

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

ATLANTA



Gabriela Matute

Director Ejecutivo de la Asociación Hispana de Construcción de Georgia.

Hispanos son la principal fuerza que impulsa el sector de la construcción en Georgia

● Christian Struve

CEO y Co-founder de Fractal

Fomentamos la experimentación, aprendizaje constante y tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua

● Luisa Guzman

CEO CONSULTREE

Los líderes deben fomentar una cultura de innovación para facilitar el cambio

● Damián Pereyra

Business Development Manager en SLONY

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

● LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS:

Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

Capital Humano y Transformación Digital: Propósito en Acción

@RevistaFDE

Revista Factor de Éxito

@RevistaFactordeExito

www.revistafactordeexito.com



Transforma tu piel con nuestro Sérum Revitalizante



Beneficios:

- Hidratación intensa y reducción de arrugas.
- ✦ Estimula la producción de colágeno.
- 🌀 Mejora la textura de la piel y reduce los poros.
- ★ Reafirma la piel y mejora la elasticidad.
- 🌿 Aporta antioxidantes y control del sebo.

Atributos del Sérum:

- 🌱 Vegano.
- ⊖ Sin Gluten Añadido.
- ⊖ Sin Ftalatos Añadidos.
- ⊖ Sin Parabenos Añadidos.

Adquiérelo ahora en
www.jannetskin care.com

Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En esta edición, exploramos la fascinante intersección entre el Capital Humano y la Transformación Digital, dos fuerzas que están redefiniendo el panorama laboral a escala global, con un enfoque particular en Latinoamérica. Estos elementos catalizadores no solo están alterando la forma en que trabajamos, sino que también están creando un nuevo paradigma en la manera en que concebimos y valoramos el trabajo en sí mismo.

La intersección entre el talento humano y la revolución tecnológica presenta desafíos únicos, pero también ofrece oportunidades sin precedentes para reinventar nuestros entornos laborales. Nuestro objetivo es proporcionar una visión integral de cómo el capital humano y la transformación digital están moldeando el futuro del trabajo, destacando las mejores prácticas, los obstáculos a superar y las estrategias para alinear el propósito individual con los objetivos organizacionales en esta nueva era.

Latinoamérica se encuentra en un punto de inflexión crucial. Según un informe reciente del Banco Interamericano de Desarrollo, solo el 45% de las empresas en la región han adoptado tecnologías digitales en sus procesos de producción. Esta cifra subraya la urgente necesidad de acelerar la transformación digital. Sin embargo, la verdadera revolución no reside únicamente en la tecnología, sino en las personas que la implementan y utilizan.

El capital humano es el motor que impulsa esta transformación. Un estudio de McKinsey revela que el 87% de las empresas en todo el mundo ya están experimentando una brecha de habilidades o esperan enfrentarla en los próximos años. En Latinoamérica, esta brecha es aún más pronunciada, con solo el 33% de los trabajadores poseyendo habilidades digitales avanzadas, según datos de la CEPAL.

Más allá de las cifras, nos encontramos ante una oportunidad única para redefinir el significado del trabajo en la era digital: el propósito, la fuerza interna que nos impulsa, que da sentido a nuestras acciones y nos conecta con algo más grande que nosotros mismos. En el contexto de la transformación digital, este propósito adquiere una nueva dimensión, convirtiéndose en el puente que une la tecnología con el factor humano.

La transformación digital no se trata solo de implementar nuevas tecnologías, sino de crear una conexión emocional que nutra la experiencia laboral. Es el escenario ideal donde convergen significado y motivación, permitiendo a los trabajadores no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino encontrar un sentido profundo en su trabajo diario.

Desde la perspectiva empresarial, la transformación digital presenta una oportunidad única para redefinir la relación con el capital humano. Las organizaciones en Latinoamérica deben reconocer que, más allá de la implementación de nuevas tecnologías, su éxito dependerá de

cómo cultiven y alineen el propósito de sus empleados con los objetivos corporativos.

Las empresas visionarias entienden que invertir en el desarrollo del propósito de sus empleados no es un lujo, sino una necesidad estratégica. Este enfoque no solo mejora la retención del talento, sino que también posiciona a la empresa como un líder en la era digital, capaz de atraer a los mejores profesionales que buscan más que un simple trabajo: buscan un propósito.

En Latinoamérica, donde el 40% de los empleos están en riesgo de automatización según la OIT, es crucial que las empresas y los trabajadores colaboren para encontrar ese equilibrio entre la eficiencia tecnológica y el propósito humano. Las organizaciones que logren esta sinergia no solo serán más competitivas, sino que también crearán entornos laborales más satisfactorios y productivos.

En un mundo donde las exigencias laborales y las distracciones son constantes, encontrar y mantener un propósito puede parecer un desafío. Sin embargo, es precisamente en este contexto donde el propósito se vuelve más crucial que nunca. La transformación digital nos brinda herramientas poderosas, pero es nuestro sentido de propósito el que nos guiará en su uso ético y significativo.

Recordemos que “el propósito más poderoso está relacionado con el servicio a otros”. En la era digital, esto se traduce en utilizar la tecnología no solo para optimizar procesos, sino para mejorar la vida de clientes, colegas y comunidades. Al enfocarnos en el impacto positivo que podemos generar, encontramos una fuente inagotable de motivación y satisfacción.

Es fundamental comprender que trabajar y vivir con propósito en la era digital es una elección personal. Aunque no siempre podemos cambiar nuestras circunstancias laborales de inmediato, sí podemos transformar nuestra percepción y actitud hacia ellas, encontrando significado incluso en las tareas más rutinarias o tecnológicas.

En fin, vivir con propósito en la era de la transformación digital es una elección que todos podemos hacer. Implica reflexionar sobre lo que realmente nos importa y cómo podemos alinear nuestras habilidades y pasiones con las oportunidades que nos brinda la tecnología. Al hacerlo, no solo mejoramos nuestra propia experiencia laboral, sino que contribuimos a crear un futuro digital más humano y significativo para toda Latinoamérica.



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS NUESTRAS
EDICIONES AQUÍ



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

[contenido]

portada



Hispanos son la principal fuerza que impulsa el sector de la construcción en Georgia

pág. **12** | **Gabriela Matute**
Director Ejecutivo de la Asociación Hispana de Construcción de Georgia.

interview



Fomentamos la experimentación, aprendizaje constante y tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua

pág. **20** | **Christian Struve**
CEO y Co-founder de Fractal

PREMIUM CONTENT



pág. **24** | **Americans for Prosperity honra a legisladores con premio "Pioneros por la Prosperidad"**

interview



Los líderes deben fomentar una cultura de innovación para facilitar el cambio

pág. **35** | **Luisa Guzman**
CEO CONSULTREE

PREMIUM CONTENT



Para Antina de Comercio y Servicios

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

pág. **32** | **Damián Pereyra**
Business Development Manager en SLONY

EMPRESARIALES VIP



pág. **56** | **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS**
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

► Revista Factor de Éxito Atlanta Número 14, Año 3



APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



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

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:
Gabriela Matute
Director Ejecutivo de la Asociación
Hispana de construcción de Georgia

Articulistas de esta Edición:
Thony da Silva Romero
Carla Reyna
Arianna Martínez Fico
Christopher Niquén
Ismael Cala
Gustavo Dos Santos

Revista Factor de Éxito Atlanta
info@atlanta.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

Opciones legales

Cada año, miles de personas intentan llegar a Estados Unidos en busca de un mejor futuro, muchas veces optando por rutas ilegales, como la peligrosa frontera con México, que cobró la vida de al menos 686 personas en 2022. Sin embargo, es preferible optar por vías legales para obtener un estatus migratorio en Estados Unidos.

Existen seis alternativas comunes para lograrlo.

La primera es obtener una Green Card a través de un familiar, que permite la residencia permanente. Esta opción está disponible para hijos menores de 21 años, padres, y cónyuges de ciudadanos estadounidenses.

Otra alternativa es la Green Card por empleo, que requiere el patrocinio de un empleador y la

validación del Departamento de Trabajo.

También está la Visa K1 para prometidos, que permite a los extranjeros casarse en EE. UU. y luego solicitar la residencia.

La lotería de visas es otra opción, dirigida a personas de países con bajas tasas de inmigración.

La Visa EB-5, por su parte, otorga residencia a inversionistas que generen empleo en EE. UU.

Finalmente, el asilo está disponible para aquellos que huyen de persecuciones en su país de origen.

“Estas son solo algunas de las opciones más utilizadas para poder emigrar legalmente a Estados Unidos. Es importante contactar a

un abogado de inmigración para analizar cada caso”.

La información en este artículo es solo con fines informativos y no es considerada como asesoramiento legal.

Por Carla Reyna, abogada especialista en inmigraciones en Estados Unidos y CEO de Reyna Immigrations.



WGU Socio Académico

CompTIA, la asociación sin fines de lucro para la industria de TI, reconoció a la Western Governors University (WGU) como su Socio Académico del Año durante su CompTIA Partner Summit 2024, celebrada a finales de julio en Atlanta. Este premio destaca el compromiso de WGU con la excelencia en la educación de TI y la promoción de las certificaciones de CompTIA. Mike Morris, decano asociado de WGU, también recibió el premio inaugural Pioneer in Tech 2024 por su dedicación al aprendizaje y liderazgo en la industria tecnológica.

WGU utiliza un modelo de aprendizaje basado en competencias que integra certificaciones de la industria, como las de CompTIA, en sus programas sin costo adicional para los estudiantes, permitiéndoles obtener un título y certificaciones valiosas simultáneamente. Este



enfoque es crucial en un contexto de escasez de trabajadores capacitados en ciberseguridad en EEUU., donde hay una brecha del 15 % entre la demanda y la oferta de profesionales.

Donna Koppensteiner de CompTIA elogió a WGU como un socio innovador y colaborativo. Morris, con más de 33

años de experiencia en tecnología y ciberseguridad, ha implementado estrategias para preparar a los estudiantes para carreras exitosas en este campo. CompTIA y WGU fueron homenajeados por sus esfuerzos en construir una fuerza laboral tecnológica más fuerte y diversa.

Inversión de AMADAS en Dougherty

La Comisión de Desarrollo Económico de Albany Dougherty anunció que AMADAS Industries, líder mundial en sistemas avanzados de cosecha de maní, expandirá su planta de fabricación en Albany, Georgia. La compañía invertirá \$10 millones en el condado de Dougherty, lo que resultará en nuevos empleos en fabricación, servicio e ingeniería.

AMADAS planea producir excavadoras y elevadoras de maní en la planta, y trasladará la fabricación de picadoras de tallos y accesorios para cosechadoras de maní a Albany. La expansión también incluye el aumento del

departamento de servicio para mejorar la atención al cliente y reducir los plazos de entrega.

Jimmy Adams, presidente de AMADAS, destacó el compromiso de la empresa con la comunidad, afirmando que han sido ciudadanos corporativos en Albany durante 50 años. La decisión de expandirse se basa en la calidad de la mano de obra local y el ambiente empresarial favorable.

Jim Welch, vicepresidente de operaciones, agregó que la inversión en tecnología de última generación permitirá a



AMADAS continuar liderando la industria de la cosecha de maní. Esta expansión augura un futuro prometedor para el sector agrícola local, fortaleciendo el apoyo a los agricultores con soluciones innovadoras.

Ritz invertirá \$28M en Georgia

Ritz Instrument Transformers, un fabricante internacional de transformadores y sistemas de bus aislados, invertirá \$28 millones en una nueva planta en Waynesboro, Georgia, creando empleos en el condado de Burke. El gobernador Brian P. Kemp celebró la expansión, destacando el compromiso de Ritz con el mercado norteamericano y la creciente demanda en la industria energética de EE.UU.

La planta se ubicará en el parque industrial del condado y comenzará a operar a finales de 2025. Ritz contratará personal para diversas posiciones, aprovechando la fuerza laboral capacitada en la región. La decisión de expandirse en Georgia se debe al apoyo del

estado y las sólidas relaciones internacionales, especialmente con Alemania. Ritz, con sede en Hamburgo, ha operado en Georgia durante más de 30 años y ya cuenta con instalaciones en Lavonia y Hartwell.

Esta nueva inversión subraya la importancia de las asociaciones internacionales y el compromiso del estado con la innovación y el desarrollo de tecnologías emergentes, particularmente en la industria de vehículos eléctricos y la expansión de la red eléctrica de EE.UU.



Georgia: destino aeroespacial líder

Georgia se ha consolidado como un líder en la industria aeroespacial y de defensa, destacándose por su innovación y crecimiento económico. En 2023, fue el quinto mayor exportador aeroespacial de EE.UU., con \$11.100 millones en exportaciones, y ocupó el segundo lugar en preparación para la fabricación aeroespacial. Empresas como Gulfstream, Lockheed Martin y nuevas firmas como Archer Aviation contribuyen a su vibrante ecosistema.

Inversiones recientes de StandardAero y Pratt & Whitney subrayan la importancia estratégica del estado, apoyadas por una infraestructura robusta

y una fuerza laboral altamente calificada. La Base de la Fuerza Aérea Robins y programas educativos especializados fortalecen el desarrollo de talento en la región. Además, el Instituto Tecnológico de Georgia lidera en investigación e innovación, con centros como el GTRI y el Centro de Movilidad Aérea Urbana y Regional. Las inversiones en infraestructura, incluyendo un presupuesto ampliado para mejoras en aeropuertos y sitios estratégicos como Innovation Isles, impulsan el crecimiento continuo del sector.

Georgia ofrece un entorno ideal para empresas que



buscan prosperar en el ámbito aeroespacial global.

Oficialmente Publix Fields

LakePoint Sports, un destacado destino de deportes juveniles en EE.UU., y Publix, la principal cadena de supermercados del sudeste, han firmado una asociación de derechos de nombre de cinco años, renombrando el complejo multiusos como Publix Fields.

Esta colaboración, que comenzó en 2021, incluye la incorporación del Publix Pavilion, una estructura que se inaugurará este otoño, destinada a proporcionar un espacio de descanso y preparación para atletas y visitantes.

Greg Barckhoff, vicepresidente de LakePoint Sports, destacó que esta asociación refleja valores compartidos de excelencia y participación comunitaria. Publix Fields albergará eventos

importantes de fútbol, lacrosse, y flag football, mejorando la experiencia con nuevas instalaciones, como césped renovado, pantallas gigantes, y un sistema de sonido avanzado.

La asociación también incluye colaboraciones con otros socios

de LakePoint, como Coca-Cola United y Johnsonville, y se espera que los detalles se revelen en 2024 y 2025. Esta iniciativa refuerza el compromiso de LakePoint y Publix en ofrecer una experiencia deportiva juvenil de primera clase en el sudeste de EE.UU.



Junior Achievement JA y Bank of America

Junior Achievement (JA) de Georgia ha anunciado una significativa colaboración con Bank of America, fortaleciendo su misión de impartir educación financiera a estudiantes en todo el estado. Gracias al apoyo de Bank of America, JA de Georgia continuará proporcionando a los jóvenes conocimientos clave sobre tasas de interés, préstamos y otras habilidades financieras esenciales.

Max Oligario de Bank of America subrayó la importancia de esta educación para el éxito futuro de los estudiantes, destacando el compromiso del banco con la comunidad. La asociación, que ha sido sólida durante años, incluye



Junior Achievement™

el patrocinio de una tienda en el JA Chick-fil-A Discovery Center y el apoyo al programa 3DE by Junior Achievement para escuelas secundarias.

Además, empleados de Bank of America actúan como

voluntarios, ofreciendo su tiempo y experiencia para enriquecer los programas educativos de JA. Esta colaboración ejemplifica un impacto positivo y duradero en la educación financiera de los estudiantes de Georgia.

SGBC y Black Economic Expo unidas por la IA

Las Southern Georgia Black Chambers (SGBC), el Russell Innovation Center for Entrepreneurs (RICE) y el Georgia AIM Project 3 han formado una asociación para equipar a las empresas propiedad de negros con recursos y conocimientos en inteligencia artificial (IA).

Esta colaboración se destacará en la Black Economic Expo 2024, que se llevará a cabo a finales de agosto en Valdosta, Georgia. El evento ofrecerá a las empresas la oportunidad de explorar aplicaciones prácticas de la IA mediante demostraciones interactivas, como impresión 3D y realidad virtual.

Georgia AIM, una iniciativa estatal que promueve la educación y empleo en IA, y



RICE, un centro dedicado a apoyar a emprendedores negros, están comprometidos con la inclusión y el empoderamiento de comunidades subrepresentadas. H. DeWayne Johnson, presidente de SGBC, destacó que la adopción de IA permitirá a las empresas

propiedad de negros no solo sobrevivir, sino prosperar. La expo contará con acceso gratuito y abierto al público, con más información disponible en [SGA Black Chambers](www.sgablackchambers.org/expo).

Gabriela Matute

**Director Ejecutivo de la Asociación
Hispana de Construcción de Georgia.**

**Hispanos son la principal fuerza
que impulsa el sector de la
construcción en Georgia**

Su enfoque en educación y tecnología fomenta una transformación digital inclusiva y sostenible.

Gabriela Matute, actual directora ejecutiva de la Asociación Hispana de Construcción de Georgia (GHCA), encarna la simbiosis perfecta entre innovación y compromiso comunitario. Desde que asumió este rol en 2022, Matute ha guiado a la GHCA hacia una nueva era, donde la inclusión, la equidad, y el empoderamiento de la comunidad hispana se encuentran en el centro de su misión.

Su liderazgo no solo se refleja en las políticas y programas implementados, sino también en la manera en que ha logrado utilizar la tecnología como herramienta para potenciar el crecimiento de la organización y el bienestar de sus miembros.

