manera destacada con una delegación de 23 integrantes, la mayoría representantes de las entidades socias que forman parte del capítulo local del World Energy Council (WEC). De ellos, participaron como panelistas Clara Bowman, COO de HIF Global; Alejandra Salazar, Future Energy Leader y embajadora de Women in Energy WEC Chile; Juan Carlos Olmedo, presidente del Consejo del Coordinador Eléctrico Nacional; Jorge Vargas, COO de Transelec, y Claudio Seebach, Chair para Latinoamérica y El Caribe de WEC.

Además, WEC Chile fue reconocido con un “Community Award” por su trabajo educativo para escolares en edad temprana, con el proyecto Kids in Energy & Sustainability, realizado los últimos tres años.

Asimismo, el programa de liderazgo femenino Women in Energy WEC Chile, generó gran interés entre los miembros de los otros comités del Consejo Mundial de la Energía, iniciativa local pionera y que busca ser replicada en otras latitudes.



Respecto a los temas centrales abordados durante el congreso, estos fueron:

Navegando nuevos mapas energéticos: Exploración de geopolíticas emergentes y su impacto en la transición energética.

Reabasteciendo el futuro: Innovaciones en tecnologías de energía renovable y estrategias para su implementación a gran escala.

Humanizando la energía: Involucrar a personas y comunidades en la realización de transiciones energéticas globales.

Encontrando caminos con el Trilema Energético mundial: Conectar la seguridad energética, la asequibilidad y la sostenibilidad.

Cerrando las brechas: Habilitar transiciones energéticas más rápidas, justas y de mayor alcance.

Dentro de las conversaciones generadas en el World Energy Congress, se habló de la importancia de involucrar a mujeres, trabajadores y nuevas generaciones, no solo directivos y líderes, en el diálogo energético, y convocarlos en torno a ‘cómo’ permitir que las transiciones energéticas ocurran a un ritmo y escala adecuados.

Entre los acuerdos alcanzados, se destacó la necesidad de una colaboración transformadora y la inclusión de las comunidades diversas en el proceso de transición, promoviendo soluciones al Trilema Energético y compartiendo nuevas ideas sobre ‘la forma’ y ‘con quién’ generar el cierre de las brechas de acceso a la energía y su implementación.

“El rediseño del sistema energético, que pone en el centro el mayor bienestar de las personas y el mejor futuro de nuestro planeta, es una premisa urgente dado el contexto y la realidad en la que se encuentra la humanidad. Para ello, el Congreso Mundial de la Energía fue un momento para reflexionar y compartir este propósito de encontrar nuevas soluciones para el desafío que suponen las diferentes transiciones energéticas que se viven a lo largo y ancho del planeta, centrado en las necesidades de cada uno de nosotros”, señaló María Trinidad Castro, directora ejecutiva de WEC Chile.

Premium Content

Prof. Olga Broto

Coordinadora Académica y
Profesora de Unikemia

Liderazgo Femenino:
Rompiendo Barreras y
Transformando Decisiones

La gestión de la diversidad es una de las mayores oportunidades para las organizaciones, pero también uno de sus mayores desafíos. Gracias a la diversidad de cualquier tipo (edad, género, cultura, etc.) la empresa puede contar, no solo con múltiples puntos de vista, sino con distintas combinaciones de habilidades y conocimientos que le permiten obtener resultados realmente diferenciales. Pese a ello, las organizaciones tienden a preferir la homogeneidad porque es más cómoda y fácil de gestionar y menos conflictiva. Por ello, en la práctica, aunque todas las empresas han tratado de ser más “inclusivas”, la mayoría lo ha considerado como algo adicional o extraordinario, como una ayuda para los colectivos infrarrepresentados, más que como una inversión esencial para generar resultados.

Sin embargo, la diversidad, aunque desafiante, es crucial para la innovación y el éxito a largo plazo en un mundo donde la diferenciación es cada vez más difícil. Entre las distintas formas de diversidad, la de género debe incluirse en las organizaciones no solo por razones de equidad y justicia, sino también por razones de rentabilidad.

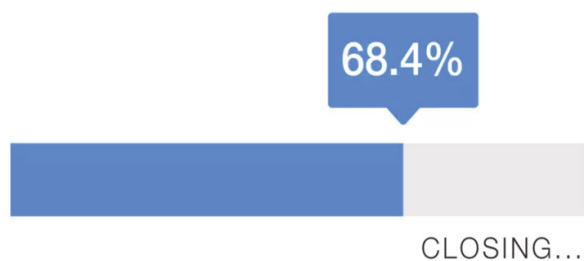
El Mundo Sigue Siendo Masculino

El mundo sigue estando dominado por hombres en todos los ámbitos, como la religión, la política y, por supuesto, los negocios.

Se han producido algunos avances, como el incremento leve de mujeres en posiciones de mando (que alcanzó el 32% en 2022) o como el hecho de que por primera vez las mujeres que ocupan puestos de CEO han superado el 10% en Estados Unidos, según la revista Fortune 500. Sin embargo, incluso en esas situaciones las desigualdades se mantienen puesto que las mujeres suelen, quedar concentradas en áreas como Recursos Humanos, Administración o Marketing y apenas tienen representación en Operaciones, I+D o Finanzas, o en ámbitos que actúen como trampolín para acceder a puestos superiores.

Lo cierto es que, tras más de 80 años desde que la segunda ola del feminismo impulsó importantes avances legislativos en distintos países, incluyendo la igualdad de oportunidades, hoy día continúan persistiendo desafíos en torno a la inclusión de las mujeres en las empresas y, concretamente respecto a su representación en puestos de liderazgo. Todo ello pese a los múltiples datos que avalan que la inclusión femenina puede ser una fuerza transformadora.

Es más, si nada cambia, de acuerdo con el Global Gender Gap Report 2023 del Foro Económico Mundial, se proyecta que la paridad se alcanzará para el año 2154. (Fig. 1)



The gender gap is back to 2019 levels, but the year of parity remains the same

Diferencias inherentes y realidades sociales

La primera reflexión que deberíamos plantearnos es si realmente hombres y mujeres son diferentes. Hoy en día, puede decirse claramente que sí. Existen diferencias en su configuración cerebral y diferencias sociales evidentes, que conllevan diferencias en la manera de hacer y pensar de ambos sexos, con las implicaciones que esto tiene.

Aunque queda mucho por descubrir sobre las consecuencias, si las tiene, de las diferencias entre el cerebro de los hombres y mujeres, lo cierto es que el cerebro femenino es aproximadamente un 11% más pequeño, sin que ello implique diferencias en el coeficiente intelectual. Además, las mujeres tienen más conexiones neuronales entre ambos hemisferios, lo que según algunos estudios parece contribuir a una intuición más precisa, habilidades analíticas y capacidad para sacar conclusiones. Por su parte los hombres tienen más conexiones entre las partes anterior y posterior del cerebro, lo que puede explicar sus excelentes habilidades motoras y su percepción más aguda.

Las diferencias sociológicas presentes en la familia, los juegos, la educación y otros ámbitos tienen consecuencias evidentes, incluso en los países “más avanzados”. Son numerosos los ejemplos de estas desigualdades. Los hombres crecen con un mayor sentido de seguridad, ya que se les inculca la confianza en sí mismos. En cambio, a las mujeres se les enseña a ser cautas y precavidas y a no presumir de sus logros, lo que tiene consecuencias en su futuro profesional. Además, desde la niñez, se les anima a jugar con objetos diferentes que desarrollan habilidades e intereses distintos, lo que influye en la elección de sus estudios y posteriormente en su futuro profesional.

El camino hacia la diversidad de género y el liderazgo femenino

Para seguir avanzando, es fundamental que las empresas conozcan el potencial de la diversidad de género. Las empresas que han incluido a mujeres en su directiva han incrementado sus beneficios entre un 5% y un 20% y han obtenido otras ventajas que han mejorado su eficiencia y eficacia (ILO, 2019).

Sin embargo, aunque hay que seguir trabajando es los cambios sociales y culturales que permitan una situación profesional diferente para las mujeres, también es fundamental que las mujeres adopten un papel protagonista en relación con su carrera profesional. Una verdad incómoda es que son muchos, y en este caso muchas, las que no saben lo que quieren ser en el futuro, especialmente a una edad temprana. Sin un objetivo claro, se corre el riesgo de dejar que las circunstancias dicten el rumbo de la carrera profesional. Esto es común en muchos países, donde se acepta el primer trabajo que se encuentran sin haber realizado una planificación estratégica y como consecuencia, sin realizar una serie de acciones que lleven al objetivo. Y, precisamente, la falta de dirección puede llevar a insatisfacción y arrepentimiento en etapas posteriores de la vida.

Para evitar esto, es crucial establecer metas y trabajar hacia ellas, ya sea para desarrollar una carrera técnica, en el sentido de profesional ejecutor, o directiva. Y aquí, de nuevo, muchas veces nos encontramos con un nuevo reto, la educación actual, en todo tipo de estudios (médicos, ingenieros, arquitectos, economistas, abogados, etc.), está orientada a formar ejecutores eficientes en sus materias específicas, pero no necesariamente a líderes visionarios.

Por eso es difícil que la gente en general y las mujeres en particular, se enfoquen en carreras directivas que requieran otro tipo de conocimientos, pero, sobre todo, de habilidades. Si a ello se añade que los puestos de dirección son solitarios y muy desafiantes, con mayores responsabilidades, y las diferencias que al menos desde el aspecto sociocultural han ido permeando en las mujeres, muchas veces son ellas mismas las que desestiman este tipo de posiciones de liderazgo.

Es esencial que las mujeres aspiren a roles directivos, donde pueden influir de manera significativa en la toma de decisiones y la dirección estratégica, pero para ello deben superar ambas barreras, las externas, generadas por el contexto y las organizaciones; y las propias, generadas por ellas mismas.

Normalmente se habla de 2 techos: el Techo de Cemento y el Techo de Cristal. Del techo de cemento se habla menos, y veréis que es mucho más interior, son todas las barreras internas que una tiene que superar; mientras que el techo de cristal son todas las barreras externas que tenemos que superar.

Barreras externas, el denominado Techo de Cristal

Hay tres grandes barreras externas cuando se hace alusión al techo de cristal: la falta de modelos que sirvan como ejemplo e inspiración y ayuden a impulsar este tipo de aspiraciones; la forma de trabajo de las organizaciones; y los contactos profesionales.

En relación con los modelos es esencial que los medios de comunicación de todo tipo comiencen a incluir entre sus contenidos los de mujeres que ocupan puestos de liderazgo o que desarrollan proyectos e iniciativas relevantes. Todo el mundo conoce a Elon Musk, pero seguramente pocos saben quién es Mary Barra, la becaria que se convirtió en la CEO más poderosa del mundo y que, para algunos, es la gran amenaza al imperio de Elon Musk. Es la cuarta mujer más poderosa del mundo, CEO de General Motors desde hace una década, y la primera de la historia en liderar una empresa automovilística. Hay que cambiar las conversaciones y, para ello, la opinión publicada es esencial porque, casi siempre la opinión pública coincide con la opinión publicada. O, dicho de otra forma, la gente habla y se preocupa por lo que aparece en los medios y las redes.

