

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA



@RevistaFactordeExito
www.revistafactordeexito.com

Federico Hederich

Consultor en
Transformación Digital

Transformación digital
debe ser parte integral
de la estrategia corporativa
de una empresa

● **Diego Casas Idarraga**
Especialista en la gestión del talento humano
El éxito en la transformación digital es integrar tecnología y talento humano

● **Tatiana Martínez**
Fundadora y CEO de DespertArte
Liderazgo consciente en un mundo digitalizado

● **Ivon Castro**
HR Supervisor Senior Officers - Alkhorayef Petroleum
Innovación y psicología al servicio del capital humano en la transformación digital

● **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS:**
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

Capital Humano y
Transformación Digital:
Propósito en Acción



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

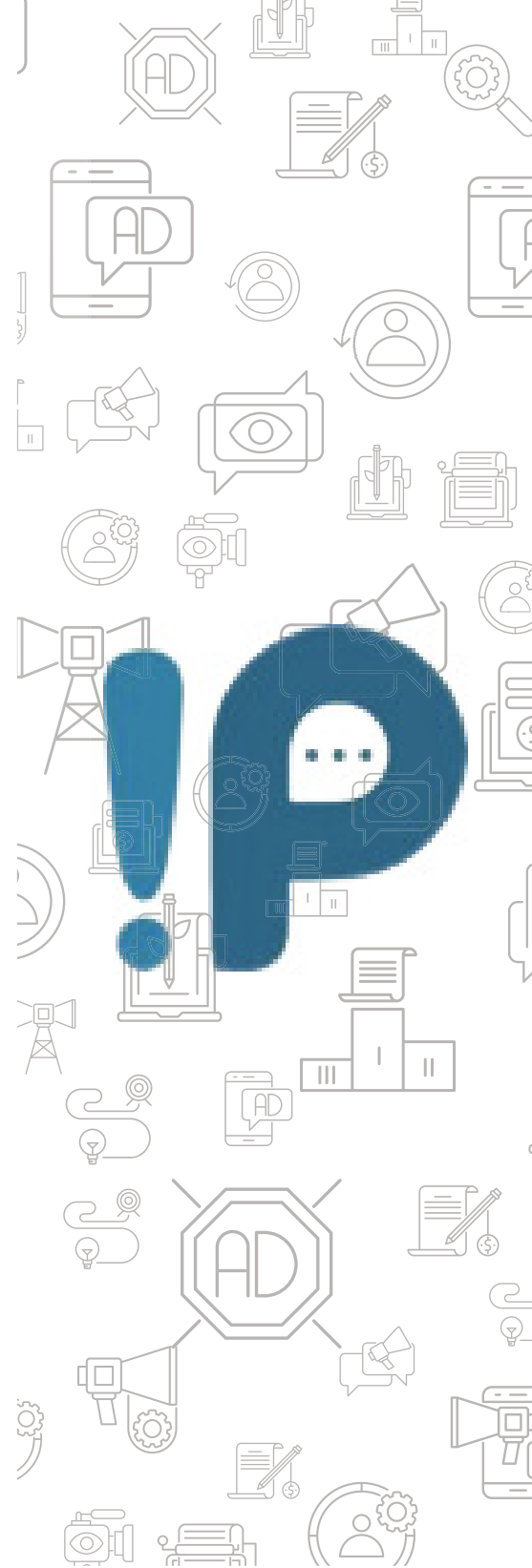
y más...


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


AGENCIA 360

MARKETING DIGITAL

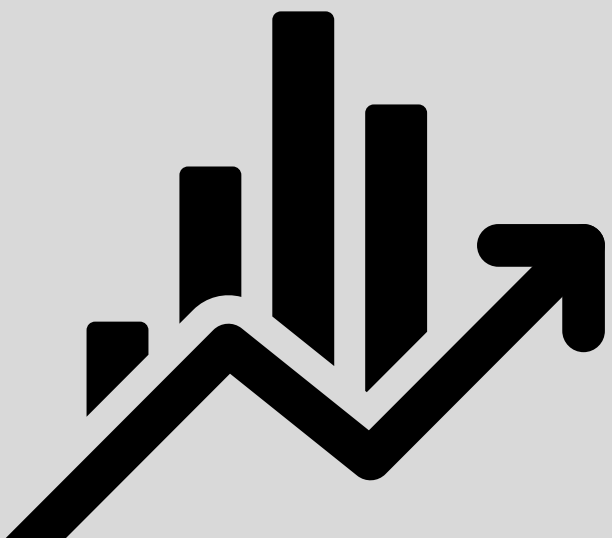
- ✓ PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
- ✓ DISEÑO Y BRANDING
- ✓ GESTIÓN DE PUBLICIDAD (meta)
- ✓ DESARROLLO WEB
- ✓ ANÁLISIS Y REPORTE



 ventasinternaprod@gmail.com

 +54 9 341 745-6225

 ipinternaproducciones@gmail.com



Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

En Factor de Éxito, estamos comprometidos con la visibilidad del liderazgo empresarial y de negocios y la manera en que, a través de la visión y la valentía, ese liderazgo impulsado por la innovación y la tecnología, éstas sean utilizadas como herramientas claves para superar desafíos y generar oportunidades.