La carrera de Matute es un testimonio de reinención y resiliencia. Graduada en Comunicación Social, se labró un nombre en el periodismo televisivo tanto en Venezuela como en Estados Unidos, demostrando una dedicación inquebrantable al servicio público a través de la información. Su trayectoria en los medios de comunicación la dotó de habilidades esenciales que ahora son pilares en su gestión en la GHCA: la capacidad de adaptación, la empatía y un enfoque orientado a resultados. La transición de los medios de comunicación a la dirección de una organización sin fines de lucro no fue fácil, pero Matute la abordó con la misma determinación que la ha caracterizado a lo largo de su carrera.

En su actual rol, ha adoptado un enfoque innovador para la gestión del talento, con un énfasis particular en la transformación digital. Reconociendo las limitaciones presupuestarias que enfrentan muchas ONG, esta profesional ha liderado la implementación de herramientas tecnológicas que permiten a la organización maximizar sus recursos, optimizar procesos y, lo más importante, empoderar a la comunidad hispana en Georgia.

Uno de los aspectos más destacados del liderazgo de Matute es su enfoque en el desarrollo humano. Para ella, la tecnología es solo una parte de la ecuación; el factor humano es igualmente crucial. Cree firmemente que la empatía y la capacidad de escuchar son habilidades esenciales en cualquier líder. Estas cualidades no solo han fortalecido su conexión con los miembros de la GHCA, sino que

también han creado un ambiente de trabajo donde su pequeño equipo, que opera en distintas ubicaciones geográficas, puede colaborar de manera eficiente y cohesionada.

En su rol como directora ejecutiva de la GHCA, ¿qué iniciativas específicas ha implementado para atraer y retener talento hispano en un entorno cada vez más digitalizado?

Si bien somos una organización sin fines de lucro cuya misión es atender las necesidades de la comunidad hispana que forma parte del sector de la construcción en el estado de Georgia y, por tanto, no buscamos o contratamos capital humano (salvo nuestro reducido staff), nos enfocamos en buscar las mejores herramientas que permitan que nuestra oferta de beneficios a nuestros miembros—en este caso, adiestramientos, charlas y talleres—esté estructurada acorde con las exigencias del mundo de hoy.

La tecnología, por supuesto, juega un papel fundamental en esa ecuación: cómo podemos ayudar a que los empleados y dueños de empresas de construcción tengan acceso a la tecnología y puedan aplicar en su día a día las herramientas tecnológicas que les ayuden a optimizar sus recursos y brindar un mejor servicio. Esto siempre de la mano del factor humano, que es imprescindible en el mundo gerencial.

¿Podría compartir un ejemplo concreto de cómo la transformación digital ha empoderado a los empleados de la GHCA y ha contribuido al crecimiento de la organización?

Las ONG (en su gran mayoría) nos enfrentamos a un desafío común: bajos presupuestos, que debemos administrar de manera eficiente para poder lograr nuestros objetivos anuales. En nuestro caso, ofrecemos a nuestros miembros oportunidades educativas para ser una mano de obra cada vez más calificada. Somos un equipo muy pequeño, de apenas 4 integrantes, dos de ellos trabajando de manera remota en Bogotá y Caraca, que ha aprendido a apoyarse cada vez más en herramientas digitales para realizar nuestro trabajo día a día: optimizar el tiempo, sistematizar procesos, mantener una comunicación fluida pese a las distancias, identificar las necesidades de nuestra

comunidad y aportar las soluciones que consideramos más adecuadas para ellos.

Nuestro aporte a la comunidad ha crecido inmensamente en muy poco tiempo, y sin duda es un trabajo primordialmente realizado con esfuerzo humano, pero impulsado por las facilidades que brinda la era digital.

¿Cómo describiría la transición de trabajar en medios de difusión a su rol actual en la GHCA?

La mejor forma de describir esa transición es usando la palabra “reinención”. Hasta ese momento, no sabía de qué se trataba; era una palabra completamente ajena para mí. Aunque, ahora que lo pienso, mi primera gran reinención ocurrió cuando vine a vivir a Atlanta y debí comenzar de cero, como cualquier historia de inmigrantes. Pero en este caso puntual, todo comenzó a través de una colaboración con la revista que editamos en la asociación, BrickbyBrick. Me contactaron, ya había salido de CNN y comencé a trabajar como editora en jefe.

Luego, se abrió la oportunidad de unirme al equipo como coordinadora de programas y eventos, y, después de un año y medio y algunos ajustes internos, asumí la dirección ejecutiva. Ha sido una experiencia increíble y apasionante por varios motivos. Aunque siempre he estado ligada, de una manera u otra, a las organizaciones no gubernamentales, por las cuales siento una increíble admiración; es la primera vez que oficialmente formo parte de una de ellas. La GHCA





me ha permitido conocer un mundo completamente ajeno a mí, como lo es el de la construcción: su dinámica, sus códigos y, principalmente, su gente. Me enorgullece ver cómo los hispanos somos la principal fuerza que mueve este milmillonario sector, un puesto que nos hemos ganado a pulso. Desde quienes salen día a día a trabajar sin descanso bajo el sol, la lluvia o el frío, hasta quienes emergen como nuevos dueños de negocios, ascienden a puestos gerenciales o ganan un contrato con el gobierno. Mención aparte las mujeres hispanas.

Me quito el sombrero ante el ímpetu inquebrantable que poseen. Todos los días aprendo de esta comunidad, y aumenta mi compromiso con ella para brindarles herramientas y oportunidades para seguir creciendo.

¿Qué habilidades específicas adquirió durante su tiempo en la industria de los medios de difusión que considera más valiosas para su trabajo en la GHCA?

Comienzo con una habilidad que no es intrínseca a una carrera sino más bien inherente al ser humano: la capacidad de adaptarse y ser flexible. Esta transición me ha permitido descubrir cualidades en mí que desconocía. Y tal vez las desarrollé anteriormente, pero no fue sino hasta ahora que necesité emplearlas. Ya estaba en un punto de mi vida en donde, pese a amar profundamente el periodismo, necesitaba una pausa. Fue una pausa obligada, abrupta, que me permitió sin embargo cuestionarme el camino que quería seguir. Darme la oportunidad de ampliar mis expectativas, como dicen aquí: pensar fuera de la cajita y explorar nuevos caminos.

Ejercer la comunicación social, mi profesión, desde otra perspectiva: escuchando a nuestros miembros y siendo empática con sus realidades y necesidades, conociendo la industria por dentro, tratando de elaborar mensajes atractivos y simples, que puedan ser captados por múltiples audiencias y que nos permitan posicionar de manera mucho más efectiva nuestro trabajo en la comunidad. También me viene a la mente la capacidad de pensamiento crítico al momento de la toma de decisiones: saber entender cuáles son las ventajas de tomar un camino o el otro y poder justificar, en este caso ante una junta directiva, las acciones que llevamos a cabo como equipo.

¿Cómo ha evolucionado la presencia comunicacional de la GHCA desde que se unió a la organización?

Por razones obvias, para mí el aspecto comunicacional de la organización es primordial: he podido identificar muchas áreas de mejora en lo que son nuestros mensajes y poco a poco eso se ha ido notando. Además, trabajamos con un equipo de marketing con el cual la comunicación es muy fluida y el hecho de “hablar el mismo idioma” creo que facilita la consecución de los resultados que buscamos. Si bien hay mucho camino por recorrer y áreas en las cuales seguir trabajando, siento que nuestras comunicaciones tienen ahora un tono más cercano, más familiar con nuestra principal audiencia: nuestros miembros.

Tomando en cuenta su valiosa experiencia en medios de comunicación, ¿Qué habilidades desarrolló, las cuales considera esenciales o claves para sus roles actuales?

Este trabajo me ha permitido pulir aún más mis habilidades de relaciones públicas. Puede sonar

irónico viniendo de una periodista cuyo trabajo implica y exige una buena dosis de relaciones públicas, saber conectar con la gente. Pero aquí he tenido que salir de mi zona de confort muchísimas ocasiones y extender esas relaciones. Entender que soy vocera no de una empresa, sino de una comunidad. Siempre he sabido conectar con diferentes audiencias y alimentar esas relaciones.

Para mí no hay distinción de clases, razas o cargos: para mí cada persona es única y me aporta un gran valor. Por otro lado, he pulido mucho más la habilidad de poder ponerme varios sombreros a la vez, ser multitasking, buscar soluciones más allá de los lugares tradicionales y optimizar los recursos con los cuales cuento. Creo mucho en el trabajo de equipo: el mundo de la televisión, donde me formé, me enseñó que el resultado es producto de un engranaje muy preciso en donde, si llega a fallar una pieza -por más pequeña que sea-el resultado no se logra. Así que entiendo y abrazo el liderazgo compartido.

Además, en ese mundo la presión por cumplir plazos, cumplir con entregas, es el pan de cada día, así que manejar la presión es algo que le resulta familiar, jaunque reconozco que me sigue costando lidiar con ella y no terminar agotada! La humildad es otra cualidad que me ha caracterizado siempre, así como la disposición a servir. Cuando hacia televisión y radio lo asumía cotidianamente como un servicio público: informar, investigar para presentarle a las personas la mayor cantidad de información que les permitiera tomar decisiones fundamentadas o permitirles expresarse a través de nuestras cámaras y micrófonos.

En la posición que me encuentro, ese servicio público se traduce en las capacitaciones que les brindamos no solamente a nuestros miembros sino a todos aquellos interesados en participar, la orientación para sus negocios, las oportunidades de crecer su empresa. Y la verdad que me complace saber que estoy aportando ese grano de arena.

Mirando hacia atrás en su carrera en los medios, ¿cuáles son los logros de los que se siente más orgullosa?

Creo que mi principal satisfacción es sentir que cada experiencia, cada lugar en donde trabajé, me ayudó a ser la persona que soy hoy en día. Además, no lo veo solamente desde la perspectiva profesional, sino también personal: Globovisión fue mi casa,

fue mi familia, fue el lugar donde me hice adulta y donde entablé amistades para toda la vida. Vivimos momentos muy duros, en donde, literalmente, nuestras vidas estuvieron en peligro, y superamos esas amenazas. Son vivencias comunes que nunca vamos a olvidar.

Sin darme cuenta, cuando tuve la oportunidad de entrar por la puerta grande a CNN —el anhelo de cualquier periodista— y poder demostrar la calidad de mi trabajo, caí en cuenta de la madera con la cual estaba hecha y la escuela de dónde venía. Estoy muy orgullosa de mi trabajo periodístico, de mi mística, de mi ímpetu por hacer mis reportajes cada día mejor, y de no haberme contaminado con la egolatría que, lamentablemente, es tan común en el medio: siempre he tenido los pies sobre la tierra.

Me siento orgullosa de haberme dado la oportunidad de salir de mi zona de confort sin perder la brújula y seguir dejando que esa voluntad por aprender de cada experiencia sea mi guía. Ver cómo, en tan poco tiempo y sin experiencia previa, he logrado muchos y valiosos éxitos, y amar lo que hago, con intensidad.

¿Qué consejos daría a los jóvenes profesionales hispanos que buscan desarrollar sus habilidades en entornos altamente competitivos?

Si debo resumir, creo que son tres consejos fundamentales. El primero, sin dudas, es entender que la educación es imprescindible. Provengo de una familia en la que todos obtuvimos un título universitario, con mucho sacrificio y perseverancia. Mis padres me enseñaron que el mejor legado que podemos dejarles a nuestros hijos es la educación. Y al hablar de educarse, no meto a todos en el mismo saco, sugiriendo que todos deban seguir una carrera universitaria: pienso en oficios y también en emprendimientos.

Una de las increíbles bondades que ofrece Estados Unidos es la amplia variedad de ofertas curriculares en ambas áreas: desde carreras universitarias que en nuestros países no existen (porque en la mayoría de los casos el pensum se inclina a áreas más tradicionales como, por ejemplo, derecho, finanzas, ingeniería o medicina) y que pueden ser más atractivas o adecuadas a las necesidades del mundo actual, hasta cursos básicos de capacitación en oficios relacionados con la construcción, por ejemplo.

También me refiero a la gama de oportunidades que brindan organizaciones sin fines de lucro a ciertos sectores de la población para que puedan convertirse en emprendedores y establecer su propio negocio como principal fuente de ingresos.

Indistintamente del camino que decidan seguir, lo importante es entender que la educación y la formación continua son nuestros mejores aliados para tener éxito profesional. Y aquí salto a mi segunda reflexión: confiar en nuestro potencial. En este caso, potenciar ese espíritu emprendedor que muchos tenemos, pero que escondemos por temor a no poder lograr nuestra independencia económica. ¡Cuántas brillantes ideas de negocio no ven la luz del día por el miedo a emprender! La eterna dicotomía entre ser empleado y disfrutar de la seguridad que brinda recibir un sueldo quincenal o ser empleador.



Gabriela Matute es reconocida entre los 50 Latinos Más Influyentes de Georgia



En la reciente edición del evento “Los 50 Latinos Más Influyentes de Georgia,” celebrado por la Cámara Hispana de Comercio de Georgia, Gabriela Matute Urdaneta, Directora Ejecutiva de la Asociación Hispana de la Construcción de Georgia, fue reconocida por sus notables contribuciones al sector. Este prestigioso encuentro tuvo como objetivo honrar los logros, liderazgo e impacto positivo de la comunidad hispana en el estado.

El evento reunió a más de 350 líderes cívicos, empresariales y comunitarios, destacando personalidades de diversos sectores, incluyendo el empresarial, artístico, cultural, académico y de servicios a la comunidad. Fue una plataforma para resaltar las contribuciones de los latinos en la configuración del panorama social, económico y cultural de Georgia.

Los homenajeados personificaron la excelencia, mostrando un compromiso, innovación y liderazgo excepcionales en sus respectivos campos. Este evento no solo celebró los logros individuales, sino que también reforzó la importancia de la comunidad hispana en el desarrollo y crecimiento del estado, demostrando que su influencia es fundamental para un futuro próspero y sostenible en Georgia.

New boost



Foco único INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Con la oferta más completa y de vanguardia en Certificaciones en un solo lugar desarrollada por los mas destacados expertos en la materia a nivel mundial

33% de las empresas consideran que el mayor obstáculo para la adopción exitosa de la Inteligencia Artificial "IA" en sus organizaciones es la falta de competencias en su gente "Skills Gap".
42% de empleadores prevén escasez de talento en IA en el corto plazo.

JedAI's te brinda la solución para que en tu calidad de líder puedas desarrollar una estrategia de alto valor en torno a la IA. Toma la delantera y empodera a tu organización!

El factor clave de éxito en IA es la capacitación - profesional con certificación internacional.

AI + Executives
AI + Everyone

AI + Ethics
AI + Project Manager

AI + Customer Service
AI + Government

y más...

Empoderamos a Latinoamérica con certificaciones en inteligencia artificial para un futuro digital prometedor

Christian Struve

CEO y Co-founder de Fracttal

Fomentamos la experimentación, aprendizaje constante y tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua

Nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años queremos ser referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial

Christian Struve es un ingeniero en Sistemas con especialización en Gerencia de Proyectos y posee un Máster en Gerencia Empresarial, graduado con honores. Además, cuenta con un programa avanzado en innovación y emprendimiento de la Universidad de Stanford. Con más de 20 años de experiencia en sistemas de información y tecnologías aplicadas al sector de activos físicos y mantenimiento, Christian ha participado como consultor en más de 300 proyectos de implementación para empresas de diversos tamaños y sectores productivos en América, Europa y África. También se ha distinguido como conferencista internacional, juez y mentor en una variedad de programas de emprendimiento.

Actualmente, Christian es el CEO y Cofundador de Fracttal, una startup dedicada al desarrollo de soluciones tecnológicas para la gestión de mantenimiento y activos físicos. Fracttal apoya a más de 30,000 usuarios en más de 50 países, siendo reconocida en la mayoría de los rankings como una de las mejores soluciones a nivel mundial en su sector.

¿Podría compartir algunas de las estrategias más efectivas que ha implementado para atraer y retener talento en un entorno tecnológico tan dinámico?

Una de las estrategias clave ha sido crear una cultura organizacional centrada en la innovación, la autonomía y el aprendizaje continuo. Además, nos enfocamos en mantener un entorno de trabajo saludable, promoviendo un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y personales. Es fundamental que nuestro equipo se identifique con el propósito de la empresa, ya que eso les permite sentirse parte de una misión significativa y retadora.

En su experiencia, ¿cómo ha impactado la transformación digital en la cultura organizacional de Fracttal y qué medidas se han tomado para fomentar una cultura de innovación?

La transformación digital ha sido fundamental en Fracttal desde nuestros inicios, impulsando una cultura ágil y enfocada en la innovación continua. Esto nos ha permitido adaptarnos rápidamente a un entorno cambiante y a las necesidades de nuestros clientes. Para fortalecer esta cultura, fomentamos la experimentación, el aprendizaje constante y la tolerancia al error como parte del proceso de mejora continua. Además, incentivamos la colaboración entre equipos mediante metodologías ágiles. Creemos firmemente en el valor del contacto humano, por lo que hemos adoptado un esquema híbrido de trabajo que equilibra lo presencial y lo remoto.

¿De qué manera promueve la igualdad de género y el liderazgo diverso dentro de la organización y cómo cree que esto contribuye al éxito empresarial?