La forma de trabajar de las empresas también puede afectar al liderazgo femenino. Y, posiblemente muchos piensen que el teletrabajo favorece a las mujeres. Sin embargo, esto no siempre es así. En algunas etapas o para algunas mujeres, las políticas empresariales de presentismo pueden dificultar la conciliación de la denominada vida personal-profesional. Sin embargo, las mujeres tienen un mayor liderazgo a las personas que a la tarea, más propio de los hombres, por lo que las relaciones son importantes en el entorno personal. Manejar estos equilibrios es esencial para potenciar a las mujeres en puestos directivos.

Finalmente, el networking ha sido una asignatura pendiente entre las mujeres. No solo por los compromisos personales, sino porque la homofilia, es decir, la inclinación a relacionarse con los iguales que todos tenemos, a llevado a los hombres a relacionarse con otros hombres, haciendo difícil el acceso a las mujeres a redes de contactos que pueden potenciar o facilitar su carrera profesional.

Barreras internas, el denominado Techo de Cemento

El potencial de liderazgo de las mujeres también se ve limitado por algunas características más potenciadas, en

general, en el género femenino: la tendencia al perfeccionismo, la prevalencia del síndrome del impostor, su humildad malentendida o la dificultad de pedir para ellas mismas.

Así, el perfeccionismo es una barrera mental que, en muchas ocasiones, esconde el miedo al fracaso e impide a las mujeres avanzar y asumir riesgos. La necesidad de que todo sea perfecto puede paralizar la innovación y la toma de decisiones. Es crucial adoptar una mentalidad de “mejor hecho que perfecto” para poder avanzar y liderar efectivamente.

Otra de las barreras internas es el denominado “síndrome del impostor”. La sensación de no estar suficientemente preparadas o calificadas afecta a muchas mujeres, llevándolas a subestimarse y a no postularse para puestos para los que están plenamente capacitadas. Es esencial reconocer y confrontar este síndrome, adoptando una mentalidad de crecimiento y autoeficacia para superar estas percepciones limitantes.

Otra de las barreras más limitantes es la de la humildad malentendida, que se ve aún más potenciada en determinados contextos socioculturales. Muchas mujeres son reacias a publicitar sus logros y prefieren no hablar de sus éxitos, lo que resulta en una invisibilidad de sus contribuciones. La comunicación es esencial en cualquier ámbito y mucho más en el profesional.

Finalmente, saber pedir es otra habilidad crucial que muchas mujeres no utilizan plenamente. Aunque las mujeres son excelentes negociadoras para los demás, a menudo no lo son para sí mismas. Es vital aprender a pedir aumentos de sueldo, promociones y otros beneficios, enfrentando el sesgo que, eso sí, aún prevalece en el entorno laboral dominado por hombres.

Buenas noticias, reflexión Final y Plan de Acción

Pese a todo ello, las cosas están cambiando y posiblemente el efecto exponencial de algunas acciones consiga reducir el gap mucho antes de lo que las estimaciones prevén pero, para ello, las mujeres deben ser protagonistas.

Lo primero que deben plantearse es cuáles son sus objetivos profesionales y, en caso de querer ocupar puestos de liderazgo asumir no solo las dificultades y responsabilidades que supone, sino también las acciones y pasos que deben dar para conseguirlo. Para ello, es imprescindible trazar una estrategia y un plan de acción que consiga llegar al objetivo.

La autoevaluación es clave: ¿Quiero ser líder? ¿Estoy dispuesta a cambiar algunos de mis comportamientos para lograrlo en el contexto actual? Es necesario identificar las áreas de mejora, como la comunicación, la negociación o la creación de redes y actuar en consecuencia. Esto puede implicar formarse en nuevas habilidades, reorganizar prioridades y dedicar parte de su tiempo a actividades profesionales que potencien el liderazgo.

Porque las mujeres líderes están transformando el mundo y generando beneficios para las organizaciones y la sociedad en general, construyendo un futuro más inclusivo y próspero para todos.

Olga Broto es Coordinadora Académica y Profesora de Unikemia en el curso de Liderazgo Femenino. Es Licenciada en Derecho y Doctora en Administración de Empresas y Marketing, por la Universidad de Valencia y la UJI, respectivamente. Asimismo, cuenta con unExMBA y es graduada en Marketing y Tecnología por IE Business School Máster en Comercio Internacional.

Transformación inmobiliaria: De la tormenta perfecta a nuevas oportunidades

GREYSTAR™

Por Vicente Ruz, asociado senior de inversiones en Greystar.

Hemos sido testigos de la emergencia de una nueva dinámica en el sector inmobiliario, que ha logrado enfrentar con éxito una serie de desafíos que anteriormente parecían insuperables. Esta evolución ha convertido antiguas dificultades en oportunidades de ser analizadas.

Resulta evidente que la llamada “tormenta perfecta” ha dado lugar a una nueva perspectiva, donde la permisología y la incertidumbre afecta de manera clara al rubro de la construcción (+400 días en algunas municipalidades del país). En este sentido, el mercado inmobiliario es un termómetro de la economía actual, ya que genera gran cantidad de trabajo y dinamiza la economía.

Según la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), el sector construcción registró 744 mil trabajadores ocupados, y con las quiebras se han visto en obligación de prescindir de gente, con cada día menos permisos aprobados y obras nuevas por comenzar. Creemos que esta situación urge a que el ejecutivo implemente un plan a nivel nacional para dar agilidad y claridad en los permisos.

Considerando que la vivienda es esencial para todas las familias, es crucial proporcionar a las empresas las herramientas necesarias para que puedan ofrecer hogares de calidad. La escasez de ellos ha llevado a un aumento en los precios de las unidades en venta, lo cual ha generado un fenómeno interesante: un incremento en la renovación continua de contratos de arrendamiento en los edificios multifamily, que los convierte en una opción inmobiliaria en crecimiento. De hecho, según un estudio de Colliers, este trimestre

se observa un aumento anual del 3% en el precio promedio por metro cuadrado, alcanzando 0,282 UF.

Esta tendencia encuentra su origen en una correlación clara: el endurecimiento de las restricciones hipotecarias está directamente vinculado con la disminución en la propensión a la compra de viviendas. Este escenario impulsa al alza el mercado de arriendo, posicionándolo como un refugio en un sector inmobiliario que demuestra una resiliencia notable frente a los vaivenes del mercado.

Es crucial reconocer que nos encontramos en una época de transición, donde los multifamily están liderando una nueva forma de concebir la vida residencial. En este contexto, el arriendo se presenta como una solución eficaz para abordar la creciente demanda inmobiliaria.



Premium Content

Claudia Lira Moretti

Gerente de Marketing Regional at Hiway.

Juntas construiremos
un futuro sin límites de género

Cuando empoderamos a las mujeres para que lideren, estamos invirtiendo en un futuro más equitativo y próspero para todos.

Con una amplia trayectoria en el mundo del marketing y la tecnología, Claudia Lira Moretti, gerente de Marketing Regional at Hiway, cuenta con una filosofía de que la tecnología es un facilitador esencial para alcanzar objetivos y simplificar la vida, siempre con un enfoque centrado en las personas.

Claudia dedica tiempo como voluntaria en WOMCY - LATAM Women in Cybersecurity, donde actualmente lidera las iniciativas de marketing para la región MCA, contribuyendo a cerrar la brecha de género en el sector tecnológico y promoviendo activamente la equidad, la diversidad y la inclusión.

Factor de Éxito conversó con Claudia, donde nos compartió su visión del liderazgo femenino y de cómo este ha formado parte de su inspiradora carrera, su visión del marketing y la tecnología, y su compromiso con la equidad de género en la industria.

“El mayor desafío que enfrento como líder femenina es cambiar la percepción de que nuestra posición en la gerencia o en los directorios es meramente el resultado del esfuerzo individual”, expresa.

Como mujer Factor de Éxito para el país, que inspira a otras, ¿Cuál es su propósito?

Mi propósito es fomentar la conciencia y acción hacia la igualdad de condiciones y beneficios para las mujeres en el ámbito profesional. Me dedico a crear entornos donde el talento femenino pueda crecer y prosperar al mismo nivel que nuestros colegas masculinos, asegurando que las oportunidades de avance y reconocimiento sean accesibles para todos sin distinción.

Si tuviera que describir su experiencia como líder con tres palabras, ¿Cuáles serían? ¿Por qué?

Comunicación: *La comunicación no solo dirige mis proyectos hacia el éxito, sino que también fortalece el tejido de nuestras interacciones. Un esfuerzo comunicativo intenso y dedicado me permite comprender y responder a las necesidades individuales y colectivas del equipo, lo cual es vital para superar los retos y alcanzar nuestras metas.*

Motivación: *Encuentro una profunda satisfacción al observar cómo los resultados de nuestro trabajo trascienden los objetivos inmediatos, generando un impacto positivo y duradero en toda la organización y, por extensión, en nuestro entorno empresarial. Priorizo el bienestar del equipo, asegurándome de que cada fase, desde la planificación hasta la ejecución, se realice en un ambiente positivo. Fomento momentos de distensión que contribuyen a un clima laboral saludable y a la liberación del estrés.*

Compromiso: *un líder debe ser capaz de motivar a sus integrantes a comprometerse con entregar lo mejor de sí mismos por un objetivo común.*

¿Cuál es el mayor desafío de ser mujer y líder al frente/dentro de una empresa hoy en día? ¿Cómo lo enfrenta usted?

El camino no está exento de sacrificios personales y familiares que con frecuencia acompañan nuestro éxito profesional. Debemos felicitarnos por haber llegado al rol en el que estamos, puesto que nos lo propusimos y lo conseguimos.

Enfrentar este desafío implica cultivar confianza tanto en mí misma como en mi equipo. Esta confianza es esencial para dismantelar los mitos de género y para liderar con el ejemplo, demostrando que es posible para las mujeres equilibrar con éxito los roles de liderazgo sin comprometer otros aspectos de nuestras

vidas. Participó activamente en la organización WOMCY Latam Women in Cybersecurity, como líder de marketing para la Región de MCA. En Hiway, he colaborado la implementación de programas que promueven un equilibrio de vida laboral y de desarrollo profesional, somos una compañía que entrega servicios digitales, por lo que nuestra empresa está comprometida en apoyar el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos necesarios para mantenernos a la vanguardia en innovación y tendencias dentro de la industria tecnológica.

¿Cuál sería su mensaje para las nuevas generaciones de mujeres?

Para las nuevas generaciones de mujeres, mi consejo es abrazar la innovación como una filosofía de vida y trabajo. Al prepararse y educarse, no solo sigan los pasos establecidos, sino que busquen innovar y contribuir de manera significativa a sus campos. Elijan empleadores que no solo ofrezcan equidad, sino que también valoren la innovación y apoyen el pensamiento innovador. Construyan redes de apoyo donde la creatividad y la innovación sean celebradas, permitiendo así un intercambio dinámico de ideas que preparen el terreno para un futuro donde el género no limite el potencial de nadie.