La rápida evolución de nuestra era está poniendo a prueba a los líderes empresariales. Los antiguos modelos de negocio ya no son suficientes, y se requiere una nueva forma de pensar, una que sitúe la innovación y la tecnología en el núcleo de nuestras estrategias. Ante este panorama, es crucial reflexionar: ¿Cómo podemos utilizar la tecnología y la innovación no solo para mantenernos a la par de estos cambios, sino para liderarlos? ¿Cómo podemos transformar los desafíos en oportunidades de crecimiento en este entorno tan vibrante y desafiante?

Al explorar el liderazgo empresarial en estos tiempos de cambio, es importante considerar las proyecciones económicas y de crecimiento laboral, tanto para América Latina como para la comunidad hispana en los Estados Unidos. Según el Banco Mundial, se espera que América Latina experimente un crecimiento económico moderado en los próximos años. A su vez, la comunidad hispana en los Estados Unidos, según el Bureau of Labor Statistics, proyecta un crecimiento de la fuerza laboral del 20% para 2024. Esta cifra es significativamente mayor que el promedio general del país.

Considerando importante también tomar en cuenta las últimas proyecciones del FMI, que prevén un crecimiento global del 3.2% tanto para 2024 como para 2025. Para la región de América Latina y el Caribe, la CEPAL en su actualización de mayo, revisó al alza en 0.2 puntos porcentuales las proyecciones de crecimiento económico respecto a los pronósticos de diciembre 2023, para situarse en el 2.1% en 2024.

Por otro lado, la economía de Estados Unidos ha presentado resultados divergentes que han reforzado


la decisión de la Reserva Federal de mantener su nivel de tasas. El primer trimestre cerró con un crecimiento anualizado del 1.6%, inferior al 3.4% registrado en el último trimestre de 2023 y la tasa más baja de expansión desde mediados de 2022. A su vez, la inflación interanual estadounidense cedió levemente.

Estas estadísticas subrayan la importancia del liderazgo empresarial en estos tiempos de cambio y desafío. Los líderes empresariales tienen la oportunidad de utilizar la innovación y la tecnología para impulsar el crecimiento y superar los desafíos, aprovechando las oportunidades que estos cambios presentan.

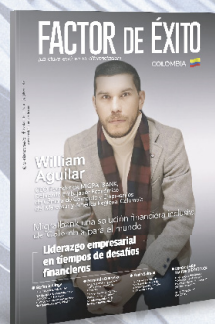
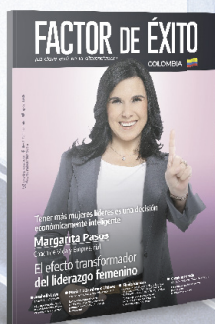
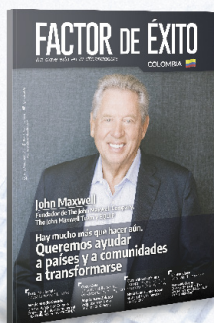
Todo esto demuestra que estamos ante un entorno de cambio constante. En esta edición, alojamos las voces de aquellos que lideran estos cambios. Compartiremos reflexiones valiosas, generando un espacio para el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y visiones para el futuro.

Nuestro objetivo es ir más allá de lo evidente, para descubrir las estrategias que están impulsando el éxito empresarial en este entorno dinámico. Queremos arrojar luz sobre cómo los líderes están utilizando la innovación y la tecnología para navegar por la incertidumbre y trazar nuevos caminos hacia el éxito.

En Factor de Éxito, estamos comprometidos con la visibilidad del liderazgo empresarial y de negocios. Queremos mostrar cómo, a través de la visión y la valentía, este liderazgo, impulsado por la innovación y la tecnología, se están convirtiendo en herramientas claves para superar desafíos y generar oportunidades.