En Fracttal, estamos convencidos de que la diversidad enriquece nuestra organización. Contamos con un equipo de más de 15 nacionalidades y el 60% de nuestros colaboradores son mujeres. Promovemos la igualdad de género sin recurrir a cuotas, simplemente asegurando que las oportunidades de crecimiento y liderazgo estén abiertas a todos, basadas en mérito y habilidades. Fomentar equipos diversos nos permite aprovechar diferentes perspectivas, lo que impulsa la innovación y mejora la resolución de problemas. Además, hemos implementado políticas de inclusión que garantizan un ambiente de respeto y colaboración. Esta diversidad fortalece nuestra cultura y nuestra capacidad para seguir creciendo.

¿Podría hablar sobre la importancia de la formación y el desarrollo continuo de los empleados en un entorno de trabajo digitalizado?

En cualquier entorno de trabajo, la curiosidad, el aprendizaje continuo y el impulso autodidacta son clave para mantenerse competitivo y adaptarse a los cambios. En Fracttal, creemos que la formación constante no solo impulsa el desarrollo profesional de nuestro equipo, sino que también mejora nuestra capacidad para innovar y responder a las exigencias del mercado. Este enfoque fortalece tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo, creando grupos más sólidos y preparados para enfrentar los retos de un entorno en constante evolución.

En su opinión, ¿cuáles son las habilidades más críticas que deben tener los líderes del futuro para gestionar equipos en un mundo digital?

Los líderes deben ser un ejemplo por seguir, mostrando agilidad y adaptabilidad para gestionar el cambio constante. Habilidades como la inteligencia emocional, una comunicación clara y efectiva, y la capacidad para inspirar y motivar a los equipos son esenciales. Además, es crucial mantener una mentalidad positiva e innovadora, dispuesta a experimentar, asumir riesgos y aprender de los errores. También es indispensable saber liderar en entornos híbridos, remotos y multiculturales, fomentando la confianza y la colaboración entre los equipos para lograr un rendimiento óptimo.

¿Cómo equilibra usted la implementación de nuevas tecnologías con la necesidad de mantener un enfoque humano y empático en la gestión del talento?

El equilibrio entre la tecnología y el enfoque humano es fundamental. En Fracttal, consideramos

la tecnología como una herramienta para amplificar y potenciar las capacidades de nuestro equipo, no para sustituirlas. Incluso las soluciones de inteligencia artificial que implementamos tienen este propósito. Es crucial que la gestión del talento siga siendo empática, escuchando activamente las necesidades de las personas y reconociendo sus contribuciones. La tecnología mejora nuestra eficiencia, pero el verdadero éxito está en crear un ambiente donde el talento se sienta valorado y seguro para desarrollarse y crecer.

¿Podría compartir algún caso de éxito o lección aprendida en la implementación de una estrategia de transformación digital que haya empoderado a los empleados y potenciado el crecimiento organizacional?

Un claro ejemplo fue nuestra transición de ser una empresa 100% presencial, luego completamente remota, hasta llegar al esquema híbrido actual. La clave de este cambio fue la implementación de metodologías ágiles junto con herramientas de colaboración digital. Estos cambios empoderaron a los equipos, dándoles mayor autonomía y capacidad de respuesta. Como resultado, no solo aumentó la productividad, sino que también se fortaleció el sentido de pertenencia y compromiso entre los colaboradores. La principal lección fue que, para que una estrategia de transformación digital tenga éxito, es esencial involucrar al equipo desde el principio, asegurando que comprendan el valor de las herramientas y cómo estas pueden potenciar su trabajo.

¿Cómo se asegura de que las prácticas de reclutamiento en Fracttal sean inclusivas y reflejen los valores de diversidad y equidad?

En Fracttal, nos aseguramos de que nuestras prácticas de reclutamiento sean transparentes e inclusivas implementando procesos diseñados para eliminar sesgos desde el inicio. Utilizamos descripciones de puestos neutrales y evaluaciones centradas exclusivamente en competencias, garantizando que las oportunidades estén abiertas a todos, sin importar género, origen o cultura. Nuestro objetivo es contratar al mejor talento que se alinee con nuestros valores y aporte a nuestra cultura, fomentando un entorno de trabajo diverso y dinámico.

¿Qué consejo les daría a otros líderes de sector tecnológico y emprendedores que buscan impulsar la innovación y el desarrollo de talento en sus organizaciones?

Mi consejo es crear una cultura que valore el esfuerzo, la verdad radical, la calidad, la curiosidad y el aprendizaje continuo. La innovación florece cuando los equipos tienen la libertad de proponer ideas y experimentar sin temor a cometer errores. Es fundamental invertir en el desarrollo del talento, brindándoles acceso a las herramientas y recursos que



potencien sus capacidades. Además, mantener una comunicación abierta y un liderazgo cercano asegura que el equipo se sienta valorado y comprometido con los objetivos de la organización.

¿Cómo surgió Fracttal y qué lo inspiró?

Fracttal surgió de la necesidad de democratizar, modernizar y optimizar la gestión de activos y mantenimiento en las empresas, especialmente en un entorno cada vez más digitalizado. La inspiración vino de nuestra experiencia como fundadores, al observar cómo muchas organizaciones carecían de la tecnología adecuada, ya que las soluciones tradicionales eran costosas, complejas y difíciles de implementar. Esto hacía que las empresas siguieran dependiendo de procesos manuales y sistemas obsoletos que afectaban su eficiencia. Con esa visión, desarrollamos una solución accesible, ágil, fácil de usar y rápida de implementar, que integra el cloud, la movilidad, la inteligencia artificial y el internet de las cosas (IoT), transformando la gestión de mantenimiento en algo más seguro, eficiente y sustentable.

¿Cómo visualiza a Fracttal en un lustro o década?

Desde el primer día, nuestro objetivo ha sido convertirnos en líderes globales, y hoy ya somos indiscutidos líderes regionales en Latam. En los próximos años, visualizo a Fracttal como un referente global en la gestión inteligente de activos y mantenimiento, encabezando la innovación en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, el internet de las cosas (IoT) y la analítica avanzada. Planeamos seguir expandiéndonos a nuevos mercados y sectores, haciendo que nuestra solución sea aún más accesible y adaptable a las necesidades cambiantes de las empresas. Además, queremos continuar promoviendo prácticas sostenibles, ayudando a las organizaciones a optimizar sus operaciones mientras minimizan su impacto ambiental.

MARMUNOZ

TEAM

TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

CAMPAMENTO DE LÍDERES



SCAN

ELEVA TU NIVEL ORGANIZACIONAL

¿QUÉ APRENDERÁS?



+1 (786) 605 7875

01

Liderar
equipos
digitales y
de negocio



02

Fomentar la
Colaboración
y la
creatividad



03

Conocer y
aplicar las
destreza de los
líderes de la era
digital



www.marmunoz.biz

Americans for Prosperity honra a legisladores con premio “Pioneros por la Prosperidad”

Cuatro congresistas de Georgia son galardonados por su labor en la defensa de políticas conservadoras que promueven la prosperidad económica.

La organización Americans for Prosperity – Georgia (AFP-GA) otorgó su prestigioso premio “Pioneros por la Prosperidad” a cuatro congresistas estadounidenses del estado de Georgia: Buddy Carter (GA-01), Rich McCormick (GA-06), Barry Loudermilk (GA-11) y Rick Allen (GA-12). Este reconocimiento destaca a los líderes que han sido defensores de políticas pro-mercado y de principios conservadores durante el 118.º Congreso, al mismo tiempo que han combatido propuestas que, incrementarían el tamaño del gobierno y afectarían a las familias trabajadoras.

AFP-GA ha sido clave en Georgia, movilizando a ciudadanos para que participen en el proceso legislativo y asegurando que se escuchen las voces de quienes promueven la libertad económica y la responsabilidad fiscal. Estos congresistas han trabajado de cerca con la organización para impulsar iniciativas que reduzcan la intervención del gobierno en la vida de los contribuyentes y, en su lugar, fomenten soluciones

de sentido común que mejoren la calidad de vida de los estadounidenses.

Los “Pioneros por la Prosperidad” han sido destacados por su respaldo a proyectos de ley cruciales como la Ley de Derechos de los Empleados, que busca proteger la autonomía de los trabajadores frente a sindicatos forzosos; la Ley de Respuesta a la Producción Estratégica, diseñada para mejorar la respuesta de Estados Unidos ante emergencias energéticas; y la Ley de Menores Costos de Energía, que pretende reducir los costos de energía para las familias. Además, los legisladores galardonados han apoyado la Ley de Equidad en la Atención Médica para Todos, enfocada en garantizar un acceso más justo a los servicios médicos sin aumentar los costos para los contribuyentes.

Este premio no solo reconoce su labor en el Congreso, sino también su conexión con las bases y las comunidades locales en Georgia. A través de su trabajo, los legisladores han colaborado

en la creación de un entorno donde la libertad económica y la oportunidad prosperen, alineándose con la misión de AFP de reducir las barreras gubernamentales para que los ciudadanos puedan alcanzar su versión del “Sueño Americano”.

AFP-GA ha sido una organización fundamental en la defensa de políticas que promueven la libertad individual y la prosperidad económica en Georgia. En los últimos años, ha liderado esfuerzos significativos para reducir impuestos, promover reformas educativas y abogar por regulaciones menos restrictivas, permitiendo así que más georgianos puedan acceder a oportunidades de crecimiento. La organización también ha apoyado

la transparencia gubernamental, abogando por la Ley REINS, que busca frenar la promulgación de regulaciones excesivas que afectan a las pequeñas y medianas empresas en el estado.

En el contexto de este galardón, es importante destacar que AFP-GA no solo aboga por la reducción del tamaño del gobierno, sino que también promueve la idea de que las decisiones económicas deben estar en manos de los ciudadanos, no de los políticos. Los congresistas premiados se han mantenido firmes en su compromiso con estos principios, luchando contra legislaciones que aumentarían la carga fiscal y fomentando iniciativas que benefician a la economía en general.

El evento también sirvió para celebrar la creciente relevancia de las iniciativas locales en Georgia, donde las comunidades de base han jugado un papel clave en la creación de un ambiente propicio para la libertad educativa y la reducción de costos energéticos, dos temas prioritarios en la agenda de AFP-GA.

La entrega del premio “Pioneros por la Prosperidad” subraya el compromiso de estos legisladores de promover la libertad económica y oponerse a políticas que, obstaculizan el progreso de las familias trabajadoras. Esta distinción posiciona a Georgia como un estado líder en la adopción de políticas que buscan asegurar un futuro más próspero y competitivo para todos sus ciudadanos.



La incubadora HatchBridge impulsa el crecimiento de startups desde Atlanta

HatchBridge de la KSU apoya a emprendedores con recursos, mentoría y un entorno colaborativo para desarrollar startups exitosas.

Desde su creación en julio de 2023, la incubadora HatchBridge de la Universidad Estatal de Kennesaw (KSU) ha brindado apoyo esencial a emprendedores en los suburbios de Atlanta, ayudando a 51 proyectos de startups en su primer año de operación. Este programa ofrece una combinación única de capacitación, mentoría y acceso a herramientas tecnológicas, convirtiéndose en un espacio ideal para quienes desean lanzar y desarrollar sus negocios sin necesidad de trasladarse a las áreas metropolitanas.

El director de incubación y comercialización de HatchBridge, Colin Ake, destaca que la clave del éxito de las startups es la mentoría y rendición de cuentas, dos aspectos que la incubadora ofrece a los emprendedores que están construyendo sus empresas.

Además de las oficinas y estaciones de trabajo, los miembros tienen acceso a cortadoras láser, impresoras 3D para la creación de prototipos y un estudio de contenido para producir videos promocionales y podcasts. Esto permite que las startups no solo desarrollen productos, sino también su presencia digital y comercial.

La incubadora también ha sido un punto de convergencia natural para investigadores y estudiantes de KSU, quienes pueden llevar sus invenciones al mercado con el apoyo del personal y la red de contactos de HatchBridge. Aunque está ubicada en KSU, HatchBridge está abierta a cualquier persona que esté creando un negocio, ofreciendo un enfoque inclusivo y comunitario que sirve a emprendedores en diferentes etapas de desarrollo.



Entre los éxitos notables de la incubadora se encuentra Generalized Robotics, fundada por Jordan St. Louis, un reciente graduado de KSU en ingeniería de software. Esta startup ha desarrollado una cámara para vehículos de emergencia que



Sweet toppings

Bringing culture in every bite!

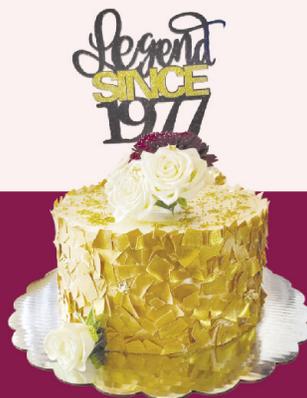
Ready to elevate your event?
Contact Sweet Toppings Atl now!
for a sweet experience like no other!

Our products:

- | | |
|----------------------|----------------|
| Wedding cakes | Cookies |
| Signature cakes | Cupcakes |
| Desserts shooters | Bouquets |
| Drizzle strawberries | Fruit sticks |
| Charcuterie boards | Cakecicles |
| Pies | Fruit platters |
| Quiche | |

Our services:

- Dessert stations
- Grazing tables
- Coffee station
- Brunch Station
- Buffet (breakfast/lunch/dinner)
- Corporate and wedding premium packages



Shirley Paucar
Owner & Founder

 678 353 1584

 Sweet Toppings Atl

 @sweettoppingsatl



ofrece una vista de 360 grados y ya ha sido probada por el Departamento de Policía del Condado de Clayton. Otro ejemplo es Chowder, una empresa que ayuda a propietarios de viviendas y contratistas a acceder a productos esenciales como sistemas de calefacción y refrigeración a través de planes de arrendamiento accesibles.

A medida que crece la demanda por estos servicios, HatchBridge se trasladará a un espacio más grande e independiente en 1111 Chastain Road, lo que permitirá acoger a más emprendedores y startups deseosos de beneficiarse de los recursos que ofrece esta vibrante comunidad de innovación.

Con HatchBridge, la Universidad Estatal de Kennesaw se consolida como un actor clave en el ecosistema emprendedor de los suburbios de Atlanta, demostrando que las startups no necesitan estar en el centro de las grandes ciudades para tener éxito. Este enfoque colaborativo está ayudando a impulsar el crecimiento económico local, ofreciendo a los emprendedores las herramientas necesarias para hacer realidad sus ideas y escalar sus negocios en un entorno cada vez más competitivo.



CareSource y BeMe transforman el acceso a la salud mental para adolescentes en Georgia

El objetivo es brindar apoyo digital gratuito en salud mental a adolescentes, ofreciendo herramientas personalizadas y acceso clínico.

CareSource, un plan de salud sin fines de lucro reconocido a nivel nacional, ha unido fuerzas con BeMe, una empresa innovadora en salud conductual digital, para abordar los crecientes desafíos de salud mental entre los adolescentes de Georgia. Esta colaboración tiene como objetivo proporcionar acceso gratuito a asistencia en salud mental digital a los adolescentes inscritos en CareSource, que forma parte del programa Medicaid de Georgia. A través de la plataforma BeMe, cerca de 100,000 adolescentes tendrán acceso a una solución personalizada y digital que abarca contenido educativo, actividades autoguiadas y soporte clínico.

La salud mental de los adolescentes en Georgia ha mostrado señales alarmantes en los últimos años. Según una encuesta de salud estudiantil de 2019,



alrededor de 40,000 estudiantes en el estado informaron haber intentado suicidarse, y las visitas a emergencias por crisis de ansiedad y depresión han aumentado significativamente. Ante esta realidad, Adam Klein, director de salud conductual de CareSource

Georgia, subraya que “uno de cada ocho adolescentes en Georgia sufre de depresión, y el suicidio es la segunda causa principal de muerte en este grupo etario.” Ante estos desafíos, CareSource y BeMe han desarrollado una herramienta que combina lo mejor de la



tecnología con el acceso humano directo para mejorar el bienestar emocional de los jóvenes.

La plataforma BeMe, diseñada en colaboración con adolescentes, ofrece una experiencia segura y atractiva, adecuada para la generación digital. Esta plataforma no solo se basa en herramientas y recursos científicos, sino que también proporciona a los adolescentes acceso en tiempo real a entrenadores personales. Los adolescentes podrán interactuar con entrenadores capacitados para brindar apoyo emocional y asesoría en momentos de crisis, asegurando una atención más personalizada y adecuada para cada individuo.

Nicoletta Tessler, directora ejecutiva y cofundadora de BeMe, destacó la importancia de este enfoque innovador al afirmar que “la solución de salud mental móvil

de BeMe llega a los adolescentes donde están: en sus teléfonos, y combina la tecnología con el toque humano para mejorar su bienestar.”

La salud mental juvenil es una prioridad crítica, y esta alianza responde a la necesidad de soluciones que sean accesibles y relevantes para los adolescentes. Al hacer que el apoyo en salud mental sea más accesible, CareSource y BeMe están mejorando la calidad de vida de los jóvenes en todo Georgia. Además, BeMe sigue evolucionando y adaptándose a las necesidades de sus usuarios a través de su Consejo Asesor de Adolescentes, un grupo activo que contribuye a que la plataforma siga siendo pertinente y útil para los adolescentes.

Esta colaboración no solo pone en relieve la importancia de innovar en el ámbito de la

salud mental, sino que también abre una nueva vía para que las generaciones jóvenes reciban el apoyo adecuado en un momento clave de su desarrollo emocional. Para CareSource, cuyo enfoque siempre ha sido mejorar el bienestar de sus miembros, esta iniciativa representa un paso más hacia la creación de un sistema de salud más equitativo y accesible.