ADEN Corporate
Solutions

*Capacitación y consultoría
para tu empresa*

**Más de 5000 Empresas
avalan nuestro trabajo**

- *Capacitaciones, talleres
y programas ejecutivos*
- *Diagnóstico y evaluación
del talento*
- *Simuladores de Negocios,
Bootcamps y más*

*La inversión estratégica
que impacta en los
resultados de tu empresa*



ESCANEA
Y DESCUBRE
MÁS



A portrait of Vilma Núñez, a woman with shoulder-length blonde hair, smiling warmly. She is wearing a bright green blazer over a light purple top. Her hands are clasped in front of her, and she is wearing a watch on her left wrist and several rings on her fingers. The background is a plain, light grey.

Vilma Núñez

Fundadora Grupo Convierte Más

Siento un profundo compromiso con la educación

Su pasión y propósito de ayudar a los demás es infranqueable, está comprometida con inspirar, educar y motivar a las personas a perseguir sus sueños con determinación y acción.

L a trayectoria de Vilma Nuñez ha estado impulsada por una profunda convicción: la educación es la clave para el crecimiento y el logro de nuestras metas. Con esta premisa, nos remontamos al año 2011, cuando comenzó su viaje en el mundo de la publicidad en España, y donde rápidamente notó que existía una brecha en el contenido de marketing que estaba disponible en Internet.

“En aquel entonces se hablaba mucho del qué, pero muy poco del cómo”, señala. “Esa carencia me llevó a lanzar mi blog con el objetivo de llenar ese vacío y proporcionar a las personas las respuestas prácticas que necesitaban para tener éxito”.

Lo que inicialmente comenzó como un proyecto personal, se convirtió rápidamente en una comunidad vibrante de miles de personas ávidas de conocimiento. Así nació su marca personal de Vilma Núñez; tras darse cuenta de que su pasión era ayudar a otros a alcanzar sus objetivos y a vivir bajo su propia definición de éxito.

“Mi deseo de servir y ayudar a otros, a través de lo que iba aprendiendo y conociendo en el camino, le dio vida a una marca personal que me ha regalado satisfacciones y alegrías infinitas”, afirma.

“Me conmueve decir que gracias a mi marca personal, hoy lo tengo todo: éxito personal y profesional, felicidad, prosperidad, abundancia, sabiduría. Ahora mismo estoy en el mejor momento de mi vida y eso se lo debo a haber sido valiente y a haberme puesto en acción aquel bendecido día del año 2011”, expresa.

Así, confiesa que renunciar a su trabajo en España para dedicarse al 100 % a su marca personal ha sido una de las mejores decisiones de su vida, porque gracias a ella pudo fundar un grupo corporativo que impacta positivamente a millones de personas en el mercado hispano día tras día.

“Mi marca personal no solo me ha abierto puertas inimaginables, sino que también me ha permitido saborear las mieles del éxito, mientras construyo un legado significativo y ayudo a otros a alcanzar la victoria en sus propias vidas. Hoy puedo decir esto con una convicción absoluta, porque lo he vivido: una marca personal no solo transforma vidas, también puede ser la clave para alcanzar grandes metas y dejar una huella indeleble en el mundo”.

¿Qué la motivó a convertirse en speaker y formadora en marketing digital? ¿Por qué decide transmitir sus conocimientos?

Desde el principio de mi carrera he experimentado una satisfacción incomparable al enseñar y guiar a otros en su camino hacia el éxito. Cuando di el salto a las tarimas, aun en las primeras etapas de mi marca personal, entendí que había nacido para ser speaker.

A nivel profesional ejerzo muchos roles, pero uno de mis favoritos es ser speaker. Amo estar sobre las tarimas porque desde allí exploto toda mi pasión y energía. Al mismo tiempo, desde esas tarimas inspiro e impacto a miles de personas que confían en mí para elevar sus conocimientos y multiplicar sus resultados.

Esta pasión me ha permitido dar conferencias durante más de una década en Latinoamérica, Estados Unidos y España y gracias a ella también he cumplido sueños increíbles.

Como speaker internacional he tenido la fortuna de ayudar a miles de personas a cumplir sus propios sueños; eso no tiene precio.

Soy dichosa porque hago lo que me gusta con pasión, entrega y compromiso todos los días de mi vida.

Afirma que enseña marketing y ventas con o sin IA. ¿Es posible ver al futuro del marketing, y del mundo en general, sin la presencia de la inteligencia artificial?

Para mí, vislumbrar el futuro del marketing sin la presencia de la inteligencia artificial (IA) sería como intentar navegar a ciegas en aguas desconocidas.

Es innegable que la IA ha transformado radicalmente a la industria del marketing, ofreciendo nuevas herramientas y oportunidades que antes parecían futuristas. Sin embargo, no concuerdo con la noción de delegar todo el trabajo a la inteligencia artificial.

Si bien la IA es una ayuda increíble para los marketers y un gran catalizador de la productividad, creo firmemente que su papel debe ser el de un copiloto, no el de un conductor exclusivo.

La clave radica en encontrar el equilibrio adecuado entre la eficiencia que nos brinda la IA y la conexión humana que es esencial en el marketing y las ventas. Ella puede complementar nuestra labor, pero no puede reemplazar la genuina conexión emocional que establecemos con nuestros clientes.

La revolución de la IA generativa y otras tecnologías emergentes nos ofrece herramientas increíbles, pero es fundamental utilizarlas de manera ética y responsable. Debemos recordar que detrás de cada campaña de marketing y cada venta hay personas reales con necesidades, deseos y emociones.

Creo que la IA seguirá siendo una herramienta poderosa en la industria del marketing en el futuro,

pero también estoy convencida de que la conexión humana seguirá siendo el corazón y el alma de toda nuestra labor.

Lidera el Grupo Convierte, un conglomerado de empresas, ¿Qué tipo de líder es usted? ¿Cuáles son esas características que la definen como líder?

En noviembre de 2023 me despedí de mi cargo de CEO del Grupo Corporativo Convierte Más con mucho orgullo, admiración y cariño, porque entendí que estaba lista para asumir nuevos retos, aventuras y desafíos.

Me hacía mucha ilusión ejercer otro tipo de liderazgo y así fue como pasé de ser la CEO a ser la fundadora de nuestro grupo corporativo, uno que me ha permitido cumplir grandes sueños durante la última década.

Ahora mismo estoy muy complacida por liderar desde mi rol de fundadora, ya que eso me permite encargarme de toda la visión y la parte estratégica del negocio.

Como fundadora he podido explorar aún más mis roles como inversora, estratega, speaker internacional y autora, y han sido unos meses de crecimiento, evolución y transformación increíble.

Señala en su perfil de LinkedIn: “Me hice self-made CEO”. Coméntenos los retos vividos.

A pesar de que completé un MBA, durante esa especialización no pude aprender lo que implicaba fundar, hacer crecer y escalar un negocio, al menos no del todo.

Por eso cuando lancé mi primera empresa me di cuenta de que aún tenía mucho por aprender.

Honestamente, me enfrenté a muchos retos, no voy a mentir.

Para convertirme en una self-made CEO tuve que estudiar y aprender qué es un balance de resultados, cómo se genera un flujo de caja y cómo se generan los ingresos de una empresa. Al mismo tiempo tuve que aprender a contratar y despedir personas. Ese fue un entrenamiento en solitario —prácticamente—.

Afortunadamente, trabajo con mi esposo, quien además es mi socio y el actual CEO de nuestro grupo corporativo. Esa es una gran bendición. Aunque él me ha acompañado en este viaje desde el principio, es innegable que yo asumí el reto y desafío de convertirme en una self-made CEO durante varios años.

En retrospectiva, cada uno de los desafíos que enfrenté durante ese largo proceso de aprendizaje y adaptación me dieron norte, brújula y dirección.



¿Cómo desde su posición como CEO apoya el desarrollo del talento femenino?

Mientras ejercí mi cargo como CEO pude ayudar e impactar muchas vidas con mis acciones y resultados.

Mi querido mentor, John Maxwell, tiene una frase que me encanta y resuena mucho conmigo: “Eres lo que haces, no lo que dices”. Esas son sus palabras textuales y yo las entiendo perfectamente.

¿Por qué? Te daré un ejemplo: Podría decir que soy una CEO muy exitosa, pero en su lugar me gusta demostrar cómo pasé de ser una empleada con una marca personal, a convertir una marca personal en un conglomerado de empresas.

Con mi propio ejemplo puedo contagiar a los demás a lanzar, impulsar y escalar sus propios negocios.

Y no solo he ayudado a muchas mujeres, sino también a muchos matrimonios y quiero explicar en qué sentido. Existe la creencia de que el trabajo en pareja es muy complejo, pero yo les he demostrado a esas parejas que sienten el deseo de emprender juntas, pero sienten miedo, que es posible.

Mi esposo y yo lideramos el negocio juntos. Hemos sido capaces de hacerlo crecer y prosperar durante años sin que eso haya hecho tambalear nuestro matrimonio.

¿Considera que es necesario fomentar el liderazgo femenino en las empresas? ¿Por qué? Coméntenos con base en su experiencia.

Esto es real: el liderazgo femenino siempre ha existido. Sin importar la posición, nosotras, como

mujeres, hemos estado trabajando muy duro por nuestros sueños durante años.

Aún así, me gustaría ser muy enfática en esto: no consiento el liderazgo femenino desde la victimización. A mí me gusta el liderazgo femenino desde la igualdad en opiniones, decisiones e iniciativas.

Te daré solo un pequeño ejemplo: creo y aplaudo ese liderazgo que nos motiva a trabajar en nuestra autoestima para poder alzar nuestra voz y ser capaces de cocrear grandes iniciativas con nuestros equipos de trabajo.

El liderazgo femenino debe ser un espacio donde las mujeres se sientan capacitadas y respaldadas para contribuir con su visión única. También debe ser propicio para poner en marcha sus sueños y proyectos —en solitario o en equipo—.

Ha escrito 10 libros, además de su trabajo, ¿Cuál es la clave para gestionar con éxito el tiempo de una mujer líder?

La mayoría de las personas no sabe trabajar su agenda con eficiencia. Yo no soy una de ellas. Al contrario, siempre priorizo mi agenda para poder cumplir con todos mis compromisos a tiempo y de forma satisfactoria.

He llegado a un momento de mi vida en el que lo tengo todo. Eso me ha dado una mayor libertad y debo confesar que se siente increíble. Hoy en día, si surge una actividad en el colegio de mi hija y no quiero perderme ese momento especial, puedo ser flexible con mi agenda sin sentir culpa o remordimiento.

Es curioso que muchas personas digan que no tienen tiempo. He descubierto que no tienen un problema de tiempo, sino de organización. Generalmente, no tienen sus prioridades claras y eso es clave para poder organizar nuestro tiempo con eficiencia. Cada una de ellas debe hacerse este tipo de preguntas: Si solo pudiera hacer una sola tarea en todo el día, ¿cuál sería?