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

[contenido]

portada



Transformación digital debe ser parte integral de la estrategia corporativa de una empresa

pág. **12** **Federico Hederich**
Consultor en Transformación Digital

INTERVIEW



El éxito en la transformación digital es integrar tecnología y talento humano

pág. **24** **Diego Casas Idarraga**
Doctor en Administración, con Maestría y diferentes Especializaciones en el área de Recursos Humanos

INTERVIEW



Liderazgo consciente: la clave para transformar el talento en un mundo digitalizado

pág. **28** **Tatiana Martínez**
Fundadora y CEO de DespertArte

INTERVIEW



Liderazgo colaborativo como clave para impulsar el éxito en la transformación digital

pág. **32** **Luis Carlos Jacobsen Aparicio**
CEO Más Sabios Juntos

INTERVIEW



Innovación y psicología al servicio del capital humano en la transformación digital

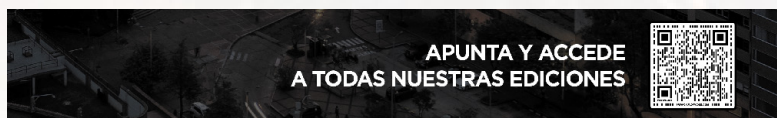
pág. **42** **Ivon Castro**
Human Resources Supervisor
Colombia - Senior Officers

EMPRESARIALES VIP

EX 2
PO 0
CUM 2
b r a 4
FACTOR DE ÉXITO

pág. **58** **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS**
Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios

► **Revista Factor de Éxito Colombia**
Número 14, Año 3



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 Bsaris

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:
Federico Hederich
Consultor en Transformación Digital

Articlistas de esta Edición:
Jacques Giraud
Andrés Silva Arancibia
Álvaro "Cuco" de Venegas
Christopher Niquén
Rodrigo Planas
Ivan Calvo

Revista Factor de Éxito Colombia
info@colombia.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9

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

Ensanche Naco. Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479
info@revistafactordeexito.com

Nuevo líder

Mastercard anunció el nombramiento de Gustavo Arruda como economista Jefe para la región de América Latina y el Caribe (LAC) de la compañía. Con sede en São Paulo, Arruda será responsable de analizar las tendencias macroeconómicas desde la perspectiva del consumidor y ofrecer información valiosa sobre temas económicos para clientes, socios y legisladores.



Reportando directamente a Michelle Meyer, jefa de economía global y directora del Mastercard Economics Institute, Arruda se unirá a un equipo de expertos macroeconómicos dedicados a ofrecer poderosas perspectivas basadas en datos. Este grupo no solo proporciona análisis profundos, sino que también se compromete significativamente con clientes, socios y responsables políticos, enriqueciendo la toma de decisiones en el ámbito económico.

Arruda tiene un doctorado y un máster en Economía Aplicada por la Escuela de Economía de São Paulo de la Fundação Getúlio Vargas, y una licenciatura en Economía por la Universidad de São Paulo.

Este ejecutivo, se une a Mastercard desde BNP Paribas, donde recientemente ocupó la

jefatura de Economía en LATAM y el cargo de economista en jefe de Brasil. En este puesto, frecuentemente compartió ideas y perspectivas sobre las condiciones y tendencias económicas en América Latina con inversores, partes interesadas y medios de comunicación especializados. Bajo su liderazgo, el Banco Central de Brasil reconoció a BNP Paribas como uno de los principales pronosticadores.



Protección digital

Las PyMES, entidades que representan más del 90% de los negocios a nivel mundial, enfrentan una creciente amenaza de ciberataques que van desde la violación de datos hasta los ataques de ransomware. Tan solo en 2023, Kaspersky bloqueó 288 millones de intentos de ataque contra pequeñas y medianas empresas en América Latina, y de ellos, más de 91 millones fueron intentos de ataque de phishing. En Centroamérica uno de los países que lidera estas cifras es Costa Rica con 1.6 millones de intentos de ciberataque contra las PyMES y 742 mil intentos de phishing.

Estas alarmantes cifras explican la urgencia de que Pequeñas y Medianas Empresas adopten una postura proactiva en materia de ciberseguridad. Las consecuencias de descuidar la ciberseguridad de una PyME pueden ser devastadoras, incluyendo pérdidas financieras,

interrupción de las operaciones y daños a la reputación. El hecho de que estos negocios no tengan medidas de seguridad robustas como las grandes corporaciones, las convierte en objetivos más fáciles y atractivos para los ciberdelincuentes.