A medida que los desafíos de salud mental continúan creciendo a nivel nacional, asociaciones como la de CareSource y BeMe se destacan por su enfoque integral y su compromiso de poner a disposición de las familias herramientas innovadoras y accesibles. La salud mental, especialmente en adolescentes, necesita soluciones adecuadas a su realidad, y esta alianza representa un gran avance en esa dirección



ENCUENTRO ANUIES-TIC UACH 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

EL **COMPROMISO SOCIAL** DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

18 DE OCTUBRE - VIRTUAL

22 Y 23 DE OCTUBRE - PRESENCIAL



<https://encuentro-tic.anuiestic.mx/>



Google impulsa el crecimiento de pequeñas empresas con inversión de \$10 millones en IA

Anuncian capacitación a pequeñas empresas en inteligencia artificial a través de SBDCs.

En un esfuerzo por equipar a las pequeñas empresas con las habilidades necesarias para prosperar en la era de la inteligencia artificial, Google.org ha comprometido una inversión de \$10 millones para apoyar a los Centros de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDCs) en Estados Unidos. Este anuncio se realizó durante la conferencia anual de los SBDC en Atlanta, Georgia, en un panel titulado “IA para PYMES: Aprovechamiento de la inteligencia artificial para el crecimiento de las pequeñas empresas”, donde participaron el alcalde de Atlanta, Andre Dickens, y representantes de los SBDC de Georgia.

La inversión tiene como objetivo establecer clínicas de IA gratuitas en universidades y colegios comunitarios en todo el país. Estas clínicas actuarán como centros de aprendizaje donde los asesores y estudiantes ayudarán a las pequeñas empresas a dominar herramientas de inteligencia artificial (IA) que les permitan mejorar su productividad y expandir su alcance comercial. Junto a esta iniciativa, Google también lanzará su primer entrenamiento específico en



IA para pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El alcalde Andre Dickens enfatizó la importancia de la IA para las pequeñas empresas, especialmente en una ciudad como Atlanta, que se ha destacado como un centro de innovación tecnológica. “Atlanta ha construido una reputación como un centro de innovación y tecnología”, afirmó Dickens, y destacó que el apoyo de Google no solo beneficiará a las empresas locales, sino que también potenciará el crecimiento económico en Georgia.

Además, Lisa Gevelber, fundadora de Grow with Google, subrayó el compromiso de Google con las pequeñas empresas, calificándolas como “la piedra angular de la economía de Estados

Unidos”. Gevelber afirmó que la capacitación en IA brindará a los empresarios herramientas clave para mantener su competitividad en una economía cada vez más digital. A pesar del evidente potencial de la IA, muchas pequeñas empresas aún no han adoptado completamente estas tecnologías. Un informe del Connected Commerce Council reveló que, aunque el 81% de los líderes empresariales considera que la IA será crucial para su éxito en los próximos dos años, solo el 64% la ha implementado o planea hacerlo en el futuro cercano.

La implementación del nuevo módulo de capacitación “Haga crecer su negocio con herramientas impulsadas por IA de Google”, junto con el respaldo de los SBDCs, está diseñada para reducir esta

brecha y ayudar a las empresas a adoptar estrategias prácticas para la implementación de IA. Charles “Tee” Rowe, presidente de America’s SBDC, señaló que “la IA está cambiando el mundo de los negocios a una velocidad sorprendente”, y que es crucial que las pequeñas empresas cuenten con las herramientas adecuadas para adaptarse y prosperar.

La inversión de Google.org no solo beneficia a las pequeñas empresas a nivel local, sino que también refuerza el compromiso del gigante tecnológico con el crecimiento económico en todo el país. En 2023, Google generó \$16.17 mil millones en actividad económica para empresas y organizaciones sin fines de lucro en Georgia, y capacitó a más de 400,000 residentes del estado en habilidades digitales esenciales





TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

IMPULSA TU ORGANIZACIÓN

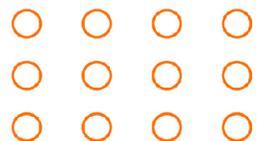
MENTORÍA Y LIDERAZGO

Te ofrecemos certificaciones en liderazgo diseñadas para transformar tu carrera y llevar tus habilidades al siguiente nivel. Aprende estrategias efectivas para liderar equipos, proyectos y organizaciones con confianza y visión.

www.marmunoz.biz



+1 (786) 605 7875



Luisa Guzman

CEO CONSULTREE

Los líderes deben fomentar una cultura de innovación para facilitar el cambio

La metodología APTMETHOD™ ha redefinido la selección de ejecutivos al enfocarse en el desarrollo de competencias estratégicas para el liderazgo empresarial.

Gestionar el talento de manera efectiva se ha convertido en una prioridad para las organizaciones que buscan mantenerse a la vanguardia. Luisa Guzmán, directora ejecutiva de CONSULTREE International, ha sido una pionera en este ámbito, desarrollando estrategias que no solo transforman el talento ejecutivo, sino que también aseguran que esté completamente alineado con los objetivos estratégicos y culturales de la empresa.

Con una trayectoria de más de 25 años en la búsqueda de ejecutivos y consultoría de liderazgo, Guzmán ha demostrado un enfoque visionario, posicionándose como una referente en la gestión de capital humano y transformación digital.

Uno de los aspectos más revolucionarios de la carrera de Guzmán es la creación del APTMETHOD™, una metodología de cinco pasos diseñada para garantizar que el talento ejecutivo esté completamente alineado con la cultura y visión de la empresa. Este enfoque va más allá de las métricas tradicionales, integrando factores como la transformación digital, la inteligencia emocional y las competencias específicas que el mercado laboral actual exige.

Además de su éxito profesional, Guzmán ha sido reconocida por su compromiso con el liderazgo femenino, recibiendo el prestigioso premio Emprendedora del Año de la Women Presidents Organization en 2018. Este galardón resalta su impacto en la industria y su capacidad para inspirar a otras mujeres empresarias, fomentando una cultura de inclusión y empoderamiento.

¿Cómo considera que la metodología APTMETHOD™ que usted ha desarrollado ha transformado la manera en que las organizaciones alinean el talento ejecutivo con sus objetivos estratégicos?

El APTMETHOD™ fue pensado como un marco para alinear el talento de las personas con las necesidades organizacionales; es particularmente efectivo porque integra cinco elementos clave para la selección (cultura, transformación digital, competencias, liderazgo y, lo más importante aún, el "onboarding", que es un proceso de coaching al candidato seleccionado durante los primeros 100 días para asegurar una integración holística al nuevo puesto) ejecutivos.

El método APT ha transformado la manera como las empresas seleccionan su talento porque va más allá de las métricas tradicionales de selección de ejecutivos, como la experiencia y las calificaciones, al incorporar elementos críticos que a menudo se pasan

por alto, pero que son esenciales para el éxito en el entorno empresarial actual. Al centrarse en la cultura, la transformación digital, la inteligencia artificial, las competencias y el liderazgo, el APTMETHOD garantiza que el ejecutivo seleccionado no solo esté técnicamente calificado, sino también alineado estratégicamente, culturalmente compatible y capaz de liderar la empresa a través de los desafíos y oportunidades del panorama empresarial moderno. Este enfoque integral conduce a un liderazgo más efectivo, un mejor rendimiento organizacional y, en última instancia, un mayor éxito para la empresa. Las bases del APTMETHOD™ son:

I. Enfoque holístico - Evaluación integral: *APTMETHOD no solo se enfoca en habilidades técnicas o experiencia. Tiene en cuenta una amplia gama de factores que son fundamentales para el éxito de un ejecutivo, como su adaptación cultural, su capacidad para liderar en un entorno transformado digitalmente y su alineación con las competencias estratégicas de la organización.*

II. Ajuste cultural - Alineación cultural: *Al enfatizar la cultura, el método APT garantiza que los valores, comportamientos y estilo de liderazgo del ejecutivo estén en armonía con la cultura de la empresa. Esto reduce el riesgo de choques culturales que pueden socavar la eficacia de un ejecutivo y ayuda a mantener o mejorar la cultura organizacional, que es crucial para el éxito a largo plazo.*

III. Preparación para la transformación digital - Liderazgo a prueba de futuro: *En el panorama digital actual, que cambia rápidamente, es esencial que los ejecutivos no solo se sientan cómodos con la tecnología, sino que también sean capaces de liderar los esfuerzos de transformación digital. El APTMETHOD evalúa la capacidad de un ejecutivo para navegar y aprovechar las herramientas y estrategias digitales, asegurando que puedan impulsar la innovación y mantener la competitividad de la empresa en un mercado impulsado por la tecnología.*

IV. Alineación de competencias - Precisión en la coincidencia de habilidades: *El método APT tiene en cuenta las competencias específicas requeridas para el puesto y garantiza que el ejecutivo tenga las habilidades y la experiencia necesarias. Esta alineación entre las competencias del ejecutivo y los objetivos estratégicos de la empresa conduce a contratar a la persona que cumplirá con los requisitos del trabajo en los próximos 3 a 5 años.*

V. Capacidades de liderazgo - Evaluación de liderazgo enfocado: *El método pone un fuerte énfasis en la evaluación de las cualidades de liderazgo utilizando la prueba de liderazgo Hogan (www.hoganassessments.com).*



hoganassessments.com), como la visión estratégica, la inteligencia emocional y la capacidad de inspirar y guiar equipos.

VI. Consistencia y previsibilidad - Proceso estructurado: El método APT proporciona un enfoque consistente y estructurado para la selección ejecutiva. Esto reduce el sesgo y la subjetividad, lo que conduce a resultados más predecibles y confiables. El proceso estructurado también permite una mejor comparación entre los candidatos, asegurando que se elija al que mejor se adapte a la organización.

VII. Alineamiento estratégico - Vincular el talento con los objetivos del negocio: El proceso de 'onboarding' alinea el proceso de selección con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que el ejecutivo elegido no solo sea capaz de gestionar los desafíos actuales, sino que también esté equipado para impulsar a la empresa hacia sus objetivos a largo plazo.

En su experiencia como coach ejecutivo, ¿cómo ha observado que la inteligencia emocional y la resiliencia influyen en el éxito de un líder en entornos corporativos altamente competitivos?

En entornos altamente competitivos, la inteligencia emocional es un activo importante para los ejecutivos. Mejora su capacidad para tomar decisiones acertadas, liderar de manera efectiva, manejar el estrés, construir relaciones sólidas, impulsar la innovación y mantener una cultura organizacional positiva. En última instancia, la alta inteligencia emocional ayuda

a los ejecutivos a navegar por las complejidades de la competencia, llevando a sus empresas a lograr y mantener el éxito.

La inteligencia emocional es clave ya que los ejecutivos con alta inteligencia emocional mantienen un ambiente de trabajo positivo y enfocado al sobresalir en la comprensión y el abordaje de las necesidades y emociones de los miembros de su equipo. Esto les permite inspirar y motivar a sus equipos, fomentando la lealtad e impulsando el rendimiento incluso bajo presión.

Usted ha trabajado con una diversidad de industrias a lo largo de su carrera. ¿Podría compartir cómo adapta su enfoque de búsqueda de ejecutivos para satisfacer las necesidades específicas de sectores tan variados como tecnología, servicios financieros y bienes raíces?

El APTMETHOD, como marco para alinear el talento con los objetivos estratégicos, está diseñado para ser flexible y adaptable, lo que lo hace aplicable en diversas industrias. Sus principios básicos, independientes de la industria, toman en cuenta la cultura, la transformación digital, las competencias y el liderazgo, son universalmente relevantes, aunque sus aplicaciones específicas pueden variar según la industria. Por ejemplo:

Sector tecnológico: En tecnología, donde la innovación y la velocidad son primordiales, el método APT enfatiza las habilidades digitales, el liderazgo ágil y una cultura de aprendizaje continuo. Ayuda a identificar a los líderes que pueden prosperar en un entorno que cambia rápidamente e impulsar la ventaja tecnológica de la empresa.

Servicios financieros: En finanzas, el método APT podría enfatizar la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y el liderazgo ético. El marco ayuda a seleccionar líderes que puedan navegar por regulaciones financieras complejas mientras impulsan el crecimiento y la innovación dentro de una cultura conservadora y reacia al riesgo.

Bienes raíces: El sector inmobiliario está cada vez más influenciado por el PropTech (tecnología inmobiliaria), que incluye herramientas para visitas virtuales, gestión de propiedades impulsada por IA y análisis de datos. APTMETHOD ayuda a identificar y desarrollar líderes que comprendan la importancia de la transformación digital y puedan impulsar la adopción de soluciones PropTech, mejorando la eficiencia operativa y el compromiso del cliente.



Leandro Cuozzo

Analista del Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky

El crecimiento del comercio electrónico en América Latina impulsa nuevas amenazas de ciberseguridad

La región enfrenta amenazas crecientes de cibercrimen, desde troyanos bancarios hasta estafas móviles, impulsadas por la transformación digital.

En un contexto donde la digitalización crece exponencialmente, la ciberseguridad se convierte en un desafío cada vez más urgente para América Latina. Leandro Cuozzo, analista del Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky, detalla las amenazas más comunes en la región, subrayando cómo el auge del comercio electrónico y el uso de dispositivos móviles han generado nuevas oportunidades para los cibercriminales.

Cuozzo señala que los troyanos bancarios son una de las principales amenazas en América Latina. Estas herramientas maliciosas, que roban información financiera



sensible como credenciales de acceso y datos de tarjetas de crédito, son especialmente activas en Brasil, país del cual provienen 8 de los 10 troyanos más dañinos en la región. Además, los dispositivos móviles se han vuelto un objetivo atractivo para los cibercriminales, quienes desarrollan malware que afecta aplicaciones financieras locales.

Las estafas mediante aplicaciones falsas también han crecido, según Cuozzo. Estos programas fraudulentos emulan billeteras electrónicas y sistemas de pago, generando comprobantes falsos que los estafadores usan para engañar a pequeños comercios. Estas apps incluso incluyen animaciones y funcionalidades avanzadas, lo que hace que las estafas sean más convincentes. Cuozzo recomienda a los usuarios verificar directamente en sus dispositivos si las transacciones han sido efectivas.

La ingeniería social es otra técnica clave utilizada por los cibercriminales. Este profesional advierte que las víctimas suelen ser manipuladas para proporcionar información sensible o realizar acciones impulsivas, como compartir un PIN o realizar una transacción. La recomendación es simple: actuar con la “cabeza fría” y no dejarse llevar por la presión externa.

En cuanto a las medidas de seguridad, el analista destaca la importancia de mantener los dispositivos actualizados y protegidos con antivirus. Las transacciones deben realizarse desde equipos seguros, evitando decisiones apresuradas. La prevención es clave para mitigar los riesgos que plantea un entorno digital en constante evolución.

Además, advierte sobre la creciente sofisticación del cibercrimen en América Latina. Con la adopción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, los ataques se vuelven más complejos. El uso de phishing y técnicas de deepfake ya comienza a despuntar en la región, lo que obliga a las empresas a mantenerse un paso adelante en la protección de sus sistemas y empleados.

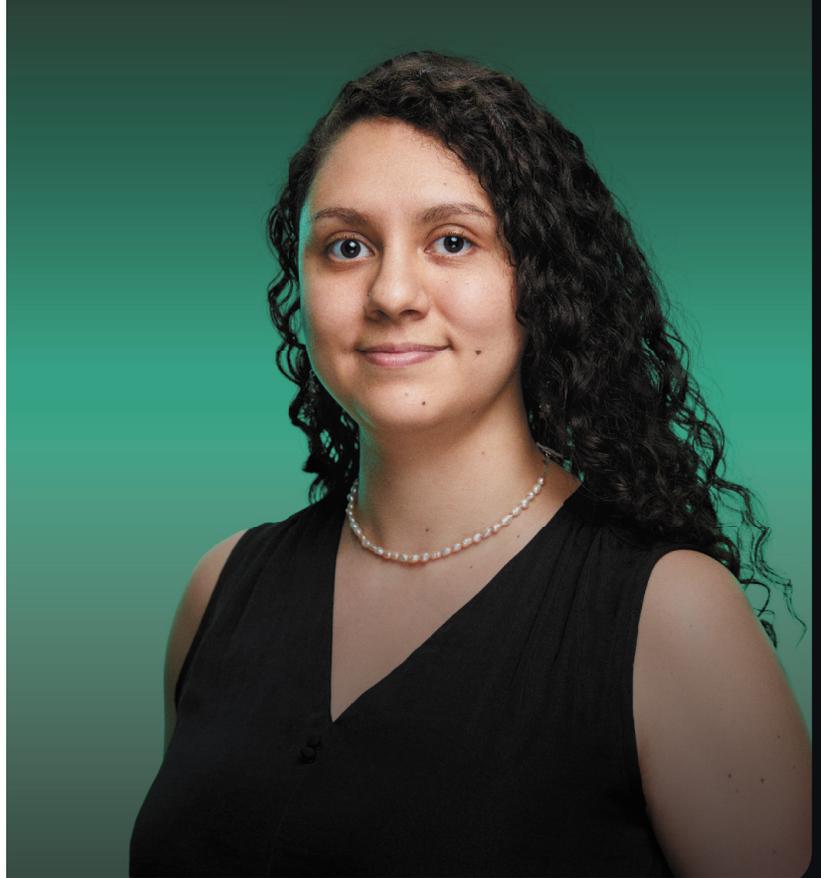


Isabel Manjarrez

Investigadora de ciberseguridad en el Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky

Deepfakes y ciberseguridad: los nuevos riesgos para empresas y usuarios en América Latina

Los deepfakes presentan nuevas amenazas para el sector financiero y corporativo, generando fraudes y suplantación de identidad a gran escala.