Eso no es todo. La verdad es que desde que descubrí el Time-Blocking y empecé a implementarlo, mi vida se transformó. Básicamente, trabajo todo por bloques de tiempo. Te lo explico fácilmente: Para poder responder las preguntas de esta entrevista, tuve que destinar un bloque de tiempo a ello—duró unos 20 minutos aproximadamente—. Durante ese bloque de tiempo solo me dediqué a terminar esta tarea, sin distracciones.

Otra clave consiste en agrupar tareas iguales o similares, para luego completarlas en un solo bloque de tiempo. Así somos más eficientes, organizados y productivos.

¿Cuántas personas ha impactado con sus iniciativas de formación, conferencias y consultorías?

Millones de personas han tomado nuestras formaciones —gratuitas y pagas—, como webinars, cursos gratuitos, certificaciones, programas de negocios y más.

He estado educando desde el año 2011. Eso significa que millones de personas han ingresado a nuestras bases de datos y se han beneficiado de nuestras formaciones y recursos educativos.



¿Se considera una mujer exitosa?

¡Absolutamente! Yo me he entrenado para ser una persona victoriosa y exitosa. Toda mi vida he cultivado el hábito de tener éxito.

Para mí no hay metas imposibles. Algunas las consigo rápidamente y otras me toman más tiempo, pero con ayuda de la paciencia estratégica siempre las consigo.

En muchas oportunidades también me he tropezado y he caído, pero nunca he desistido, ni me he desviado del camino al éxito. Con los años y la experiencia he entendido que los errores son un gran plan de redireccionamiento.

Cuando algo no sale como espero o me veo forzada a tomar otros caminos, siempre obtengo un aprendizaje o una recompensa que me abre nuevas puertas o me conduce a grandes destinos.

Pero no se trata de cuántas veces nos caemos, sino de cuántas veces nos levantamos con mayor fuerza, enfoque y compromiso.

Esto es real: soy exitosa en todos los sentidos. Tengo una familia maravillosa, negocios prósperos, grandes proyectos en puerta y muchísimos sueños por cumplir a corto, mediano y largo plazo. ¡Y estoy lista!

Si ve en retrospectiva su carrera, ¿cuál ha sido la gran lección aprendida?

Podría decir que la mayor lección aprendida ha sido la de tener paciencia estratégica. Mi marca personal y mis empresas nacieron en entornos digitales y en ellos todo sucede muy rápido.

He debido entender que no todo llegará en tiempo récord. Podría tardar un año en conseguir una meta, pero eso no me detiene. Yo tengo la certeza de que la próxima vez que lo intente solo me tardaré un mes o un trimestre.

¿Cuál ha sido su mayor reto?

Mi mayor reto se remonta al día en el que tuve que pararme frente a la Comisión del Departamento de Educación del estado de Florida, para optar por una licencia que me permitiría tener una universidad online en los Estados Unidos.

Fue muy difícil porque no tenía experiencia como rectora. Además, era muy joven y no me la querían dar. Afortunadamente, en el 2022 conseguimos la licencia de la American Business College y desde entonces no hemos parado de conseguir grandes hitos.

Hasta el día de hoy ese ha sido el reto más difícil de mi carrera porque todo dependía de esa defensa y el resultado podía ser positivo o negativo.

Por fortuna, fue positivo y ahorita, estamos muy enfocados en nuestra universidad online. A través de la American Business College educaremos y serviremos a muchísimas personas. ¡Ese es un sueño que me hace una ilusión tremenda!

Con la mirada en el mañana, ¿Cuáles considera que son los desafíos del marketing y las ventas? ¿Cómo se prepara para afrontarlos?

Considero que los desafíos estarán anclados, de cierta forma, al tema de la humanización.

Si lo piensas, la inteligencia humana se enfrenta a la inteligencia artificial en muchos ámbitos e industrias y eso está marcando un precedente muy importante, casi histórico.

Creo que los clientes van a elevar sus estándares en cuanto al valor y le darán una mayor prioridad al contacto humano, porque no querrán que todo provenga únicamente de la inteligencia artificial.

¿Qué mensaje le gustaría dejar a la nueva generación de mujeres?

Este es un mensaje muy poderoso que me gustaría compartirlas: es mejor trabajar desde la pasión y el entusiasmo, que hacerlo desde la ira, impotencia o victimización.

Siempre tendremos dos opciones: ver las cosas de forma negativa, quejarnos y culpar a los demás o hacernos responsables de nuestras vidas y tomar el control de las mismas.

Creo que nuestro éxito se traduce en el esfuerzo de todas las semillas que plantamos a lo largo de nuestra vida. Esta es una frase que me ha ayudado profundamente durante toda mi carrera y me encantaría compartirla con esta gran generación de mujeres:

“El día que plantas la semilla no es el mismo día en el que te comes la fruta”.

En el ámbito del liderazgo femenino es factible tardar un poco más en conseguir ciertos resultados, pero, aun así, no coincido en que debamos anclar ese retraso a un tema de género.

En realidad, creo que debemos verlo desde esta perspectiva: algunas personas se atreven a perseguir sus sueños y otras aceleran su desarrollo personal para conseguir resultados con mayor rapidez. ¡Seamos como ellas!

Por eso a todas esas mujeres les diría lo siguiente: crean en ustedes mismas, desarrollen su intuición, vivan de su pasión y recuerden que hacerse responsables de sus vidas es una de las mejores decisiones que podrían tomar.



FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPUBLICA DOMINICANA
ISSN 2520-0100

@revelacionesfde | Revista Factor de Éxito | @revelacionesfde | www.revistafactordeexitoo.com



El objetivo es satisfacer la demanda eléctrica de manera confiable

Roberto Herrera

Presidente Asociación Dominicana de la Industria Eléctrica (ADIE)

Desafíos y oportunidades: forjando el futuro de la energía y la minería en República Dominicana

Alfonso Rodríguez
Viceministro de Alorro y Eficiencia Energética
Enfocados en impulsar soluciones costo-efectivas en materia energética

Carlos Constanza
Presidente de ANIPARD
La explotación responsable de áridos contribuye al desarrollo sostenible

Gerente de Éxito
Marvin Fernández
Presidente de ASUPER
Nuestro país necesita más renovables

Sección especial
Forjadores del Futuro
Líderes que contribuyen con un mañana más sostenible



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

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

ATLANTA



Irma Sánchez
Empresaria, comentarista de televisión y defensora del acceso y la equidad

Colaborando con Camacoli, Startup Ole poniendo al alcance de los emprendedores un mercado de capital de riesgo con \$5.000 millones de dólares.

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

CHILE



Karen Montalva
Contadora y startuista

El liderazgo femenino es multiplicador

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

COLOMBIA



Marijosé Quiceno
Vicepresidenta de Igualdad y Comunicaciones de Grupo Bancolombia

Quiénes más necesitan voz son las mujeres

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

ECUADOR



Mariela Paredes
30 años de experiencia de consultoría y gerente general de GLOBAL TRUST ADVISORS

Exercitando con pasión, inspirando transformación

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

MÉXICO



Marta Herrera González
Candidata a Senadora

Una líder alza su voz y toma decisiones con empatía

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

MIAMI



Vilma Nuñez
Fundadora Grupo Convierte Más

Siento un profundo compromiso con la educación

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

NEW YORK



Armida Peña
Directora de Programas de Tecnología y Transformación de State Street Global Advisors

El panorama financiero está cada vez más impulsado por la innovación y la tecnología

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

PANAMÁ



Mercedes Martínez
Socia de Consultoría de Deloitte

Valorar el aporte de todas independientemente del género es un desafío

Mujeres Factor de Éxito que transforman y lideran con inspiración

FACTOR DE ÉXITO
¿O cómo está en la conversación?

REPÚBLICA DOMINICANA



Roberto Herrera
Ingeniero en Energía y Gerente de Operaciones de ENEC

El objetivo es satisfacer la demanda eléctrica de manera confiable

Desafíos y oportunidades, forjando el futuro de la energía y la minería en República Dominicana

Alonso Rodríguez | Carlos González | María Fernández | Patricia del Valle

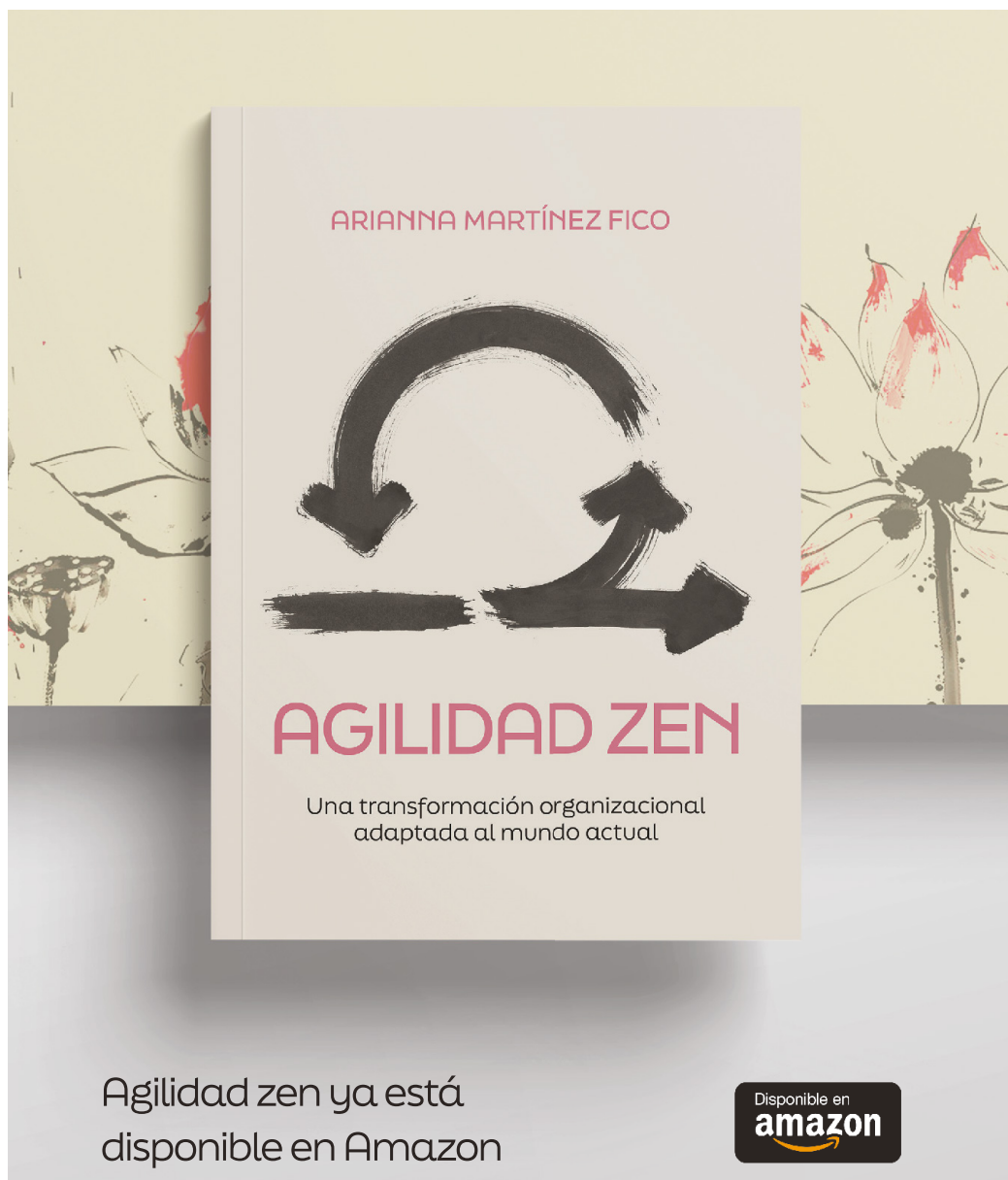
DESCARGA TODAS NUESTRAS **EDICIONES AQUÍ >>>**



“Agilidad Zen”

En el entorno empresarial actual, la capacidad de adaptarse con rapidez y efectividad es una ventaja competitiva esencial. En su libro “Agilidad Zen”, Arianna Martínez Fico ofrece una visión revolucionaria de la agilidad organizacional, combinando marcos de trabajo ágiles con la filosofía zen para proporcionar una óptica integral hacia la transformación cultural hacia la agilidad en las organizaciones.

El libro aborda temas fundamentales como la diferencia entre velocidad y rapidez, la importancia de una mentalidad ágil y ofrece un camino estructurado hacia la transformación cultural. Los capítulos se centran en desmitificar la agilidad, explorar sus fundamentos y cómo poner en práctica una agilidad zen sostenible y consciente. Un enfoque muy valioso para líderes, coaches y consultores que buscan instalar o mejorar la agilidad de sus organizaciones.



“Agilidad Zen” está dirigido a líderes organizacionales, directores y tomadores de decisiones en el área de gestión de personas, así como a empresas interesadas en la transformación cultural hacia la agilidad, independientemente de su sector. El próximo 5 de julio se hará una presentación del libro en la Feria del Libro de Guatemala y el 25 de julio en la Universidad Adolfo Ibáñez en Santiago de Chile.

Arianna Martínez Fico es consultora de cabecera, especialista en gestión del cambio y transformación cultural organizacional. Su amplia experiencia como consultora, mentor coach y conferencista internacional, junto con su formación en derecho, ciencias políticas, educación, innovación y coaching, le permite ofrecer una perspectiva única y holística sobre la agilidad.

Arianna propone un enfoque que trasciende la implementación de prácticas ágiles. Nos invita a reconsiderar nuestras actitudes



Premium Content

hacia el trabajo y la innovación, integrando la filosofía zen con los principios ágiles para abrazar la incertidumbre, cultivar la flexibilidad mental y liderar con conciencia y propósito. **Este libro es más que un manual operativo; es una guía para vivir y trabajar en armonía con un entorno cambiante, aprovechando las oportunidades que la tecnología y la nueva economía ofrecen.**

En resumen, “Agilidad Zen” es una lectura indispensable para todos aquellos que buscan una transformación cultural y personal hacia la excelencia y la adaptabilidad en un mundo en constante cambio. Arianna Martínez Fico nos proporciona las herramientas y la inspiración necesarias para llevar la agilidad más allá de los frameworks y convertirla en un verdadero motor de cambio y propósito.

Para más información sobre el libro y cómo puede ayudar a tu organización a mejorar su agilidad, visita su página web

www.ariannamartinezfico.com/libro-agilidad-zen

El Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard y data.org lanzan el reto “Inteligencia Artificial”

Convocatoria mundial para soluciones innovadoras de IA en la Conferencia Inaugural Accelerate

El Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard y data.org lanzan hoy el Desafío de Inteligencia Artificial para Acelerar la Inclusión (Desafío AI2AI). Este reto global busca soluciones de IA que impulsen la inclusión y el empoderamiento económico.

El Desafío AI2AI se enfoca en el crecimiento inclusivo, asegurando que todos los sectores de la sociedad se beneficien de una economía en expansión. Se buscan organizaciones con soluciones de IA innovadoras, probadas y listas para expandirse con apoyo financiero y técnico adicional.

“Hace cinco años, hicimos una apuesta temprana por el poder de los datos para avanzar en el impacto social. Esas primeras inversiones sentaron las bases para el creciente campo de la ciencia de datos de impacto y han contribuido a la demanda de intervenciones similares para la IA. Hoy, estamos orgullosos de trabajar con data.org para incentivar aplicaciones de IA seguras y confiables que empoderen a las comunidades y a las personas. Este desafío arrojará luz sobre soluciones escalables que ayuden a hacer realidad la promesa y el potencial de la IA para beneficiar a la sociedad”, dijo Shamina Singh, fundadora y presidenta del Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard.

“En la era de la Inteligencia Artificial, es crucial que trabajemos juntos entre disciplinas para enfrentar retos como el crecimiento y clima inclusivo”, afirmó DanilMikhailov, director ejecutivo de data.org. “Este es nuestro cuarto desafío global y el segundo en colaboración con el Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard. Hasta ahora, hemos recibido más de 2,000 solicitudes de todo el mundo. Cada reto no solo amplía nuestra red de colaboradores y socios, sino que también nos enseña cómo fortalecer capacidades de manera eficaz, empoderar a las comunidades locales y avanzar en el campo de los datos y la IA para el impacto social”.

Los interesados en participar pueden obtener más información y presentar su candidatura en el sitio web de data.org. El plazo para las solicitudes es el 18 de julio de 2024 a las 7:00 pm ET. Posteriormente, un panel de jueces expertos en IA y su impacto social revisará las presentaciones,

y los ganadores se anunciarán a principios de 2025. Entre los jueces confirmados están:

- Vilas Dhar, presidente de la Fundación Patrick J. McGovern
- RaghuDharmaraju, CEO de ARTPARK
- Ivana Feldfeber, cofundadora y directora ejecutiva de DataGénero
- Angela OduorLungati, directora ejecutiva de Ushahidi
- Anna Makanju, vicepresidenta de Asuntos Mundiales en OpenAI
- Alondra Nelson, Profesora Harold F. Linder en el Instituto de Estudios Avanzados
- Navrina Singh, fundadora y CEO de Credo AI
- Uyi Stewart, director de Datos y Tecnología en data.org
- Greg Ulrich, head global de IA y Datos en Mastercard

Los ganadores del reto recibirán financiamiento para desarrollar y ampliar sus soluciones, acceso a conocimientos técnicos y tutoría por parte de Mastercard y data.org. Además, tendrán oportunidades con recursos y programas selectos de Mastercard, como StartPath, para apoyar aún más sus enfoques.

Hoy, el Desafío de Inteligencia Artificial para Acelerar la Inclusión se lanza durante la Conferencia Accelerate: la conferencia de datos para el impacto social,

organizada por data.org en colaboración con la Iniciativa de Ciencia en Datos de Harvard.

Acerca del Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard

El Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard promueve el crecimiento económico equitativo y sostenible para la inclusión financiera en todo el mundo. Aprovecha los principales activos y competencias de la empresa, incluidos los conocimientos en datos, experiencia y tecnología, y gestiona el Fondo de Impacto Mastercard filantrópico para producir investigación independiente, ampliar programas globales y empoderar a una comunidad de pensadores, líderes y emprendedores en la vanguardia del crecimiento inclusivo. Para más información y actualizaciones, siga al Centro en LinkedIn, Instagram y suscríbese a su boletín.

Acerca de data.org

Data.org acelera el poder de los datos y la IA para resolver algunos de los mayores desafíos globales. Fundada en 2020 por el Centro para el Crecimiento Inclusivo de Mastercard y la Fundación Rockefeller, data.org está construyendo el campo de los datos para el impacto social y ampliando el acceso a herramientas, talento y tecnologías emergentes necesarias para crear un cambio sostenible y equitativo.

data.org es una organización mundial que convoca y coordina a diversos sectores para apoyar y promover soluciones visionarias y prácticas que impulsen el impacto a través de los datos.





Conversatorio

Voces que transforman, liderazgos que inspiran

Como ya es una tradición, durante el mes de marzo, Factor de Éxito se enfocó en celebrar a la mujer, su liderazgo e impacto en la sociedad.



Por tercer año consecutivo, la plataforma editorial Factor de Éxito, reunió a mujeres emprendedoras, empresarias, profesionales, luchadoras, todas líderes, para conversar sobre su rol, sus experiencias y los retos que enfrentan en el ejercicio de su liderazgo, en un ameno y variado encuentro, titulado: “Voces que transforman, liderazgos que inspiran”.



“Hoy conoceremos experiencias inspiradoras, porque cada una de ustedes está consciente de su responsabilidad y del aporte que puede dar al crecimiento de la República Dominicana. Cada una ejerce su liderazgo con entusiasmo y compromiso. Cada una de ustedes es ejemplo para las nuevas generaciones y para todo un país”, expresó en las palabras de bienvenida Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito.



La apertura institucional estuvo a cargo de Angie Martínez, embajadora excelentísima y plenipotenciaria de la República Dominicana en Jamaica y la Mancomunidad de Bahamas, quien compartió, con su acostumbrado carisma, su experiencia y crecimiento profesional.



El encuentro también contó con una dominicana cuyos sueños la llevaron a escalar cinco de las siete cumbres más altas de cada continente, Thais Herrera, quien afirmó: “Pico Duarte fue donde empezó el sueño. Al final yo creo que la vida está para perseguir sueños, uno tiene que tener un propósito y en ese propósito uno tiene que salir a perseguirlos”.



Dos paneles de conversación tuvieron lugar en el evento. El primero, titulado “Construyendo Legados: marca personal y emprendimiento para mujeres”, tuvo la participación de Jennifer Arias, CEO de Laboratorio de Mentores, como moderadora, y como panelista a Indhira



Báez, comunicadora, asesora de imagen, estrategia de marcas comerciales y creadora de la plataforma Mujer Branding; Rayvelis Roa, consultora, especialista en Comunicación Estratégica; y Clayra Morales, estrategia en marketing digital y mentora de marcas personales.



En el segundo panel, Thony Da Silva, socio director de PIZZOLANTE, abordó el impacto e influencia de las líderes femeninas en el turismo y las inversiones en la República Dominicana, con Jacqueline Mora, viceministro Técnico del Ministerio de Turismo y Biviana Riveiro, directora



ejecutiva de ProDominicana. “De las cosas que yo pondría sobre la mesa es saber seleccionar a tu equipo, creértelo y trabajar”, dijo Mora enfáticamente durante su participación.



La importancia de la educación financiera para las mujeres fue tratada por Lourdes Frías Concepción, gerente de Relaciones Interinstitucionales y Mercado



de la Bolsa de Valores de la República Dominicana, y Kimberly García, pionera en educación financiera en el país y cofundadora de Economics Data.