La tecnología de los deepfakes ha avanzado rápidamente, y con ella, los riesgos asociados a su uso malintencionado en América Latina. Según Isabel Manjarrez, investigadora de ciberseguridad en el Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky, esta tecnología, inicialmente popular en redes sociales, ha sido adoptada por los cibercriminales para cometer fraudes financieros, suplantaciones de identidad y ataques que erosionan la confianza en figuras públicas y organizaciones.

Manjarrez explica que las Redes Generativas Antagónicas (GAN), el motor detrás de la creación de deepfakes, se han perfeccionado a tal grado que es cada vez más difícil detectar imágenes o videos falsos. Estas redes antagonizan entre sí, lo que permite la generación de contenido falso extremadamente realista que desafía las tecnologías de verificación actuales.

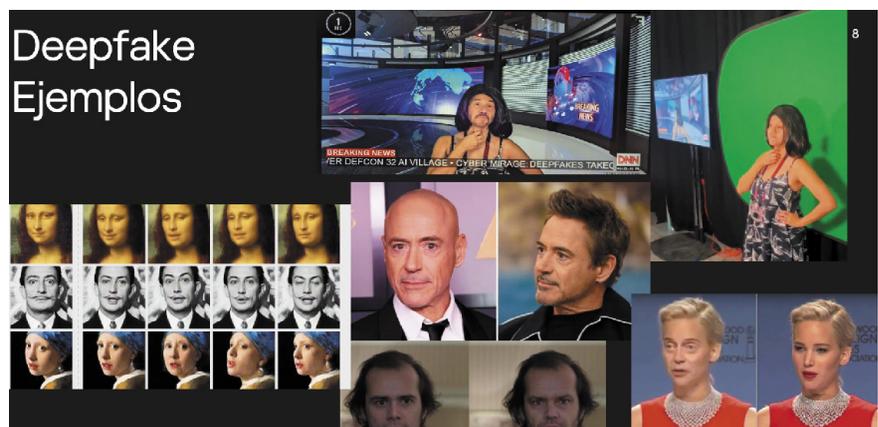
Uno de los mayores retos que enfrentan las empresas ante los deepfakes es la vulnerabilidad en sectores críticos como el financiero y el gubernamental. Según Manjarrez, los fraudes a través de deepfakes ya han costado millones de dólares. Por ejemplo, un reciente

caso en Hong Kong involucró a un trabajador financiero que fue engañado para transferir \$25 millones de dólares mediante una videollamada falsificada, en la que los participantes eran recreaciones deepfake del personal de la compañía.

Manjarrez recomienda a las empresas implementar sistemas robustos de verificación y educar a sus empleados sobre los riesgos de esta tecnología. Además, subraya la importancia de combinar verificación biométrica con métodos tradicionales de autenticación, como códigos de verificación y contraseñas, para evitar ser víctimas de fraudes.

A medida que la tecnología avanza, las amenazas también evolucionan. Según el Foro Económico Mundial, el uso de deepfakes ha crecido un 900% en los últimos años. Manjarrez advierte que las empresas deben mantenerse alerta y prepararse para detectar estas amenazas, que no solo afectan la reputación y la confianza, sino que también representan un riesgo significativo para la seguridad financiera.

Los deepfakes ya no son solo una herramienta de entretenimiento o manipulación política, sino una poderosa arma que los cibercriminales están utilizando para generar caos y obtener ganancias ilícitas en un mundo cada vez más digitalizado.



FACEs of Fashion del condado de Fulton rinde homenaje a los georgianos destacados

El evento reconoce a figuras destacadas por su contribución a la moda, el arte, la cultura y la educación en Georgia.

El evento FACEs of Fashion: “A Celestial Experience” se celebró el 29 de septiembre de 2024, destacando la importancia de la moda, el arte, la cultura y la educación en el condado de Fulton, Georgia. Organizado por el Departamento de Artes y Cultura del condado, este evento marca el inicio de una serie de actividades dentro del programa FACE 2024, que resalta los recursos culturales y creativos de la región.

La velada, repleta de energía y con una atmósfera vibrante, incluyó una recepción de networking, presentaciones visuales, y un desfile de moda en el que participaron diseñadores locales y nacionales. Los premios FACE fueron entregados a personalidades influyentes en cada uno de los pilares del evento: Angela Watts en moda, Jim Alexander en arte, Munson Steed en cultura y Randy



Davidson en educación. Además, el ícono musical CeeLo Green fue homenajeado con el Premio Ícono por su trayectoria y contribuciones a la cultura local.

El evento también subrayó el impacto económico de las artes en la comunidad de Fulton. El presidente de la Junta de Comisionados del condado, Robb Pitts, resaltó la importancia de no solo apoyar las artes, sino también de reconocer su relevancia para el desarrollo económico. A través de

FACE, los residentes del condado podrán conectarse con expertos de la industria de la moda que pueden demostrar cómo las artes y la cultura contribuyen a mejorar la economía local.

Randy Davidson, fundador y CEO de Georgia Entertainment, expresó su orgullo al recibir el premio FACE en educación, destacando la labor de su equipo y la colaboración con el condado de Fulton para promover la educación en las industrias creativas de Georgia.

Por su parte, David Manuel, director del Departamento de Artes y Cultura, destacó que esta es la tercera edición de FACE, un programa de 20 días dedicado a celebrar la moda y el arte cultural. El objetivo de FACE es servir como base para inspirar a los amantes del arte y apoyar a la próxima generación de creadores en estas áreas.

Damián Pereyra

Business Development Manager en SLONY

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

Damián Pereyra lidera la expansión digital de SLONY, integrando innovación y gestión del talento para un crecimiento sostenido.



El mundo empresarial actual enfrenta cambios rápidos y constantes impulsados por la digitalización, y Damián Pereyra, Business Development Manager de SLONY, ha estado a la vanguardia de este proceso. Desde su enfoque en el big data hasta la creación de ecosistemas colaborativos como Makers, Pereyra ha demostrado ser un líder innovador que entiende la importancia de la transformación digital y la gestión del talento para mantenerse competitivo.

SLONY es una empresa dedicada a los servicios tecnológicos que ha logrado expandirse más allá del mercado local de Argentina, alcanzando un importante crecimiento en Estados Unidos y otros mercados internacionales. El éxito de esta empresa ha sido posible gracias a su capacidad para anticipar las tendencias del mercado y adoptar nuevas tecnologías, como el big data, que se ha convertido en una herramienta clave para la toma de decisiones empresariales. Pereyra y su equipo han aprovechado estas herramientas para ofrecer soluciones tecnológicas personalizadas que permiten a sus clientes mejorar la eficiencia operativa y alcanzar sus metas de negocio.

Este enfoque en la innovación es parte esencial del éxito de SLONY. Pereyra destaca la importancia de mantener una visión clara y rodearse de personas capacitadas que puedan adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado. De esta manera, su empresa no solo responde a las demandas actuales, sino que también anticipa futuros desarrollos en el ámbito digital.

Colaboración en tiempos difíciles

Durante la pandemia, Pereyra impulsó la creación de Makers, un ecosistema de emprendedores diseñado para fomentar la colaboración y la innovación en un entorno de incertidumbre. Este proyecto se ha convertido en un espacio donde los emprendedores de

diferentes sectores pueden compartir conocimientos, recursos y experiencias, permitiéndoles superar los desafíos derivados de la crisis global.

Makers ha sido un componente fundamental en la estrategia de Pereyra para promover la gestión del talento en un entorno digitalizado. La colaboración entre diferentes sectores ha facilitado la creación de soluciones innovadoras que benefician tanto a las empresas participantes como a sus empleados. Este tipo de iniciativas se alinea con las tendencias actuales en las que la gestión del talento va más allá de los equipos internos, fomentando redes colaborativas que potencian el desarrollo de habilidades y conocimientos entre emprendedores y empresas.

Expansión internacional

Uno de los mayores logros de SLONY ha sido su expansión a mercados internacionales, un hito que no estuvo exento de desafíos. Pereyra ha señalado que, en sus inicios, uno de los principales obstáculos fue adaptarse a un entorno empresarial mucho más competitivo y diverso. La entrada en mercados internacionales, como Estados Unidos, requirió un profundo entendimiento de las nuevas dinámicas de mercado, así como el establecimiento de relaciones sólidas con clientes y socios locales.

A pesar de estos retos, Pereyra y su equipo han logrado consolidar la presencia de SLONY en nuevos mercados, apoyados en una visión clara y una estrategia basada en el uso de tecnologías avanzadas. Este éxito demuestra cómo la combinación de talento, tecnología e innovación es clave para que las empresas logren posicionarse en un entorno cada vez más globalizado y competitivo.

Uno de los aspectos más destacados de la carrera de Pereyra ha sido su enfoque en la gestión del talento. Para él,

la clave del éxito no radica únicamente en la adopción de tecnologías avanzadas, sino en la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos. En un mundo cada vez más digitalizado, Pereyra ha implementado prácticas que permiten a sus empleados no solo adaptarse a los cambios tecnológicos, sino también desarrollar nuevas habilidades que los preparen para futuros retos.

La cultura de innovación y aprendizaje continuo que ha fomentado en SLONY es un ejemplo claro de cómo las organizaciones líderes están gestionando el talento en un entorno tecnológico. Además, iniciativas como Makers permiten que los empleados y emprendedores colaboren entre sí, fomentando un ambiente de trabajo dinámico y orientado al crecimiento personal y profesional.

El éxito de SLONY, bajo la dirección de Pereyra, no solo es el resultado de la adopción de tecnologías avanzadas, sino también de una sólida estrategia de gestión del talento y la innovación. A medida que el mercado global continúa evolucionando, SLONY se encuentra bien posicionado para seguir creciendo y expandiéndose a nuevas regiones, gracias a su enfoque en la transformación digital y el empoderamiento de sus empleados.

Pereyra sigue siendo un líder visionario que entiende la importancia de anticiparse a las tendencias del mercado y adoptar un enfoque colaborativo y orientado a las personas. Su capacidad para unir tecnología, talento e innovación es lo que ha permitido a la empresa prosperar en un mundo empresarial en constante cambio, y su ejemplo es una lección valiosa para cualquier organización que busque mantenerse competitiva en el futuro.

Alexandre Pereira

RVP Cloud ERP & SAP S/4 Hana para
SAP Latinoamérica y el Caribe.

SAP: La modernización
empresarial como servicio

En un mercado dominado por la vertiginosidad de los negocios y los cambios tecnológicos, tres conceptos están abriendo el camino para la transformación digital de las empresas: cleancore, ERP as a Service (por suscripción) y la inteligencia artificial (IA).

Clean Core de ERP: Estandarización y Adaptabilidad

Al estandarizar los procesos y datos subyacentes en nuestras operaciones de ERP, creamos una base confiable. Sin embargo, el secreto radica en que no se trata de una base rígida. La flexibilidad nos permite hacer personalizaciones donde sea necesario, sin comprometer la integridad del sistema. Así, obtenemos lo mejor de ambos mundos: estabilidad y adaptabilidad.

Por otra parte, gracias al cleancore podemos reducir la personalización de software, automatizar procesos y optimizar la base de datos. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa. Además, al adoptar actualizaciones regulares y herramientas de desarrollo potentes, mantenemos la agilidad necesaria para enfrentar los desafíos de un mercado en constante cambio.

El concepto de “estado persistente de innovación” es fundamental en la estrategia de cleancore. Este enfoque permite a las empresas mantenerse en una constante evolución tecnológica, aprovechando las actualizaciones y mejoras continuas del sistema sin las interrupciones que generan las personalizaciones excesivas. La clave está en crear una base tecnológica estándar y flexible, que facilite la integración de nuevas tecnologías y métodos innovadores de manera fluida y sin fricciones. Este estado asegura que las empresas no solo se mantengan al día, sino que también lideren en sus respectivas industrias, adaptándose rápidamente a las nuevas demandas y oportunidades del mercado.

El “estado persistente de innovación” requiere, por tanto,

un cambio en el modelo operativo de TI, hacia un modelo moderno que permita que los recursos de la organización de TI dediquen sus esfuerzos a apoyar el negocio y las innovaciones, y ya no centrarse en mantener las luces encendidas. El único modelo de deployment que respalda este estado es el ERP as a Service.

ERP as a Service: innovación continua y visibilidad

Con el ERP as a Service, accedemos a innovaciones directamente desde los lanzamientos estándar de SAP. Esto significa que siempre estamos al día con las últimas soluciones. Y en un mundo dinámico como el actual, la agilidad para adaptarnos a las demandas del negocio es fundamental. SAP le ayudará con la carga operativa que supone mantener en funcionamiento sus sistemas de misión crítica, para que pueda centrarse en lo que importa: su negocio.

Asimismo, al tener una única versión de la verdad, obtenemos una visión clara del rendimiento de nuestros procesos de negocio. Esto nos permite tomar decisiones informadas y ejecutar acciones con calidad y disponibilidad de datos.

Inteligencia Artificial: transformando el paisaje empresarial

La inteligencia artificial está revolucionando la forma en que las empresas operan, ofreciendo nuevas oportunidades para optimizar procesos y tomar decisiones más inteligentes. Integrada con Cloud ERP y servicios en la nube, la IA potencia la eficiencia y la precisión en todas las áreas del negocio.

La implementación de IA en las operaciones empresariales

permite automatizar tareas rutinarias, analizar grandes volúmenes de datos y obtener insights que antes eran inalcanzables. Esto no solo mejora la productividad, sino que también facilita la personalización de servicios y productos, adaptándolos mejor a las necesidades de los clientes.

Una propuesta con resultados comprobados

Gracias a la combinación de una estrategia de cleancore y ERP as a Service, con la IA, podemos lograr resultados contundentes, como automatizar tareas repetitivas, predecir tendencias de mercado, mejorar la experiencia del cliente y del empleado, optimizar procesos operativos y garantizar la seguridad y cumplimiento normativo. Lograr un “estado persistente de innovación” permitirá reducir el costo total de inversión y mantendrá su negocio a la vanguardia de su industria.

Acerca de SAP

Como líder global en aplicaciones empresariales e IA aplicada a los negocios, SAP (NYSE:SAP) se sitúa en el nexo entre el negocio y la tecnología. Durante más de 50 años, las organizaciones han confiado en SAP para sacar lo mejor de sí mismas uniendo las operaciones críticas para el negocio, que abarcan finanzas, compras, recursos humanos, cadena de suministro y experiencia del cliente.



Carlos Blanco

CEO de Abside

El poder de la data en las empresas

Aquellas organizaciones que logran aprovechar este recurso de manera efectiva, están mejor posicionadas para liderar en sus respectivos mercados y alcanzar un crecimiento sostenible.

En el continuo compromiso de compartir contenidos de valor con nuestros lectores, desde Factor de Éxito queremos llevarles información sobre cómo tomar decisiones de negocio a partir de analíticas de la nube, en esta ocasión, conversamos con Carlos Blanco, CEO de Abside, quien como Ingeniero en Sistemas especializado en economía empresarial, ha tenido la oportunidad de manejar grandes clientes y acompañarlos a transformar sus plataformas corporativas a sistemas Google y SAP, que le ofrecen soluciones para optimizar sus procesos.

Blanco tiene más de 20 años de experiencia en la Dirección de High Tech e informática, Manejo de Grandes Clientes y Transformación de Plataformas Corporativas, con experiencia de cobertura regional en más de 10 países en Latinoamérica e Islas del Caribe.

“Una de las propuestas tecnológicas de mayor provecho actual para los negocios son los programas de analíticas en la nube, las cuales presentan amplias oportunidades para generar cambios relevantes en una empresa. Ser parte de esa transformación, ofreciendo un camino que lleve progreso y evolución a un negocio es mi principal motivación y mi por qué”, expresa.

¿Cuáles son los beneficios clave de utilizar analíticas en la nube para la toma de decisiones empresariales?

Estos sistemas permiten acceso inmediato a datos actualizados, con mínima latencia, que es el tiempo que tarda un dispositivo en leer y almacenar datos. Por lo que siempre se va a poder contar con los datos más recientes, sumados a todos los que ya tiene disponible el programa.

Manejar grandes volúmenes de datos, lo cual es vital para empresas grandes o con un crecimiento dinámico.

Centralización de datos, toda la información de todas las fuentes y sistemas estarán en un mismo lugar y permitiendo que el sistema, al realizar análisis y predicciones, sea más exacto.

Capacidad avanzada de análisis, a través del learning machine, la inteligencia artificial y el análisis predictivo, este software permite identificar patrones, tendencias y oportunidades que podrían pasar desapercibidos de otra manera.

En su opinión, ¿podríamos decir que vivimos en tiempos definidos por una “cultura empresarial de datos”?

Cada vez en mayor medida la cultura empresarial se basa en datos,

dejando en un segundo plano la intuición o las suposiciones para pasar a informaciones objetivas. Esto, por supuesto, implica un cambio cultural hacia una mentalidad basada en la evidencia, donde las decisiones son respaldadas por datos cuantificables y verificables.

No significa esto que los seres humanos y su habilidad de análisis no serán necesarios. Más bien que sus recomendaciones podrán ser respaldadas por datos y, a partir de las mismas, desarrollar estrategias y planes.

¿Es accesible la implementación de un sistema de analíticas en la nube para empresas sin importar su tamaño?

Las empresas de cualquier tamaño pueden acceder a un sistema de analíticas en la nube, esto porque los servicios en la nube permiten a las empresas pagar solo por los recursos que utiliza.

Las pequeñas empresas pueden empezar con los recursos básicos y escalar según sea necesario a medida que crecen.

Las soluciones en la nube permiten que empresas de cualquier tamaño, aprovechen capacidades sofisticadas que antes solo estaban disponibles para grandes organizaciones.

¿Cuáles son las fortalezas de Abside que la diferencian de otras empresas en el mercado de soluciones tecnológicas?

La asesoría a nuestros clientes ofrece un valor importante para las empresas, ya que no se trata solo de adquirir un software o un recurso tecnológico es saber cuál es el indicado para el tipo de negocio, orientarlos sobre cómo sacarle el mayor provecho al mismo, de qué manera manejarlo.

Un factor importante al momento de orientarlos en la tecnología a utilizar es determinar cuál opción permitirá la continuidad operativa y guiarlos para evitar la obsolescencia tecnológica.

Este nivel de asesoría y experiencia le elimina costos y hace más rentable su operación.

¿Cuáles son los desafíos más grandes que ha enfrentado en su rol como CEO de Abside?

Como líder en la implementación exitosa de soluciones empresariales innovadoras, como Google y SAP he superado desafíos con determinación y visión. En mi rol como CEO de Abside, empresa regional que ha destacado en la transformación digital y la creación de empresas inteligentes, es natural que haya enfrentado varios desafíos significativos en el camino.

Dentro de los desafíos más grandes que podría mencionar está la resistencia al cambio por parte de las empresas o de la cultura organizacional en general, así como la necesidad de mantenerse actualizado constantemente en un entorno tecnológico en constante evolución, así como garantizar a mis clientes la adopción efectiva de nuevas herramientas por parte de todos los departamentos de sus empresas.

Sin embargo, la capacidad para liderar con claridad y comunicar eficazmente la visión de transformación digital, junto con mi compromiso con la innovación y la excelencia operativa, sin duda, me han permitido superar estos desafíos con éxito y posicionar a Abside como un referente en el sector. Mi objetivo y el de Abside es llevar a las empresas hacia un futuro de éxito sostenible en la era de la digitalización.

¿Cómo ha cambiado el comportamiento de las industrias y los consumidores con el uso de datos?

El uso de datos ha significado beneficios importantes que han acercado a las empresas y los consumidores, ya que facilitan las informaciones necesarias para realizar ajustes en todo el proceso de comercialización. Desde las características específicas del producto o servicio para dar respuesta a la necesidad del cliente hasta el empaque o atención que facilita y mejora la experiencia.

La relación entre los consumidores y las industrias es más estrecha, ya que los servicios y productos pueden ser personalizados y responden directamente a sus requerimientos e incluso sus deseos.

¿Cuáles son los principales retos que las empresas encuentran al intentar convertir los datos en acciones prácticas? ¿Cómo puede Abside ayudar a superar estos desafíos?

Al trabajar con datos suele ser un desafío integrar datos de diferentes fuentes y sistemas, contar con el talento y las herramientas adecuadas para analizar grandes volúmenes de datos de manera efectiva, así como lograr el retorno de inversión en tecnología y talento para manejar esos datos.

En Abside ofrecemos asesoría precisamente para apoyar a los clientes a seleccionar las herramientas adecuadas y adaptadas a la necesidad que tiene para que su inversión tecnológica sea un costo eficiente.

Con el software adecuado se puede lograr integrar los datos de diferentes fuentes, así como analizar grandes volúmenes de información.

Abside es un gran aliado de las empresas para recibir orientación sobre las soluciones tecnológicas que optimizan sus procesos.

¿Qué consejos le daría a empresarios y emprendedores que buscan implementar sistemas de analíticas en la nube en sus negocios?

- Lo primero es tener claridad en las necesidades que tiene el negocio que pueden ser resueltas con la analítica en la nube, y en base a esto definir muy bien los objetivos a alcanzar.

- El siguiente paso es uno de los más importantes y es obtener orientación sobre las opciones de software para analítica en la nube y cómo se ajustan a tu negocio.

- Involucrar a los colaboradores y capacitarlos para hacer la transición a este sistema es vital para hacer que funcione.

- Al iniciar la implementación recomiendo hacer un programa piloto que vaya escalando para permitir que el proceso de adaptación sea más llevadero, así como identificar ajustes necesarios.

- Las tecnologías transforman no solo la manera de hacer las cosas, también la mentalidad y la cultura de las empresas.

PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS
NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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



GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO: NAVEGANDO EN UN MAR DE CAMBIOS

Thony da Silva Romero

Managing Partner- CEO de PIZZOLANTE

La gestión de recursos humanos se enfrenta, hoy por hoy, a una serie de singulares desafíos y oportunidades. El continente, caracterizado por una amplia diversidad cultural y económica, presenta un entorno donde las estrategias de gestión del talento deben ser tan dinámicas, como lo son las realidades de sus propios mercados. En este sentido, hay tendencias que marcan la pauta que empresas de todos los tamaños deben considerar, pues estas se imponen ante una fuerza laboral multigeneracional que moldea el futuro de nuestras propias organizaciones en la región.

Trabajo Híbrido: ganando tracción

Tal vez uno de los asuntos que mayor complejidad ha traído es el modelo de trabajo híbrido, esa combinación de trabajo remoto y presencial que nos quedó como legado de la pandemia, y que ha ganado tracción en toda la región a pesar de los constantes debates y decisiones particulares de empresas que se inclinan, en mayor o menor medida, por una u otra opción. Según un estudio de Microsoft, el 82% de las empresas en la región están adoptando o consideran adoptar el modelo híbrido a largo plazo, lo que refleja una necesidad de equilibrio entre la flexibilidad para los empleados y la eficiencia operativa para las empresas.

Este cambio no solo responde a la adaptación postpandemia, sino también a la búsqueda de una mayor satisfacción y retención del talento que pueda plegarse a este esquema como una opción viable (muchos no la tienen), considerando particularmente

a aquellos cuya labor está orientada al logro de objetivos concretos y donde las horas frente a un escritorio dicen poco frente a ello.

Son múltiples las empresas, particularmente en el ámbito de la tecnología como Microsoft o Spotify, que han implementado políticas híbridas exitosas que permiten a los empleados trabajar de forma remota, sin embargo, otras tantas como Tesla, o algunas otras en el ámbito financiero como Goldman Sachs o JP Morgan, se aferran al esquema presencial considerando que esto les resulta fundamental por razones de cultura o naturaleza de negocios.

Cualquiera que sea el esquema, el fortalecimiento y la capacidad de mantener viva la cultura organizacional, particularmente bajo el esquema remoto, será crucial, y esto estará determinado por la habilidad del liderazgo de impactar positiva y permanentemente en cada colaborador, así como la posibilidad de contar con las herramientas y una adecuada estrategia de comunicación, que mantenga amalgamada a la organización.

Por otra parte, sea remoto o presencial, la observación al bienestar de los empleados ya escapa a las paredes de la oficina, hoy ya no se limita a la “ergonomía del puesto de trabajo” o la salud física con chequeos médicos anuales; ahora también se incluyen elementos como la atención a la salud mental, emocional y financiera como parte integral de la salud del colaborador. En América Latina, la preocupación por el bienestar integral ha crecido exponencialmente, tal como lo indica el estudio “Mercer Global Talents Trends”, que señaló como el 74% de las empresas en la región están incrementando sus inversiones en programas de bienestar.

Transformación Digital: Una dimensión sin fronteras

El avance tecnológico marca la pauta en cuanto a los cambios en los modelos de operación de las organizaciones, y con ello el trabajo de su gente. La digitalización ha

permeado todas las áreas de la gestión empresarial, y la adopción de tecnologías como la inteligencia artificial y la analítica avanzada, está revolucionando la forma en que las empresas gestionan el talento.

El 60% de las empresas en América Latina está invirtiendo en herramientas digitales para mejorar procesos de reclutamiento, formación y evaluación del desempeño según Deloitte. El uso de plataformas como LinkedIn para la captación de talento y los softwares de gestión de talento como Workday o SAP SuccessFactors, han permitido a las empresas optimizar sus procesos, reducir tiempos de contratación y ofrecer una experiencia más personalizada a los candidatos.

La profundidad, alcance e impacto de estas y otras herramientas tecnológicas, se darán a mayor velocidad en la medida en que las condiciones económicas de los mercados resulten desfavorables, considerando así, que a mayor tecnificación y menos dependencia de talento, mayores serán las eficiencias en todo aquello donde la tecnología pueda ser un reemplazo como variable de costo significativa para mantener la competitividad.

Sin embargo, este vertiginoso avance de la tecnología obliga a la formación continua de nuestros colaboradores, la inversión en el desarrollo de habilidades para mantener ese “edge” competitivo resulta clave, y la implementación de programas internos de “reskilling” y “upskilling” deben prepararlos, no solo para los retos actuales, sino que también para las futuras responsabilidades. Esto, conjuntamente con otras medidas en favor del colaborador, también contribuirán a disminuir la rotación de personal que tanto costo genera a las organizaciones.

Diversidad e Inclusión: Un Imperativo Estratégico

La diversidad e inclusión (D&I) también se han convertido en prioridades estratégicas para las empresas, no solo se trata ya de cumplir con estándares globales, sino de aprovechar la riqueza cultural y social de la región para impulsar la innovación y el rendimiento. El estudio “Diversity Wins Report” de McKinsey, ya demostraba hace unos años que las empresas con políticas efectivas de D&I son entre un 25 y 35% más propensas a tener un rendimiento superior al promedio de su industria.

En países como Brasil, Natura & Co por ejemplo, empresa con la que tuve el gusto de trabajar para su introducción y despedida de Venezuela (dadas las condiciones país del momento), han implementado programas que fomentan la inclusión de grupos subrepresentados, no solo en términos de género



y etnia, sino también en cuanto a orientación sexual y capacidades diferentes. Estos programas no solo mejoran la reputación de la empresa, sino que también fortalecen la creatividad y la toma de decisiones al incorporar una variedad de perspectivas a sus procesos de gestión.

Natura se encuentra entre las empresas mejor calificadas en diversidad e inclusión en el mundo, según el ranking mundial redactado por Refinitiv, un consorcio de fondos de inversión afiliados al grupo de medios Thompson Reuters y la firma de capital privado Blackstone.

El reto hacia adelante

Con estas cinco aristas compartidas: Trabajo híbrido, Bienestar, Transformación Digital, Capacitación y Diversidad e inclusión, se entiende que la gestión del capital humano está en un proceso de transformación profunda que, a su vez, está redefiniendo el papel de los gestores del área en sus organizaciones. Son ellos, sentados al más alto nivel organizacional, los responsables de conducir con una visión de conjunto, la gestión del cambio que promueve esa evolución que la organización requiere en favor de su sostenibilidad.

Uno de los riesgos más importantes con el que estos gestores se encontrarán, será con la famosa “resistencia al cambio”, y como ya lo decía Nicolás Maquiavelo en su libro “El Príncipe”, “No hay nada más difícil de llevar a cabo, ni de éxito más dudoso, ni más peligroso de manejar, que el iniciar un nuevo orden de las cosas, porque el innovador tiene por enemigos a todos los que se beneficiaban de las viejas condiciones, y solo tendrá tibios defensores en aquellos que podrían beneficiarse de las nuevas”. En consecuencia, mucha estrategia y comunicación para apalancar los necesarios cambios que vienen, y de los que depende el futuro de su organización.



CRISIS MIGRATORIA EN USA

Carla Reyna

abogada de Inmigración en Estados Unidos y CEO de Reyna Immigration Law.

En los últimos meses, todos hemos sido testigos que miles de Latinoamericanos, y también de otros países de otros continentes como Asia y África, están abandonando sus hogares en cifras que no se han visto en décadas, y cruzan la frontera sur de Estados Unidos de Norteamérica. De hecho, el corredor migratorio entre Estados Unidos y México es considerado el más grande del mundo. Se estima, que cerca del 80% de los migrantes que llegan a la frontera sur de Estados Unidos provienen, en su mayoría, de países como México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Venezuela, entre otros.

Debido a la crisis política, económica y de salud, inseguridad social, delincuencia, y cambio climático, miles de latinoamericanos migran, de manera ilegal, todos los días hacia los Estados Unidos buscando un futuro mejor. Esta crisis migratoria podría condicionar la estrategia de campaña de elaboran, por un lado, Joseph Biden, y por el otro, Donald Trump para ganar las próximas elecciones en ese país. De hecho, muchos analistas políticos prevén un resultado muy ajustado de los comicios, y la posición política sobre esta crisis podría determinar la reelección de Biden o el regreso de Trump a la Casa Blanca en Washington.

Efectivamente, el presidente Biden, firmó el último 4 de junio una orden ejecutiva que limita cuántos inmigrantes puede llegar a la frontera México-Estados Unidos y pedir asilo político. La orden ejecutiva será activada cuando 2,500 inmigrantes apliquen para asilo político en un mismo día, en cualquier punto de entrada del país. Esta orden continuará por siete días consecutivos hasta que las detenciones no excedan 1,500 aplicaciones de asilo por día. Esta nueva orden es similar a las leyes del expresidente Donald Trump las cuales fueron fuertemente criticadas por Biden y por todo el partido Demócrata del país. ¿Entonces, Trump estaba equivocado o Biden está en lo correcto?

Esta nueva orden ejecutiva limitará la habilidad de los inmigrantes que al llegar a la frontera se entregan a los oficiales de inmigración para solicitar asilo. En especial porque con la nueva orden

ejecutiva el oficial de inmigración ya no estará obligado a preguntar si el inmigrante tiene miedo de regresar a su país. Ahora, el inmigrante debe “manifestar” miedo, bien sea de forma verbal o mostrándolo con su comportamiento, para poder recibir una cita donde puedan determinar si el miedo es creíble. Esta nueva regla va a depender de cómo los oficiales interpretan la orden y si también hacen bien su trabajo.

Por lo general, los inmigrantes que cruzan la frontera aplican al asilo político. Esta protección es para personas que temen persecución o han sufrido persecución por su raza, religión, nacionalidad, membresía en un grupo social o por su opinión política. Debido a la gran cantidad de aplicaciones de asilo, muchos inmigrantes están recibiendo sus citas para presentarse ante el juez de inmigración después de dos o tres años.

La orden afecta a todo Latino-América ya que el número de inmigrantes de estos países ha incrementado exponencialmente. Esta orden ejecutiva también depende de la cooperación de México. Lamentablemente, esta orden no va a resolver los problemas del sistema de inmigración con respecto a las aplicaciones de asilo, solo limitará donde y cuando se pueda aplicar. Ni va a aumentar los jueces de casos de asilo o añade recursos para resolver el sistema de inmigración. Debido a la política de varios países de Latino América, la pobreza, la violencia y la falta de seguridad en estos países, indican que las personas continuarán emigrando por la frontera Estados Unidos-México.

Esta normativa parece ser una jugada de última hora del presidente Biden. Parece ser que quiere ser percibido como un presidente humanitario, pero a la vez limitar las personas que puedan pedir asilo. En el último debate presidencial del 27 de junio, Trump criticó a Biden por sus pólizas de inmigración y por abrir la frontera. Trump acusó a Biden de permitir el ingreso por la frontera de terroristas, delincuentes, que han estado en cárceles e instituciones mentales. Además, mantuvo su promesa de que durante un eventual gobierno suyo realizaría la “mayor deportación en la historia de Estados Unidos. Criticó también las últimas medidas que anunció Biden para otorgarle beneficios a indocumentados casados con ciudadanos estadounidenses.

Esto recién empieza pues habrá más debates y enfrentamientos, y se podrían dar más medidas sobre temas migratorios. Solo el tiempo dirá si estas nuevas medidas asegurarán la reelección de Biden o el retorno de Trump. Las elecciones en los Estados Unidos será el próximo 5 de noviembre.



AGILIDAD ZEN: UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Arianna Martínez Fico

Autora de Agilidad zen. Consultora de Cabecera. Mentor/Coach. Conferencista Internacional.

En el dinámico y desafiante mundo de los negocios, adaptarse a los cambios, anticiparse y responder rápidamente a las demandas del entorno para aportar valor se ha convertido en una capacidad crucial.

En este contexto, la agilidad popularizada por las metodologías ágiles para gestión de proyectos de desarrollo de software ha sido adoptada ampliamente en el mundo organizacional por su enfoque en adaptabilidad, colaboración y mejora continua.

Empresas y equipos buscan ser ágiles como un imperativo para mantenerse vigentes y competitivos.

Sin embargo, la búsqueda está más impulsada por moda, imitación o por la creencia de que esta tendencia hará que sus resultados mejoren de la noche a la mañana, sin tener un entendimiento amplio de qué es la agilidad ni del para qué quieren ser ágiles. Cuando no logran estos cambios de inmediato terminan por abandonar “la nueva moda gerencial”. Este es un dolor recurrente en las organizaciones. Se adoptan muchas veces de manera superficial disciplinas o metodologías que prometen resultados rápidos, sin los cambios necesarios en la cultura organizacional.

Algunas interpretaciones erróneas, a las que llamo “agilidad antiágil”, asocian el concepto de agilidad únicamente con velocidad, creyendo que ser ágiles implica moverse más rápido. La verdadera agilidad va mucho más allá.

Si bien la agilidad no es la panacea para todos los males empresariales, estoy convencida que sí es una capacidad muy atingente para gestionar situaciones complejas y cambiantes con habilidad, rapidez y flexibilidad.

Agilidad Zen es una evolución de la agilidad. Esta perspectiva integra algunos de los principios de la agilidad empresarial y del budismo zen, fomentando una agilidad consciente, armónica, simple, con sentido y sostenible.

Defino la Agilidad Zen como la capacidad de un sistema ya sea una persona, empresa o comunidad, de estar absolutamente presente, entender y aceptar las características, inquietudes, necesidades, ambiciones,

dolores y paradojas del mundo y del momento en el que está, anticiparse y responder con conciencia, integridad, velocidad y fluidez, para gestionar la complejidad, con un sentido o propósito noble que aporta valor al mundo.