Para el cierre, Factor de Éxito trajo a una invitada muy especial, Karen Montalva, conferencista internacional y speaker, una mujer comprometida con brindar experiencias de aprendizaje que transformen



positivamente las áreas más importantes de la vida de las personas. Montalva llamó a la reflexión sobre "El tiempo y yo", tema que abordó con entusiasmo y energía, logrando cautivar a la audiencia.

En la despedida del encuentro, Isabel Figueroa de Rolo, CEO y directora editorial de Factor de Éxito, reiteró el compromiso del medio de comunicación con aportar a la construcción del país y anunció su participación como medio de difusión, con una revista especial, del estudio "El poder de la confianza", que realizará la empresa Datos Group y contará con PIZZOLANTE para el análisis estratégico de los resultados.



“Quiet Quitting”: 2 de cada 3 colaboradores chilenos no están comprometidos con su lugar de trabajo

Este descontento general es parte de la problemática de que un 83% de la fuerza laboral en EE.UU. sufre de estrés según Workplace Intelligence.

Un estudio de Betterfly en conjunto con Critería a más 3 mil personas, revela que el dinero no es el único motivador para el compromiso, mostrando que la permanencia y el orgullo juegan un rol fundamental dentro de la cultura de una empresa.

El mundo laboral sigue experimentando cambios rápidos y significativos.

Para las empresas, el compromiso de los colaboradores es más valioso que nunca, especialmente en un contexto donde la crisis de salud y bienestar ha desencadenado una ola de renuncias sin precedentes. Las empresas se enfrentan al desafío de mantener a sus equipos motivados y conectados, mientras navegan por un entorno laboral en constante cambio. Un ejemplo claro es el fenómeno del “quiet quitting”

Los colaboradores, desencantados con sus tareas, en su mayoría con estrés laboral - un 83% de los trabajadores en EE.UU. señala padecerlo - mantienen el empleo pero renuncian a su compromiso con el trabajo y Chile no está excluido de esta tendencia, considerando que un 64% de los trabajadores no se sienten valorados en lo laboral (estudio Laborum, mayo 2023), mientras que el último reporte Global Workplace 2023 señaló que 2 de cada 3 trabajadores chilenos no están comprometidos con su trabajo, factores que podrían provocar el fenómeno de la “renuncia silenciosa”, sumado a otros indicadores que evidencian esta conducta como la falta de participación, de entusiasmo, de ideas, y la desconexión con la cultura corporativa.

Algunas empresas intentan revertir esta tendencia con programas de bienestar, actividades de team

building y otras iniciativas, sin embargo, el panorama poco ha cambiado. ¿En qué fallan? Uno de los errores más comunes es aplicar soluciones uniformes para una fuerza laboral que cada vez es más diversa en términos de necesidades, motivaciones, intereses y aspiraciones, reduciendo el impacto de cualquier acción, y aumentando la frustración en el equipo de Recursos Humanos al no obtener retorno de su inversión y esfuerzos.

La falta de motivación entre los equipos, hoy es un desafío significativo para Recursos

Humanos, por lo cual la plataforma de protección personalizada con beneficios e impacto social, Betterfly, ha estudiado algunos factores que inciden en esto: cuando los trabajadores carecen de un propósito claro, un reconocimiento y un entorno estimulante, su rendimiento disminuye drásticamente al igual que su compromiso hacia la empresa, llevando a resultados de desempeño más bajos y un clima laboral que incluso afecta el retorno económico de las compañías.

En este contexto, desde la compañía señalan que resulta esencial reconocer la importancia de ofrecer beneficios personalizados y soluciones adaptadas a cada persona; y también identificar la necesidad de mirar el compromiso laboral desde distintos ángulos, como los vinculados al crecimiento personal de las personas, el balance en su vida y su bienestar.

“Las dimensiones organizacionales contribuyen de manera muy distinta al compromiso laboral: La compensación no monetaria como los beneficios, así como la cultura, el clima y el propósito son determinantes. Está en las organizaciones ocuparse de mantener la fidelidad y la motivación de los empleados. Esto requiere un enfoque proactivo y personalizado para construir entornos laborales más saludables y productivos: una fórmula



en la que ganan los empleados y los empleadores. La única ecuación posible”, explica Debora Starocelsky, Head of Marketing - Chile de Betterfly.

Como una respuesta a este crítico panorama la compañía desarrolló una nueva plataforma 100% personalizada usando Inteligencia Artificial, que integra seguros, beneficios de bienestar e impacto social en una experiencia gamificada adaptada e incentivada y recompensa a los usuarios por sus hábitos saludables a través de un viaje gamificado en el que acceden a servicios, contenidos y recomendaciones basadas en sus necesidades específicas, lo que se traduce en un mayor compromiso.

“Nos llena de orgullo haber consolidado una plataforma única en su tipo, que nos permite

brindar una oferta personalizada para cada individuo, y producir un cambio significativo

dentro del mundo empresarial y la industria de los seguros”, concluye la ejecutiva.

Es importante señalar que los equipos de Gestión de Personas tengan acceso a un ecosistema digital que les brinda la posibilidad de proteger a sus equipos, garantizando la cobertura precisa para cada uno; mejorar los hábitos y el crecimiento personal de sus colaboradores mediante un desarrollo constante; logrará una conexión más profunda entre las gerencias y sus colaboradores para construir una comunidad y cultura organizacional más saludable.



AVANZANDO HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO: REFLEXIONES DESDE EL WOMEN ECONOMIC FORUM EN PANAMÁ

Ingrid Soto

El pasado 16 de mayo, tuve el privilegio de participar en el Women Economic Forum (WEF) en Panamá, un evento que reunió a líderes de todo el mundo para discutir y promover la equidad de género en el ámbito laboral. Durante este día completo de debates y reflexiones, se abordaron una variedad de temas cruciales, y fue un honor contribuir con nuestra perspectiva y experiencias.

El evento comprendió seis paneles que abordaron temas clave como:

Panel 1: Liderazgo Femenino con Impacto Regional.

Panel 2: Internacionalización Retos y Oportunidades.

Panel 3: Como ha cambiado el papel de los hombres en una sociedad más Equitativa.

Panel 4: Marca Personal.

Panel 5: Casos de éxitos de empresas lideradas por mujeres.

Panel 6: Mujeres con alto impacto en la política regional.

Además, se llevaron a cabo una ceremonia de apertura y una sesión de premios y

reconocimientos a mujeres empresarias y líderes sociales, tanto hombres como mujeres.

En mi panel, que se centró en la internacionalización, retos y oportunidades, compartí nuestra visión sobre cómo las empresas pueden impulsar la equidad de género a nivel global. Destacamos el caso de Chile, donde más de 100 empresas han implementado la Norma Chilena 3262- Que es una norma similar a una ISO, que trae consigo cuando la organización está certificada un reconocimiento desde el Gobierno específicamente el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que consiste en una distinción (Sello visible) para ser usado en los planes de Responsabilidad Social Empresarial y Mejorar su reputación corporativa, rentabilidad, compromiso de sus colaboradores y retención de talento, incluye medidas innovadoras para mejorar la vida laboral y personal de sus empleados, un enfoque que ha demostrado ser clave para promover la igualdad de género, ya que si avanza en la corresponsabilidad de la familia, en las labores del hogar, trabajos no remunerados, como la limpieza del hogar, el cuidado de niños, acompañar en a los niños en sus responsabilidades escolares, cuidar a personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Una de las ventajas de la corresponsabilidad es que todos los integrantes del hogar cooperan con estas actividades no remuneradas, y eso ayuda a disminuir la carga mental y física de las mujeres que normalmente realizan estas actividades, y finalmente logramos encontrar a personas más equilibradas, con mejor calidad de vida y personas más comprometidas con su entorno familiar. Se ha demostrado que las personas que tienen buenas relaciones en su hogar, ya sean familiares o amigos, generalmente tienen

un desempeño enfocado y su rendimiento es superior con respecto a personas que tienen dificultades en sus hogares como discusiones, o violencia doméstica.

Por esto el año 2021 me tocó dirigir El Estudio de Conciliación en Chile, elaborado por Reactive Consultores, (Se puede descargar gratuitamente desde www.reactiveconsultores.com) analizó el estado de la conciliación laboral en el país.

Donde se resaltó la adopción progresiva del trabajo a distancia o teletrabajo, especialmente durante la pandemia de COVID-19, como una medida que facilitó la conciliación de la vida laboral y familiar.

El informe también señaló la importancia de promover una cultura organizacional que valorara y fomentara la conciliación, destacando las buenas prácticas implementadas por empresas líderes en Chile. Estas prácticas incluyeron políticas de licencias parentales, flexibilidad horaria y programas de apoyo psicosocial para empleados y sus familias.

Sin embargo, el informe también identificó desafíos pendientes, como la necesidad de una mayor difusión y sensibilización sobre los beneficios de la conciliación, así como la importancia de abordar las desigualdades de género en el acceso a oportunidades laborales flexibles. La adopción desde la gerencia general y modificación del plan estratégico para realmente hacer efectiva la implementación de un sistema que prevenga, derive y sancione prácticas como el acoso laboral, y sexual en el trabajo. Como también acompañamiento, desde la empresa para abordar problemáticas relativas a violencia doméstica.

La implementación de estas medidas en Chile ha sido un proceso que ha requerido colaboración entre el sector público y privado, así como un compromiso sólido por parte de las empresas para promover una cultura organizacional inclusiva.

Además, la implementación de leyes que apoyen estas iniciativas son claves para



lograr estos tan anhelados cambios, en Chile el día 29 de enero de 2024 se aprobó la Ley Ley N° 21.645 que modifica el Código del Trabajo en conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la cual mediante mesas de trabajo con diferentes actores del sistema, en este caso muchas organizaciones entre ellas Reactive Consultores, para revisar sus alcances y mejoras.

La ley modifica el Código del Trabajo en tres aspectos principales:

Concesión preferente de feriados y modificación transitoria de los turnos o jornada diaria y semanal: Durante el período de vacaciones escolares, los trabajadores que cuiden de niños menores de 14 años o personas con discapacidad tendrán prioridad en la concesión de feriados y podrán modificar transitoriamente sus turnos o jornadas laborales, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa opere en horarios compatibles. Esta modificación no alterará la duración de la jornada laboral, la naturaleza de los servicios prestados ni la remuneración del trabajador.

Implementación de modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo: Los trabajadores con responsabilidades de cuidado podrán solicitar que parte o toda su jornada laboral se realice bajo la modalidad de trabajo a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitan. Esta solicitud

debe realizarse por escrito, y el empleador podrá aceptarla, ofrecer una alternativa o rechazarla por razones justificadas, como la naturaleza de las funciones del trabajo o la falta de condiciones adecuadas de conectividad. Esta modalidad no alterará las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Organizaciones sindicales y reducción transitoria de jornada laboral: Las organizaciones sindicales podrán acordar con el empleador la reducción transitoria de la jornada laboral de los trabajadores con responsabilidades de cuidado durante las vacaciones escolares.

Esta medida debe aplicarse en concordancia con los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad, y no implicará una alteración en las facultades de administración reconocidas al empleador por el Código del Trabajo.