La Agilidad Zen se caracteriza por:

- Ser consciente. Actúa en el aquí y ahora.
- Tener sentido. Considera tanto el qué como el cómo, buscando un propósito noble.
- Ser generativa. Fomenta la experimentación, el aprendizaje, la mejora continua, la libertad y el poder de acción.
- Enfocarse en lo esencial. Pone el foco en el punto de mayor contribución, menos es más.
- Ser sistémica. Integra las dimensiones física, emocional, mental y espiritual.
- Ser monista o no-dual. Promueve la consciencia de unidad, entendiendo que somos uno con el todo.

La Agilidad Zen busca desarrollar una perspectiva holística, combinando liderazgo consciente, pensamiento sistémico y sabiduría zen.

Esta propuesta invita a una transformación cultural organizacional amorosa, orgánica, humana y sustentable, a través de un proceso que pasa por:

- Enamorarse de la organización.
- Descubrir y conectar con lo que es valioso cuidar.
- Declarar el futuro deseado.
- Definir lo que estamos dispuestos a cambiar.
- Identificar el o los valores que compiten con lo que se quiere cambiar.
- Comprometer a los líderes.
- Involucrar a toda la organización.
- Ejecutar los cambios.
- Reflexionar y mejorar.
- Generar estructura de coherencia habilitadora.
- Cuidar el rol de las áreas de Gestión de Personas.

El resultado es un enfoque integral que permite a las organizaciones que adoptan Agilidad Zen lograr resultados extraordinarios, mayor innovación, colaboración, seguridad psicológica y bienestar de las personas y los equipos en el entorno actual tan disruptivo, impredecible y complejo.

“Ser el cambio que queremos ver en el mundo” decía Mahatma Gandhi. En mi libro Agilidad Zen hago una invitación a las empresas a inspirar y acelerar la transformación hacia un mundo mejor.



María Méndez

Presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York.

UNIDOS POR EL BIENESTAR SIN BURNOUT

María Méndez es presidenta y fundadora de Vacationis a Human Right (VIAHR). Dominicana residente en Nueva York. Ha trabajado con figuras y eventos internacionales como Beyonce, Frank Ocean, Joe Thomas, The Mavericks, Raul Di Blasio, Benicio del Toro y la SuperBowl.

Creo firmemente en el poder de una voz, y más aún en el impacto de varias voces unidas. Esta convicción ha sido el motor que impulsa la misión de Vacationis a Human Right, una organización nacida del profundo deseo de transformar las vacaciones en un derecho humano fundamental.

En mi primera visita al Papa Francisco en 2019, le prometí que dedicaría todos mis esfuerzos a hacer realidad esa visión. Su sabiduría y compasión me inspiraron profundamente, y desde ese día, llevamos en nuestro corazón la misión de asegurar que cada persona tenga la oportunidad de descansar

y renovarse, sin importar su circunstancia.

En mi reciente encuentro con él, pude expresar mi gratitud por su aliento continuo. Fue un momento de profunda reflexión y alegría, ya que hoy, gracias a esa inspiración, hemos tocado la vida de miles de personas, proporcionándoles el respiro y la recuperación que tanto necesitan.

Ahora, nos enfrentamos a un desafío aún mayor: la prevención del burnout. La salud mental y el bienestar emocional son pilares esenciales de una vida plena y productiva, y es nuestra responsabilidad colectiva abordarlos con urgencia y dedicación. Por ello, después de un primer evento en República Dominicana, ahora celebraremos el II Congreso Iberoamericano para la Prevención del Burnout —Bienestar sin Burnout—, los días 24, 25 y 26 de octubre en Madrid, España.

El evento es más que una serie de conferencias y talleres; es un

llamado a la acción. Necesitamos que personas y empresas se unan a esta causa, aportando su voz, recursos y compromisos. Juntos, podemos crear un entorno donde el bienestar sea una prioridad, y donde cada individuo tenga las herramientas necesarias para gestionar el estrés y evitar el agotamiento.

El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es una condición caracterizada por un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés prolongado y excesivo en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud lo reconoció como tal en el año 2000. Sus síntomas más comunes incluyen fatiga extrema, insomnio, dificultades de concentración, irritabilidad, y una disminución notable en la productividad y motivación.

Al unirnos en la prevención del burnout, estamos construyendo un futuro donde el bienestar no sea un lujo, sino una realidad accesible para todos.



¿PORQUE LOS AUDITORES NO DETECTAN EL FRAUDE EMPRESARIAL?

Christopher Niquén

Especialista en gestión de personas

Evocando a la memoria que “Trabajar en la Cultura es fundamental. Recordemos lo que indicó Peter Drucker: La cultura se come la estrategia para desayunar”. Conversaba en el aula de la Escuela de Posgrado donde dicto clases en programas de maestría sobre Cultura Organizacional. Después de varias conversaciones con los Maestranteros, les indicaba que, para mí, la Cultura es aquello que hacemos cuando nadie nos ve. Es lo que sucede en la organización de manera natural. No basta con tener una excelente Visión, Misión, Valores Organizacionales o Pilares Estratégicos, entre otros. Por supuesto, estos son muy importantes y ayudan muchísimo, pero tan relevante como ellos es trabajar para que todos en la organización lo entiendan, lo interioricen, crean en ello y trabajen en esa línea en todo momento.

Por ello, es fundamental entender que la cultura no es propiedad exclusiva de las áreas de Gestión de Talento. Desde Recursos Humanos, la impulsamos, pero debemos trabajarla inicialmente a nivel de Dirección y/o Alta Gerencia. Luego, la desarrollamos y desplegamos a todos los niveles.

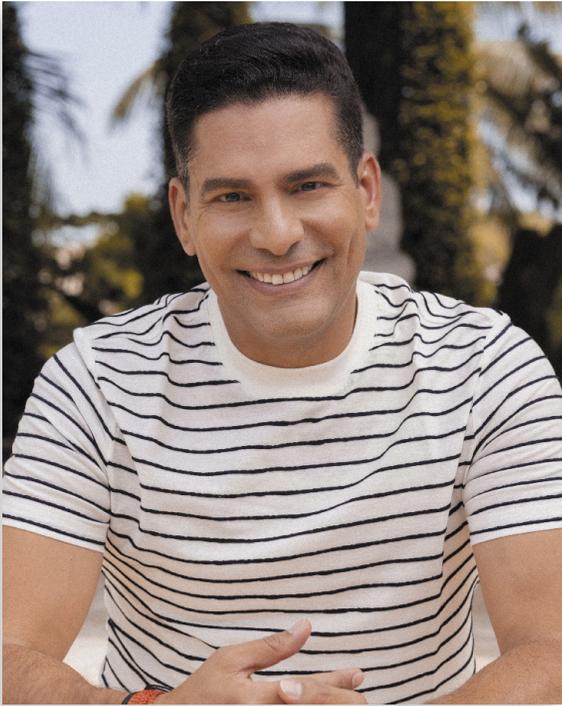
Basándonos en esto, debemos asegurarnos de que todos, inicialmente, en la Alta Dirección estén alineados con esta cultura. Las personas buscarán a diferentes líderes para hacer consultas (no necesariamente

a Recursos Humanos) y plantear sus inquietudes. Es fundamental que nuestros líderes se muestren como verdaderos embajadores de nuestra cultura. Esto parte de la relevancia de ser coherentes en todo momento entre lo que decimos y lo que hacemos, para lo cual es clave el entendimiento y alineamiento a todos los niveles.

Al hablar de alineamiento, debemos entender que es un trabajo complejo. Por esta razón, siempre recomiendo trabajar en un plan de comunicación adecuado que permita, a través de diferentes herramientas, interiorizar conceptos clave. Es muy relevante tener estas actividades en diferentes momentos; no se trata solo de “una campaña”, sino de algo que debe acompañar a la organización en distintos momentos y celebrar pequeños logros y metas.

Este plan de comunicación debe abordar diferentes aspectos, como el entendimiento del motivo, lo que se busca y la razón de ser. Es parte de nuestro ADN como organización. Además, se puede fortalecer mediante pequeños talleres que no solo informen sobre temas, sino que también permitan construir conductas esperadas en función de los valores desarrollados. Conocer a los trabajadores y detectar líderes emergentes que puedan ser entrenados como “Embajadores de Cultura” es fundamental. Estos líderes tendrán una influencia diferente en las personas y pueden generar un impacto significativo.

Finalmente, es clave desarrollar una matriz de mando integral que permita medir los resultados. Tener una evaluación de la Cultura Organizacional con KPIs claros proporcionará información relevante para ajustar la estrategia de interiorización de nuestra Cultura Organizacional entre los empleados.



LIDERAZGO CONTRA LOS SESGOS

Ismael Cala

Periodista, escritor,
motivador y conferencista
inspiracional y empresarial

● Qué se necesita para que los empleados sientan una verdadera inclusión y pertenencia en su lugar de trabajo? Esta desconexión fue revelada en una encuesta global presentada por Accenture. En el estudio se encontró que, mientras el 68% de los líderes creían estar creando entornos empoderadores, solo el 36% de los empleados compartía esa opinión.

Reducir esta disparidad entre lo que los líderes creen que está ocurriendo y la realidad de los empleados es uno de los mayores desafíos actuales en el liderazgo, pues evidentemente, la responsabilidad de fomentar una cultura donde todos puedan prosperar y aceptar diversas perspectivas recae en aquellos que guían las organizaciones.

Algunas empresas abordan la inclusión y la diversidad con la misma disciplina y rigor que cualquier otra prioridad empresarial. Establecen objetivos, los comunican públicamente y recopilan datos para mejorar continuamente y responsabilizar a sus líderes.

De igual manera, se espera que todos los empleados asuman esta responsabilidad: adoptar la agenda de igualdad y hacer que forme parte de su trabajo el hablar y actuar regularmente. Desde los miembros de la

junta directiva hasta los nuevos empleados, todos son responsables de crear un entorno de trabajo donde las personas puedan ser auténticas.

Reconocer los sesgos inconscientes es un paso esencial para crear una cultura inclusiva. El progreso ocurre cuando la autoconciencia lleva a acciones positivas e impactantes. Una manera efectiva de combatir estos sesgos es crear espacios seguros donde las personas puedan compartir sus experiencias y sentirse vistas y escuchadas. Algunas iniciativas facilitan discusiones abiertas y honestas sobre temas difíciles para construir confianza y aumentar la transparencia.

Todos estamos en distintos niveles de consciencia sobre nuestros propios sesgos, así que las experiencias personales pueden servir como momentos de enseñanza. Las percepciones que se tienen de uno mismo influyen significativamente en cómo se presenta y desempeña en el trabajo. Además, es importante levantar a otros mientras se avanza.

Es fundamental que todos sepan que pertenecen a todos los espacios y lugares. Cada día, existe la oportunidad de construir una comunidad donde las personas sientan que pertenecen. Una serie de pequeñas, inteligentes e intencionales elecciones pueden marcar una gran diferencia.

La colaboración es fundamental y enfocarse en lo que más importa, que es poner a las personas en primer lugar, es clave para avanzar hacia una cultura inclusiva y de pertenencia.



LA NECESIDAD DE UN LÍDER QUE CONSTRUYA EN LA COMPLEJIDAD

Gustavo dos Santos

Director General HUMAN STADIUM

Vivimos una realidad y un contexto con alta evolución tecnológica y transformación digital, con inmediatez respecto a la información y el impacto que tiene ella en nuestras decisiones. A ello sumado la diversidad multicultural, los conocimientos en permanente actualización y revisión, la necesidad de llegar a resultados de manera anticipada, donde todo este conjunto fluye en espacios de complejidad e incertidumbre.

Una nueva normalidad donde los líderes y sus organizaciones abordan su gestión en lo que se conoce como el borde del caos, como un espacio de transición entre el orden y el desorden.

Hay un presente con nuevos ecosistemas que habrá que capitalizar y resignificar, para darle paso a la innovación disruptiva, la revisión cultural y la evolución de los proyectos, lo cual ayudará a los líderes de impacto a adaptarse a los entornos cambiantes y constantes del mercado.

De ahí la necesidad de contar con firmas innovadoras, creativas, expansivas y en permanente actualización para lograr de manera colectiva un nuevo sentido de propósito, una visión clara, y una interacción real y cercana con el mundo y la sociedad que integramos.

Las estrategias que elaboremos deben estar abiertas a rediseños que exigen pautas no centradas en el control, en la excesiva y lenta planificación, sino en la generación de una organización viviente abierta, interactiva en todos los niveles y habilitadoras para ideas disruptivas. Hoy los líderes innovadores, provocadores y disruptivos, que desafían un entorno cambiante y movilizador, deberán atender a una nueva clave: abrazar la incertidumbre e interpretarla para reconocer oportunidades.

Será importante reconocer la complejidad y abordarla con todas sus variables, incluyendo la no linealidad de los fenómenos, las amenazas emergentes y los desequilibrios constantes de la realidad que nos prueba y nos exige. Lo complejo e incierto nos hace sentir vulnerables, es un estado que nos interpela y nos lleva a repensarnos. Para entender e interpretar nuevas oportunidades desde ese estado, necesitaremos desarrollar mayor inteligencia contextual!

Liderar con inteligencia contextual es poner en juego nuevas habilidades potenciadoras para entender los límites de nuestro conocimiento y adaptarlo a un ambiente diferente del que se desarrolló. Desarrollar mayor inteligencia contextual será evolucionar, explorar, observar y escuchar para entender el mercado.

Será también reconocer los estímulos que presenta el contexto aplicando perspectiva múltiple y visión estratégica para fijar nuevas metas. El foco estará en lograr inspiración

y estimular la creatividad para alcanzar proyectos de alto impacto, captar, reconocer oportunidades y encontrar nuevas respuestas, para preguntas que todavía no pusimos en práctica.

Las disrupciones del momento nos invitan a “actuar y pensar diferente”, donde la clave será tener una mejor lectura del juego antes que ocurra y confrontar con nuestros objetivos, ideas y conocimientos aplicados hasta hoy. La complejidad y la búsqueda de un nuevo orden como parte de nuestra gestión cotidiana, será el punto de partida para renovar nuestro propósito, establecer vínculos claros, fortalecer hábitos, cambiar control por cercanías, mayor presencia de solidaridad y sobre todo educar nuevamente nuestra mirada.

El líder debe percibir hoy el entorno de una forma distinta, fijarse en las interacciones, indagar y profundizar en los cambios y generar las condiciones para que dichos cambios se produzcan. Un líder que pueda manejarse en la inestabilidad, desenvolverse con fluidez en el borde del caos, utilizar las perturbaciones del sistema y procurar procesos emergentes adaptativos. Hoy se requiere una estrategia en la que la persona es el centro, para poder obtener los resultados con equipos fuertes y líderes de contagio positivo, animadores con pensamiento creativo.

Un líder de cercanías que también sume en su agenda “la felicidad corporativa”, hoy tan necesaria en términos de bienestar y salud mental. Será una forma de organizar todas las condiciones tanto externas de bienestar como el desarrollo de habilidades internas para que las personas actúen dentro de un ecosistema de bienestar y felicidad corporativa.

Son tiempos para posicionarse con habilidad y visión clara, analizando “lo incierto y poco posible” como una oportunidad de crecimiento y lograr de manera colectiva resultados que permitan misiones trascendentes, donde cada líder pueda experimentar, explorar y gestionar con una mirada conciliadora, inclusiva y con un “propósito compartido” que sume en su gestión.

Esta nueva construcción de liderazgo ante “su comunidad”, debe estar basada en una cultura de confianza, de menos controles y más vínculos, de nuevos saberes y aprendizajes de impacto, donde también surja un “liderazgo ético como modelo de transformación”, que requiera de distancia, de momentos contemplativos que le permita sobrevolar la organización para volver a actuar.

La complejidad del contexto requiere también de un liderazgo disruptivo para momentos de grandes rupturas como los actuales, donde conviven revoluciones tecnológicas y revoluciones del conocimiento. Es necesario reconvertirnos para desaprender y aprender, para explorar y experimentar.

La complejidad afecta hoy la convivencia, donde coexisten el orden y el desorden, las armonías y las disonancias, y esos espacios se ven afectados por nuevos intereses y demandas del contexto social, con necesidades de un nuevo modelo de gestión. Este nuevo modelo deberá contemplar la construcción de respuestas inteligentes para atender lo incierto, superar esquemas mentales y practicar cercanías en otro juego con nuevas formas de convivencia.

Hay un nuevo juego que requiere de un líder transformador que pueda caminar “desde la turbulencia a la acción”. Siendo capaz de animar sin inseguridades propias, que pueda entusiasmar para vivenciar y hacer realidad proyectos diferenciadores, que sepa romper rutinas, generando confianza y voluntad desde su propia audacia.

EXPO CUMBRE 2024

FACTOR DE ÉXITO

La Expo Cumbre Factor de Éxito 2024, se llevó a cabo los días 10, 11 y 12 de octubre en el prestigioso Convention Center Sanctuary de Cap Cana, este encuentro reunió a destacados exponentes del mundo empresarial y de negocios. Con la participación de 44 speakers de 8 países, se realizaron 9 conferencias y 8 conversatorios. Este prestigioso evento se destacó por su enfoque multisectorial, abordando áreas clave como el turismo, el sector energético, el inmobiliario y los negocios emergentes, también abrió espacio para un networking de altura.