En resumen, la ley busca promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades de cuidado cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar sus responsabilidades familiares. Los empleadores deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada mediante acciones de información, educación y sensibilización. Esta ley puede ser replicada en otros países de Latinoamérica, esa es una de las ideas que más destaque, para el bien común, para mejorar vidas.

Además de mi participación en el panel sobre internacionalización, tuve el privilegio de asistir a otros paneles dirigidos por líderes inspiradores. Uno de estos paneles se centró en el liderazgo inclusivo, donde se discutieron las mejores prácticas para fomentar un ambiente de trabajo donde todas las voces sean valoradas y respetadas. Los líderes que participaron en este panel compartieron experiencias y estrategias para promover la diversidad y la inclusión en sus organizaciones, lo que fue muy enriquecedor.

Otro tema importante que se abordó en el WEF fue el emprendimiento femenino.

Durante un panel dedicado a este tema, se discutieron los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres emprendedoras en todo el mundo. Se destacaron casos de éxito y se ofrecieron consejos prácticos para apoyar a las mujeres que desean iniciar sus propios negocios. Este panel fue una excelente oportunidad para compartir experiencias y aprender de las historias inspiradoras de mujeres emprendedoras.

También, sumamente relevante fue el panel El papel de los hombres en una sociedad más equitativa ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas. Anteriormente, se esperaba que los hombres desempeñaran roles tradicionales de proveedores y líderes familiares, mientras que las mujeres eran vistas principalmente como cuidadoras y responsables del hogar. Sin embargo, con el avance hacia la igualdad de género, estos roles han evolucionado.

En una sociedad más equitativa, se promueve la idea de la corresponsabilidad en el hogar y en el cuidado de los hijos. Los hombres ahora participan más activamente en las tareas domésticas y en el cuidado de los niños, compartiendo las responsabilidades con sus parejas. Esto no solo alivia la carga de trabajo de las mujeres, sino que también promueve relaciones más igualitarias y satisfactorias.

Un nuevo nivel de exclusividad,
un servicio personalizado,
un destino único lleno de tradición.



El mejor.
El único.
El primero.

El Club Premier en Casa de Campo establece un estándar de excelencia y lujo para los huéspedes más exigentes. Un destino lleno de calidez caribeña, exclusividad y privacidad desde el momento en que llega a nuestro nuevo Club Lounge y se aloje en nuestras nuevas Premier Suites. Tendrá la oportunidad de disfrutar de una exclusiva sala de estar y bar con bebidas de primera, menús personalizados de almohadas y aromaterapia, tecnología de última generación y mucho más.

Descubra más en casadecampo.com.do • res1@ccampo.com.do • 809-523-8698





Women in Energy WEC Chile 2024 tendrá 40 futuras líderes

Cuarenta serán las mujeres ligadas a la industria energética que formarán parte de la 6ta generación del programa de liderazgo femenino Women in Energy WEC Chile. Esto luego de recibir más de 150 solicitudes de interesadas en participar en esta iniciativa.

Basados en dar con un grupo diverso en lo profesional, etario y cultural, el comité de selección estuvo compuesto por María Dolores Labbé. Gerenta de Personas de Grupo Saesa; Javiera Ketterer, jefa del Departamento Control de Operación del Coordinador Eléctrico Nacional; Carolina León, directora de Servicios Centralizados de CGE; Jorge Silva, Senior Manager of Transmission Projects en ENGIE Chile, y Pablo Vásquez, Partner Energy & Resources de Deloitte, director de World Energy Council WEC Chile y promotor desde los inicios de programa.

Este 2024, la 6ta Generación tendrá un 25% de representantes de regiones como Osorno, Valparaíso, Concepción, Temuco, Calama y Antofagasta. Y si bien el grueso del grupo es de Chile, también contará con profesionales provenientes de Venezuela, Perú, Portugal, Argentina y una mujer de Colombia, quien actualmente reside en Bogotá.

Dentro de las particularidades que Women in Energy tendrá en esta ocasión, está el hecho de que se



extenderá por ocho meses y que tanto CGE como Grupo Saesa entregarán becas con el 100% de cobertura a dos mujeres que se desempeñan en compañías fuera de la red de empresas que forman parte de WEC Chile.

A las becas de CGE y Grupo Saesa, se suman ENGIE Chile, Deloitte, Siemens Energy, Latin America Power (LAP), Prime Energía Chile, Transelec y Tinguiririca Energía, entidades que apoyarán de manera especial el desarrollo de las actividades preparadas para la 6ta. Generación del programa.

Desde 2019, Women in Energy WEC Chile entrega capacitaciones y herramientas de liderazgo a quienes integran las distintas generaciones, permitiéndoles desarrollar y potenciar sus carreras profesionales dentro de la industria energética, así como visibilizar el talento para asumir nuevos desafíos en cargos de responsabilidad.



El listado de quienes formarán la 6ta Generación es el siguiente:

Organización	Nombres	Apellidos
AES Andes	Carolina Andrea	Bernuy Bahamondez
Black & Veatch	Cecilia Andrea	Hernández Loyola
CGE	Pércida Magdalena	Tapia Palta
CGE	Macarena Alejandra	Sepúlveda Silva
CGE Transmisión	Ángela Natalia	Zapata Aliaga
Colbún	Francisca	Silva
Coordinador Eléctrico Nacional	Maylin Paz	Moraga Garrido
Coproc Voltex	Andrea Alejandra	Castro Mozó
Deloitte	Ana María	Calienes Bartra
EBP Chile	Daniela Andrea	López Castro
Empresas Gasco	Paula Andrea	Seguel Vergara
Enel Green Power	Tania	Varas
ENGIE Energía Chile	Sandra Lissette	Toro Calderón
ENGIE Energía Chile	Cecilia Andrea	Figuroa Bolaños
EY Chile Catalina	Sofía María	Cuevas de Saint Pierre
Generadora Metropolitana	Valeria	Paz Ríos Maturana
GPM AG	Leandra Margarita	Medina Fuentes
Grupo Saesa	Gabriela Natalia	Obregón Siegmund
Grupo Saesa	Eugenia Alejandra	Silva Villagrán
Grupo Saesa	Ximena Andrea	Díaz Rojas
HIF Global	Clara	Benavente
Hitachi Energy	Ailem Carolina	Ramos Aguinagalde
Imelsa Energía	Claudia Francisca	Pinto Castro
Inacap	Andrea Jacqueline	Sepúlveda Farias
Interchile	Catalina Constanza	Vera Pavez
Latin America Power	Cristina	Paz Zúñiga Jiménez
Metrogas	María Consuelo	Medeiros Ruiz
O4U	Carolina	Corral Lagos
Pacific Hydro Chile	Florencia	Aramberri
Prime Energía.	Peggy Makarena	Jara Rojas

Organización	Nombres	Apellidos
Roda Energía	Katherine	Avarias
Schneider Electric	Astrid	Pardo Hoya
Seremi de Energía	Betsabé	Tapia Palta
R. Los Lagos Siemens Energy	Janeth Karina	Jofré Sotomayor
Smartclarity Paola	Andrea	Herrera Cuéllar
Sphera Energy	Katherinne Dafne Beatriz	Solar Ortiz
Statkraft	María Belén	Fuentes Castro
Superintendencia de Electricidad y Combustibles	Aratzú Lissette	Romero Severino
Tinguiririca Energía	Claudia Andrea	Gómez Martínez
Transelec	Fernanda Paola	Vera Bravo





Global Confederation of Coaching
Transforming the Experience

empresarialesvip

¡Eleva tu nivel profesional!

Ofrecemos:

- Procesos de acreditación de coaching.
- Acreditación de Coaches.
- Acreditación de Escuelas.

Contacto:

credentials@globalconfederationofcoaching.com

+1 (863) 323-0649





EMPRENDER EN LA MEDIANA EDAD: UN IMPULSO NECESARIO

Yael Schkolnick

Socia co-fundadora de Socialup.app.

En el paisaje del emprendimiento, se tiende a asociar la innovación y la audacia con la juventud. Sin embargo, estamos en una era donde el envejecimiento de la población es una realidad innegable, planteando desafíos significativos en diversos ámbitos. Chile, junto a Cuba y a Uruguay son los países de la región donde se está invirtiendo la pirámide poblacional con mayor rapidez. Este fenómeno trae consigo una serie de cuestiones socioeconómicas complejas, desde presiones sobre los sistemas de seguridad social hasta cambios en la dinámica familiar y de cuidado.

En este contexto, surgen iniciativas como talleres dirigidos a personas mayores de 50 años que están contemplando la posibilidad de reinventarse, emprender y establecer

nuevas conexiones, siendo importante resaltar el valor intrínseco de este tipo de programas y cómo contribuyen a abordar los desafíos que enfrentan las personas en esta etapa de la vida.

La experiencia y el bagaje acumulado a lo largo de décadas de trabajo y estudio son activos valiosos que las personas +50 pueden capitalizar para emprender nuevos caminos. De hecho, según un estudio realizado por Kauffman Center for Entrepreneurial Growth las empresas fundadas por personas entre 50 y 64 años tienen un 12% más de probabilidades de seguir funcionando después de seis años que las fundadas por personas menores de 30 años, esto, gracias a su resiliencia, redes de contactos establecidas y, por supuesto, su experiencia.

En este sentido, es esencial reconocer la importancia de entregar herramientas, tales como programas, charlas, capacitaciones, eventos, entre otros, con el objetivo de que

cuenten con una red de apoyo para sus diferentes necesidades.

A medida que aumenta la esperanza de vida y se proyecta un crecimiento en el porcentaje de personas mayores en la población, resulta crucial ofrecer oportunidades que les permitan mantenerse actualizadas, contribuir activamente a la sociedad y mejorar su bienestar financiero y calidad de vida.

El envejecimiento de la población requiere una mirada integral que valore y promueva la participación activa de las personas +50 en la sociedad. La innovación y la audacia no deben estar limitadas por la edad, y es responsabilidad de todos crear un entorno inclusivo que fomente el emprendimiento y la reinversión en esta etapa de la vida.



speaker



Janeth Rodriguez, VP Revenue Latam de Infobip

La equidad de género, más allá de cumplir con una cuota

La equidad de género en el entorno laboral ha sido un tema candente durante décadas, con empresas y gobiernos de todo el mundo estableciendo políticas para abordar la disparidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la equidad de género va más allá de implementar políticas y cumplir con una cuota numérica. Se trata de crear un ambiente donde todos los individuos, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y sean valorados – realmente – por sus habilidades y contribuciones individuales.

Reflexionando sobre mis 25 años de experiencia trabajando en el mundo corporativo, doy fe de los desafíos que enfrentan las mujeres por ser valoradas por sus capacidades en entornos predominantemente masculinos. Empecé mi carrera en IBM, donde trabajé en un departamento de marketing con una presencia significativa de mujeres, pero al trasladarme a otras empresas en el sector de tecnología, donde la mayoría de mis colegas eran hombres, experimenté un cambio en la dinámica.