El primer día de la cumbre, comenzó con las palabras de bienvenida de Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de la revista Factor de Éxito, quien señaló la importancia de República Dominicana como epicentro para el desarrollo empresarial, también manifestó sentirse muy feliz de poder contar con de empresarios de diferentes países. Asimismo, la embajadora de la República Dominicana ante la Organización Mundial del Turismo, la señora Anabel Bueno, acompañó en la jornada y señaló la importancia de que estas iniciativas se llevaran a cabo en el país dominicano, como una oportunidad única para socializar mejores prácticas, compartir experiencias y explorar nuevas oportunidades de negocio.

La primera conferencia: RD como destino de inversión, estuvo al frente Biviana Riveiro, directora ejecutiva de ProDominicana. Mientras que el primer conversatorio: El poder de la confianza, fue moderado por Thony da Silva, CEO de Pizzolante, quien concluyó diciendo "la confianza no se decreta, se construye a partir de la experiencia, y se gana con el tiempo", ese ameno espacio contó con el aporte vía online de Luis Maturen de Datos Group- España.



RD DESTINO DE INVERSIÓN

BIVIANA RIVEIRO
Directora ejecutiva
ProDominicana.

BIVIANA RIVEIRO: Una líder en temas de desarrollo económico y comercio internacional.

Biviana Riveiro Disla es la directora ejecutiva de ProDominicana (Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana), una institución clave que promueve las exportaciones y atrae inversiones al país. Bajo su liderazgo, ProDominicana ha trabajado para fortalecer la competitividad del país en los mercados internacionales y mejorar las oportunidades para los exportadores dominicanos.





CRISTIAN MURILLO: destacado ingeniero industrial colombiano y referente en la filosofía Lean, específicamente como creador del concepto Lean Power Management.

Esta filosofía se enfoca en optimizar la eficiencia y rentabilidad de las industrias a través de las personas, promoviendo la eliminación del reproceso y la mejora continua en las organizaciones. Murillo también ha desarrollado modelos como el ciclo productivo 6 LPM y el modelo de excelencia operacional DICAR, orientados a mejorar la gestión y control en el entorno industrial.

Cristian Murillo de Colombia, CEO y fundador de la filosofía Lean Power Management, lideró la conferencias Negocios Emergentes. Seguidamente, el conversatorio: Impacto de la personalidad en el liderazgo, estuvo a moderado por Arlette Almánzar, CEO Fundadora Consultoría y Formación Liderazgo y Experiencia en el Servicio, acompañada por los panelistas internacionales, Marcelo Muñoz, business Mentor, consultor Corporativo, quien obsequió algunos ejemplares de su libro: Hackeando el cambio y Alvaro Cuco, ambos de Chile, junto Emmanuel Puga, mexicano-residente en Canadá.



EMMANUEL PUGA: Empresario mexicano y fundador de Great Plan.

Una empresa dedicada a la transformación de la educación corporativa. Great Plan se especializa en ayudar a las

empresas a enfrentar los desafíos relacionados con la capacitación de empleados, centrando su enfoque en mejorar el desarrollo de liderazgo, la construcción de equipos y la gestión del conocimiento.

Bajo su liderazgo, **Great Plan** se ha consolidado como una empresa destacada en el sector EdTech, ayudando a organizaciones en Canadá, Estados Unidos y México a desarrollar programas de capacitación más efectivos y alineados con las necesidades empresariales.



ALVARO CUCO DE VENEGAS: Estratega especializado en innovación y transformación empresarial.

Tiene un MBA en Marketing y Tecnologías Innovadoras por el Rochester Institute of

Technology. Además, es experto en áreas como la transformación digital, el eCommerce, la experiencia del cliente y la optimización de indicadores clave de rendimiento (KPIs). A lo largo de su carrera, ha trabajado en diversos sectores, como tecnología, retail, banca y educación.

Su enfoque se centra en ayudar a las empresas a adaptarse a los desafíos modernos, promoviendo cambios en la cultura organizacional y los procesos empresariales.



El tercer conversatorio: Transición Energética: Desafíos y Oportunidades, fue moderado por Rafael Velazco, fundador y CEO de Raveza, lo acompañaron los panelistas Fitzgerald Cantero, director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía, OLADE, Guillermo

Estrella, socio de Energía 2000, Nubia Céspedes, coordinadora de Investigación de la Escuela de Ingenieros Militares del Ejército Nacional de Colombia y Marta Alonso Pelegrín, directora de América del Sur en Global Energy Services (GES) Chile.



NUBIA EDITH CÉSPEDES PRIETO: Ingeniera colombiana, tiene un enfoque clave en la economía circular, que se conecta con el sector energético a través de la sostenibilidad y la gestión ambiental.

Promueve el uso eficiente de recursos naturales, incluido el recurso hídrico y las fuentes de energía renovable, en sus esfuerzos para reducir el impacto ambiental de las industrias. Céspedes trabaja en la innovación dentro de la política energética de Colombia, integrando la circularidad en los procesos de producción y el uso de la energía.

El cierre de este primer día, contó con la conferencia: Networking estratégico y LinkedIn, a cargo de Iván Calvo, experto social y Digital Selling certificado por LinkedIn- Chile.



IVÁN CALVO: Reconocido experto en LinkedIn y marketing digital, considerado un "guru" en la materia en Hispanoamérica.

Consultor, formador y conferencista, especializado en ayudar a profesionales y empresas a potenciar su presencia en LinkedIn y optimizar sus estrategias de social selling. Se centra en la creación de marcas personales efectivas y el desarrollo de redes de contacto que permitan generar oportunidades de negocio. Calvo es conocido por sus charlas y talleres, donde comparte estrategias prácticas sobre cómo utilizar LinkedIn como una herramienta clave para el crecimiento profesional y empresarial. Además, Iván Calvo ha contribuido al desarrollo de comunidades en línea y es un referente para aquellos que buscan mejorar su visibilidad y conectar con otros profesionales en el ámbito digital.





El segundo día del encuentro los asistentes disfrutaron del conversatorio: Inversión en Infraestructura Turística: Sinergia y evolución del sector, moderado por el vicepresidente de área Turismo del Banco Popular Dominicano, Juan Manuel Martín de Oliva, quien estuvo acompañado por Cesarina

Beauchamp, VP Ejecutiva Sky High Dominicana, Jesús Durán, consejero Delegado Grupo Piñero en República Dominicana y Director General de Playa Nueva Romana Residencial y Golf, Andrés Piñeiro, arquitecto de El Dorado Park y Ana García Sotoca, directora ejecutiva de la asociación de Hoteles La Romana Bayahibe.





La siguiente conferencia Inversiones Inmobiliarias, Larimar City & Resort, la joya del Caribe fue liderada por Juan Andrés Romero, CEO CLERHP Estructuras S.A.

JUAN ANDRÉS ROMERO HERNÁNDEZ: CEO de CLERHP Estructura, una empresa de desarrollo inmobiliario que lidera el ambicioso proyecto Larimar City & Resort en la República Dominicana.

El mismo que se ubicará en el área de Punta Cana que se extiende sobre 350 hectáreas y tiene como objetivo crear un núcleo urbano autosuficiente que incluirá residencias, hoteles, colegios, un centro de salud y áreas comerciales. Romero ha estado involucrado en el sector de la construcción durante años, y Larimar City & Resort es uno de sus proyectos más innovadores. Se espera que el desarrollo genere más de 20,000 empleos durante la fase de construcción y pueda albergar entre 35,000 y 55,000 residentes una vez completado. Proyecto no solo enfocado en el mercado local, sino que también busca atraer a inversores de mercados internacionales, especialmente de España, América Latina y Norteamérica.



LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR HOTELERO EN LA ECONOMÍA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

ROBERTO DESPRADEL

Gerente General de Despradel & Asociados, DASA.



EXPO 2024
FACTOR DE ÉXITO

ROBERTO DESPRADEL: Destacado investigador y consultor en el ámbito del turismo en la República Dominicana.

Ha realizado estudios significativos, en la firma DASA (Desarrollo de Análisis y Soluciones Aplicadas), sobre el impacto económico del turismo en el país.

En su investigación, Despradel ha resaltado que el sector hotelero no solo genera una gran cantidad de empleos, sino que también tiene un impacto positivo en diversas industrias, como la agropecuaria, la construcción y el comercio.



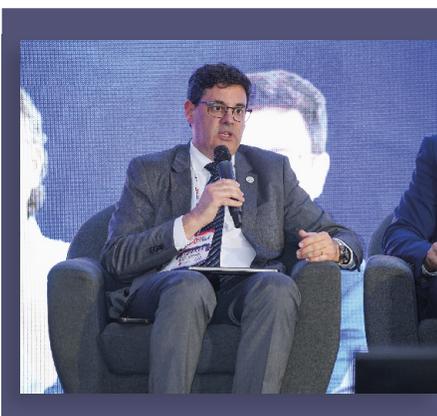
MARTA ALONSO PELEGRIN: *Gerente General para América del Sur de GES (Global Energy Services), una empresa internacional especializada en la ingeniería y construcción de proyectos de energía renovable, incluyendo energía eólica y solar.*

Bajo su liderazgo, GES ha estado activa en el desarrollo de proyectos en varios países y se ha comprometido con la sostenibilidad y la transformación energética a nivel global. En sus declaraciones, Alonso ha abordado temas como la necesidad de un enfoque más sostenible en la economía y ha destacado el papel de la energía renovable en la lucha contra el cambio climático. También ha hablado sobre la importancia de promover la igualdad de género en el campo de la ciencia y la tecnología, resaltando la participación de las mujeres en sectores clave para el desarrollo sostenible.



El panel: Enfoque en energías renovables y eficiencia energética, fue presentado por Marvin Fernández, CEO de Green Box. Como parte de los invitados a este espacio estuvo, el ministro de Energía y Minas, Joel Santos; el director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de

Energía, OLADE, Fitzgerald Cantero; la directora de América del Sur en Global Energy Services (GES) Chile, Marta Alonso Pelegrin y el oficial de Inversiones del BID Invest dentro de la División de Infraestructura y Energía en Centroamérica y Caribe, Omar Zacarías.



FITZGERALD CANTERO: *Director de Estudios, Proyectos e Información de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).*

Lidera iniciativas claves relacionadas con la transición energética en América Latina y el Caribe. Ha participado en diversos eventos y congresos, donde ha discutido la importancia de la sostenibilidad energética y ha presentado estudios sobre el uso de energías renovables en la región. Se ha destacado en encuentros como el Congreso Nacional de Energía en El Salvador, donde abordó los retos y perspectivas para lograr la neutralidad de carbono en el sector eléctrico regional. Su trabajo se centra en fortalecer las capacidades técnicas de los países a través de herramientas de análisis y estadísticas, contribuyendo así al avance hacia un futuro más sostenible en el ámbito energético.



Por otro lado, la conferencia: Encadenamientos productivos del Sector Hotelero en la Economía de la República Dominicana, fue presentada por Roberto Despradel, gerente general de Despradel & Asociados, DASA. Mientras que, el conversatorio de inversiones: Tendencias actuales y futuras en el mercado inmobiliario, incluyendo el impacto de la tecnología

y la sostenibilidad; fue moderado por José Manuel Cedeno, consultor de inversión extranjera, quien estuvo acompañado por Jorge Subero, presidente ejecutivo de CAP CANA; Yermys Peña, arquitecta y empresaria dominicana, residente en USA; Marcus Boereau, CEO y Presidente de Grupo Perassan y Antonio Camilo, Asesor Ejecutivo del BCIE.



YERMYS PEÑA: CONOCIDA COMO STARCHITECT POR SU ESTILO AUDAZ Y SU COMPROMISO CON LA ARQUITECTURA BIOCLIMÁTICA.

Además, trabaja en varios proyectos, incluyendo Eco 23 Residences y Urban Houses, con el objetivo de crear espacios que mejoren la calidad de vida y sean funcionales y sostenibles. Su enfoque también se extiende a la promoción del liderazgo femenino en un sector mayoritariamente masculino, y aboga por la creación de más edificios sostenibles en la República Dominicana, destacando la importancia de la integración de la arquitectura con la comunidad y el medio ambiente.

Bajo un ambiente de armonía de mucha sinergia entre los invitados internacionales y los representantes locales, el primer bloque de la mañana presidió el conversatorio, Turismo Innovador: Experiencias que Transforman, moderado por Miguel Calzada, presidente de Canal Turístico Nacional (CTN) y Puro Turismo, junto a el estuvieron Milka Hernández, gerente general de Grupo Sarma; Tamara Vásquez, directora de la carrera de Turismo de Unibe y Jessica Aja, directora de Mercadeo de HODELPA.

La conferencia presentada por Thony Da Silva, CEO & Partner at PIZZOLANTE, fue Reputación: gestionando intangibles para crear valor tangible.



THONY DA SILVA: consultor empresarial, experto en comunicación y desarrollo empresarial.

Socio-director de Pizzolante, firma de consultoría en comunicación y estrategia, donde ha desarrollado un enfoque en liderazgo, sostenibilidad y comunicación política. Thony ha sido profesor en varias universidades en Venezuela y Colombia. Ha recibido múltiples premios, incluyendo el Gold Quill Award y varios Gold Stevie Awards.



Mientras que la conferencia Disrupción Tecnológica para el Liderazgo Empresarial 2030, estuvo a cargo Andrés Silva Arancibia.

Como parte de la agenda, Mite Nishio, gerente de División de Innovación de GCS y 2do VP de la Asociación Dominicana de Empresas Fintech (ADOFINTECH), fue el moderador del conversatorio: Convergencia Digital: Construyendo el Éxito Empresarial a través de la Colaboración Estratégica, quien contó con el invaluable apoyo de Estefany Gutiérrez, La Marketera, dominicana residente en Colombia; de Chile Iván Calvo, y Emmanuel Puga de Canadá. Junto a estos expertos, estuvo el viceministro de Desarrollo Industrial del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, MICM, Fantino Polanco.



ANDRÉS SILVA ARANCIBIA: MBA. Divulgador tecnológico y estrategia digital

Con más de 300 conferencias en 21 países. Fundador de Flumarketing.com. Socio enArtificyan, startup en inteligencia artificial híbrida. Autor de los libros CONEXTRATEGIA y CONEXUMIDOR. Autor del Modelo El Calentamiento Global Digital. Columnista en Factor de Éxito EE.UU. y Latinoamérica, América Economía Ecuador y Merca2.0 México. TEDx Speaker con más de 1 millón de vistas. Profesor visitante en la Universidad Complutense de Madrid, España y Universidad Católica del Uruguay.



Este nutrido encuentro también presentó la conferencia: Convivencia Generacional: Uniendo Experiencias para Impulsar el Futuro, a cargo del chileno experto Marcelo Muñoz. El siguiente espacio, fue bajo el tema de negocios emergentes: Reputación Digital para Líderes Influyentes, presentado por Ariel Benedetti, LinkedIn Top VoiceCreator #1 del mundo en Marketing Digital en habla hispana, quien viajó desde Argentina especialmente para este evento.



MARCELO MUÑOZ: Destacado experto en liderazgo, transformación digital e innovación en Hispanoamérica.

Con más de 20 años de experiencia. Ha trabajado con diversas empresas para desarrollar estrategias efectivas y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Su enfoque incluye la capacitación de líderes a través de entrenamientos de alto impacto, donde aborda temas como la gestión del cambio y la creatividad. Conferencista internacional y autor de varios libros, incluyendo "Hackeando el Cambio" y "Líderes que Forman Líderes". Miembro del John Maxwell Team y director en el Centro Internacional de Liderazgo, donde ha creado metodologías que ayudan a organizaciones a prosperar en entornos dinámicos. Ha sido reconocido a nivel internacional, y nominado como Embajador para el DevOps Institute, además de recibir un Doctorado Honoris Causa.



ARIEL BENEDETTI: LinkedIn Top Voice en marketing digital en español.

destacado especialista en marketing digital y social selling, ampliamente reconocido en Hispanoamérica. Es un conferencista internacional y autor bestseller, con una sólida trayectoria ayudando a empresas y profesionales a mejorar su presencia en redes sociales, especialmente en LinkedIn. Ha trabajado con más de 200 compañías y ha entrenado a miles de ejecutivos en países de Latinoamérica. Se le considera un referente en temas como marca personal, transformación digital y estrategias comerciales en redes sociales. Destaca por su capacidad para ayudar a las personas a potenciar sus marcas personales y aumentar sus ventas a través de las redes. Ha publicado varios libros sobre estos temas y dirige su propia agencia de marketing digital. También es profesor de marketing en la Universidad de San Andrés en Argentina.





Al cierre del evento, Isabel Figueroa de Rolo, CEO y directora editorial de Factor de Éxito, dirigió unas palabras de agradecimiento a los asistentes. Destacó el éxito de la Expo Cumbre Factor de Éxito Liderazgo Empresarial y de Negocios 2024, que reunió a una audiencia diversa de empresarios, profesionales e inversionistas de varios países de América Latina, Canadá y algunas ciudades de Estados Unidos.

También reconoció el apoyo que brindaron a los empresarios y profesionales de la República Dominicana, cuya contribución fue fundamental para el éxito del evento, aportando el contexto local y facilitando conexiones significativas entre los asistentes internacionales y el ecosistema empresarial dominicano.

Con entusiasmo, enfatizó la importancia de la colaboración continua para moldear el futuro del liderazgo empresarial en la región. La CEO cerró el evento con un mensaje lleno de optimismo y expectativa, dejando en el aire una promesa de futuros encuentros al pronunciar con convicción: "Nos vemos pronto".





GUIDE TO
Gwinnett

THE PROUD HOST OF THE BEST OF GWINNETT AWARDS | **ADVERTISE**

WE'VE BEEN NOMINATED!
Thanks to our customers.



AA MOTORS
AUTO SALES



It's time to
VOTE for
your faves!