En entornos laborales dominados por hombres, me vi constantemente desafiada a demostrar mis habilidades, enfrentando expectativas y prejuicios sobre las capacidades de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Me cuestioné más de una vez el porqué de esa necesidad de demostrar, de por qué esto me significaba a mí un esfuerzo adicional. Y fue ahí cuando comprendí que, en vez de demostrar, el encontrar mis superpoderes individuales era lo que realmente me llevaría al éxito en un entorno donde el liderazgo masculino predominaba.

Desde la perspectiva empresarial, considero que las organizaciones desempeñan un papel fundamental en la identificación y reconocimiento de estos superpoderes, como parte de su compromiso con la equidad de género. Esto implica avanzar hacia la formación de equipos basados en las capacidades únicas de cada persona, en lugar de cumplir con cuotas numéricas predefinidas. Por ejemplo, al observar la composición de mi equipo de liderazgo, me reconforta ver que el 50% son mujeres. Aunque – insisto – no soy partidaria de formar equipos basados únicamente en cuotas de cumplimiento, reconocer que tenemos una representación justa basada en las capacidades individuales de cada uno me deja en paz, ya que sé que contamos con una variedad de perspectivas que contribuyen a la solidez y efectividad del equipo.

Si bien llegar a lo anterior no es tarea sencilla, dado que implica un cambio cultural profundo, desafiar y cambiar las actitudes y percepciones arraigadas, así como reducir los sesgos y adoptar enfoques más inclusivos, se han vuelto imperativos en la realidad actual.

Es crucial recordar que el camino hacia la equidad de género en el entorno laboral aún está en construcción. Aunque hemos avanzado, aún enfrentamos desafíos significativos que exigen un compromiso inquebrantable y acciones audaces. Debemos desafiar las normas establecidas, derribar barreras y abrir camino a un futuro donde todos, sin importar su género, puedan brillar y ser reconocidos por su talento y contribuciones únicas.

Sobre Infobip

Infobip es una plataforma global de comunicaciones en la nube que permite a las empresas crear experiencias conectadas en todas las etapas del recorrido del cliente. Con acceso a través de una única plataforma, las soluciones omnicanales de Infobip en materia de participación, identidad, autenticación de usuarios y centros de contacto ayudan a las empresas y socios a superar la complejidad de las comunicaciones con los consumidores para hacer crecer el negocio y aumentar la fidelidad. Con más de una década de experiencia en el sector, Infobip cuenta con más de 75 oficinas en todo el mundo. Ofrece tecnología nativa con capacidad para llegar a más de siete mil millones de dispositivos móviles y “cosas” en 6 continentes, conectados a más de 9.700 conexiones, de las cuales más de 800 son conexiones directas de operadores. Infobip fue fundada en 2006 y está dirigida por sus cofundadores, el CEO Silvio Kutić, Roberto Kutić e Izabel Jelenić.

Entre los premios más recientes se encuentran:

- Infobip nombrado Líder en el Informe Omdia CPaaS Universe (Nov 2023)
- Infobip nombrada Líder en el Informe Gartner® Magic Quadrant™ para la Plataforma de Comunicaciones como Servicio (CPaaS) 2023.
- Infobip nombrado líder en el informe Juniper Customer Data Platform Leaderboard (julio 2023)
- Infobip nombrado líder en el informe IDC MarketScape: Worldwide Communications Platforms-as-a-Service (CPaaS) 2023 Vendor Assessment (doc #US50607923, May 2023)
- Infobip nombrado líder en el CPaaS Leaderboard, Juniper Research (febrero de 2023)
- Infobip nombrado líder en la clasificación CCaaS, Juniper Research (agosto de 2022)
- Omdia clasifica a Infobip como líder en el informe CPaaS Universe (mayo de 2022)

Para obtener más información, visite <https://www.infobip.com/es/> y nuestro blog o síganos en LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram.

EXPO CUMBRE 2024

FACTOR DE ÉXITO

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

En el vibrante y competitivo mundo empresarial de hoy, la capacidad de forjar conexiones, intercambiar ideas y descubrir nuevas oportunidades de negocio es esencial para el éxito. Conscientes de esta necesidad, nos complace invitarles a la EXPO CUMBRE FACTOR DE ÉXITO 2024: Liderazgo Empresarial y de Negocios. Este prestigioso evento, que se celebrará del 10 al 12 de octubre en el Convention Center del Hotel Sanctuary en Cap Cana, República Dominicana, promete ser una plataforma para empresarios y líderes de negocios de toda la región Latinoamericana, el Caribe y las comunidades de habla hispana en Estados Unidos. Es un evento único que surge directamente del objetivo de llevar de forma experiencial el contenido editorial de la revista Factor de Éxito, creando experiencias para líderes empresariales y de negocios.



EXPOSICIÓN
COMERCIAL



CONFERENCIAS
CONVERSATORIOS



RONDAS
DE NEGOCIOS

EXPO COMBO 2024

FACTOR DE ÉXITO



EXPOSICIÓN
COMERCIAL



CONFERENCIAS
CONVERSATORIOS



RONDAS
DE NEGOCIOS



PABELLÓN DE EXPOSICIONES: Oportunidad de negocios

Para las empresas y naciones invitadas al tener presencia en los stands de este evento, podrán potenciar la visibilidad de sus marcas, productos y servicios además de desarrollar operaciones comerciales, al conectar de forma concentrada con la mejor fuente de información sobre los sectores: turismo, energía, inversiones inmobiliarias y negocios emergentes.

Este espacio interactivo permitirá a los asistentes contactar con una variedad de organizaciones, facilitando el intercambio de ideas y la formación de nuevas relaciones comerciales valiosas. La exposición ofrecerá un entorno vibrante y enriquecedor que fomentará la innovación, colaboración, nuevos negocios y relaciones comerciales.



CONFERENCIAS Y CONVERSACIONES CON EXPERTOS: Aprender de los mejores

Una de las características más destacadas son las conferencias y conversaciones con expertos de diversos países. El evento brindará a los participantes la oportunidad de conocer de líderes en sus respectivos campos, adquirir valiosas perspectivas aplicables a sus propios negocios y proyectos, y participar de las últimas tendencias y desafíos en el liderazgo empresarial y de negocios.



RUEDAS DE NEGOCIOS: Abriendo Puertas a Nuevas Oportunidades

Otro componente crucial del evento serán las ruedas de negocios, donde los participantes podrán interactuar directamente con potenciales socios comerciales, inversionistas y clientes. Esta es una oportunidad única para establecer contactos valiosos, fortalecer relaciones comerciales y abrir nuevas puertas de oportunidades, diseñadas para facilitar la interacción directa y productiva entre los participantes, creando un entorno propicio para el establecimiento de alianzas estratégicas y la generación de nuevos negocios, proyectos y acuerdos comerciales.

ECOSISTEMA DE OPORTUNIDADES: Conecta con tu público objetivo

La EXPO CUMBRE FACTOR DE ÉXITO es un ecosistema para generar negocios y oportunidades comerciales. Es el epicentro que reunirá a una diversa gama de participantes, desde negocios emergentes hasta empresas consolidadas.



PAÍS ANFITRIÓN:

REPÚBLICA DOMINICANA

En el ámbito del turismo, la oportunidad es excelente para compartir la experiencia que exhibe en esta industria la República Dominicana, especialmente en lo referente al turismo sostenible, tendencia creciente en la industria global, La EXPO CUMBRE FACTOR DE ÉXITO es la plataforma para que los líderes del turismo compartan sus experiencias y estrategias para desarrollar destinos turísticos sostenibles. Los participantes conocerán sobre prácticas innovadoras en la gestión de destinos, la conservación del patrimonio cultural y natural, y la promoción de un turismo responsable y sostenible en la región.

Atracción de Inversiones: Oportunidades en la República Dominicana y más allá

El evento proporcionará el espacio perfecto para que los inversores conozcan las oportunidades disponibles en la República Dominicana y la región Latam-Caribe. Se presentarán oportunidades en diversos sectores, como la energía renovable, el turismo sostenible, inversiones inmobiliarias, y negocios emergentes. Brindando la oportunidad de explorar y establecer contactos con líderes de la industria y de negocios además de potencialmente formar alianzas estratégicas.

Prepárate para ser parte de un evento que marcará la diferencia

¡Te esperamos en la República Dominicana para tres días de aprendizaje, networking y negocios!

EX 2
PO 2
FACTOR DE ÉXITO 4



Premium Content

SANCTUARY

CAP CANA

A LUXURY COLLECTION
ADULT ALL-INCLUSIVE RESORT

Descuentos Bajo el Sol

REDESCUBRA EL PARAÍSO

Go There With
MARRIOTT BONVOY

Porque todo bajo el radiante sol está incluido.

Disfrute en espectaculares suites, lobbies de lujo, restaurantes y bares totalmente renovados, spa de clase mundial y gimnasio de última generación.

RESERVE DIRECTO Y RECIBA:

20% de descuento en Camas Balinesas

10% de descuento en Check-Out Extendido

10% de descuento en Servicios de Spa
(no incluye salón de belleza y productos)

10% de descuento en Servicio de Lavandería

VISITE WWW.SANCTUARYCAPCANA.COM O CONTACTE A SU TOUR OPERADOR PREFERIDO

Ahorre en nuevas reservas realizadas entre el 4 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024, para estancias hasta el 20 de diciembre de 2024 en Sanctuary Cap Cana. Las reservas están sujetas a disponibilidad y deben realizarse con anticipación. Esta oferta dispone de un número limitado de habitaciones. Oferta no acumulable con otras promociones de ahorro. Oferta no válida para grupos, convenciones, paquetes turísticos o programas con tarifas especiales. Pueden aplicarse cargos adicionales por huéspedes adicionales o ascensos de categoría de habitación. Pueden aplicarse restricciones de fechas debido a la temporada o por eventos especiales, así como restricciones de llegada y/o salida. Oferta no válida para estancias previamente reservadas, no acumulable con otras ofertas. La oferta puede ser modificada o cancelada en cualquier momento. No nos hacemos responsables por errores u omisiones. Pueden aplicarse otras restricciones. ©2023 Playa Management USA, LLC (operador de Sanctuary Cap Cana, a Luxury Collection Adult All-Inclusive Resort). Todos los derechos reservados. Luxury Collection® y sus marcas relacionadas son marcas comerciales de Marriott International y/o sus afiliados. Todos los derechos reservados.

sesderma
listening to your skin

ELEVA EL CUIDADO DE TU PIEL





**WORLD
CORPORATE
GOLF CHALLENGE**

2024 國窖 1573
WORLD FINAL
Road to
HAIKOU

**WORLD
CORPORATE
GOLF CHALLENGE**



FACTOR DE ÉXITO

**SAVE THE
DATE**

SEPTIEMBRE - 2024

ANFITRIONES



FACTOR DE ÉXITO



PARA MÁS INFORMACIÓN DE PARTICIPACIÓN Y PATROCINIOS
INFO@REVISTAFACORDEEXITO.COM 829-766-3160