Ante este escenario, Kaspersky presenta los seis pilares de ciberseguridad que las PyMES deben considerar para resguardar su negocio:

1. Asegurar la protección de datos.
2. Evitar la interrupción del negocio.
3. Garantizar la seguridad en la nube.
4. Reducir las probabilidades de vulneración.
5. Promover una adecuada higiene digital.
6. Contar con una solución de seguridad.



“Para la ciberdelincuencia no hay enemigo pequeño y las PyMES se han vuelto un blanco redituable, lo que obliga a estos importantes actores de la economía a protegerse en todos los frentes”, comenta Daniela Alvarez de Lugo, gerente general para la región Norte de América Latina en Kaspersky.

Café Lenovo La idea que puso en otro nivel la experiencia de una marca

Una idea simple, impactante y efectiva que mejoró la experiencia de los usuarios, posicionó a la marca y, al tiempo, implementó un nuevo modelo de negocio.

La reconocida marca de tecnología, Lenovo, en colaboración con Fantástica, presentó recientemente el "Café Lenovo", una iniciativa dirigida a responder a la creciente demanda de espacios adecuados para el trabajo remoto e híbrido en Colombia.

La agencia, a partir de un profundo entendimiento del consumidor, desarrolló esta estrategia que ofreció a los trabajadores un lugar óptimo para desempeñar sus labores fuera de la oficina. La idea consistió en crear el espacio perfecto, que cubriera de forma detallada todas las necesidades de los trabajadores y donde, por supuesto, siempre sintieran la compañía de la marca por medio de sus herramientas.

¿Reuniones sin ruido externo? ¿Presentaciones rápidas y sin interrupciones? ¿Un buen café? ¿Nuevos contactos profesionales? Las respuestas a todas estas preguntas (y algunas más) estuvieron allí, en el Café Lenovo.

¿Cómo lo lograron? Como primera medida identificaron y categorizaron más de mil cafés y lugares según su calidad de WiFi, costo de alimentos y nivel de ruido, facilitando la elección de espacios de trabajo.

Posteriormente diseñaron un espacio pensando en lo que realmente necesitan quienes desarrollan el trabajo remoto. Espacios de trabajo cómodos, agradables a la vista y, sobre todo, con todas las herramientas necesarias para cumplir con sus objetivos de una manera diferente. Una experiencia que quisieran repetir.

Así las cosas, en colaboración con Libertario, un reconocido café en Bogotá, nació este espacio de coworking que, sin lugar a dudas, puso en otro



nivel la experiencia de una marca en Colombia.

En el "Café Lenovo", los usuarios podían trabajar, disfrutar de un buen café y, al tiempo, probar y adquirir accesorios de la marca. Esta acción reforzó, además, la estrategia de la marca que apunta a migrar de ventas en retail tradicional a puntos de venta en cafés y espacios de coworking.

Fantástica demostró nuevamente su capacidad para ejecutar campañas de alto impacto en la industria publicitaria, ofreciendo soluciones creativas que responden a las necesidades reales de los consumidores.

VeeamON Tour Colombia 2024

VeeamON Tour, el evento global más importante de Veeam, que reúne a expertos en protección de datos para compartir conocimientos y soluciones frente a los desafíos de ciberseguridad. En su edición 2024 de Colombia, se celebró en el Cubo Colsubsidio de Bogotá, donde se discutieron las mejores prácticas para garantizar la resiliencia de datos en un mundo cada vez más vulnerable a ciberataques.

El ransomware sigue siendo una amenaza crítica para las organizaciones, siendo la principal causa de interrupciones en sistemas de TI. Según el informe de tendencias de ransomware de Veeam 2024, el 41% de los datos se ven comprometidos durante un ciberataque. Además, Colombia se encuentra entre los cinco

países de Latinoamérica con más detecciones de ciberataques.

Martín Colombo, Director Senior de Veeam para la región Norte de Latinoamérica, enfatizó la necesidad de tener una estrategia de protección integral que garantice la continuidad del negocio.

El evento abordó los cinco pilares de la resiliencia de datos: copia de seguridad, recuperación, libertad de datos, seguridad e inteligencia. Veeam sigue innovando en inteligencia artificial y ciberseguridad, asegurando la protección y continuidad de los datos empresariales.



Colombia, en la era de la reinversión empresarial impulsada por IA

En el competitivo entorno digital actual, las pymes colombianas están adoptando tecnologías impulsadas por la inteligencia artificial (IA) para mejorar su eficiencia y competitividad. Según la Cámara de Comercio de Bogotá, el 70% de estas empresas ya están en proceso de integración tecnológica.

El impacto de la tecnología es evidente. Según un estudio de la consultora McKinsey & Company, el uso de la IA en las organizaciones tiene el potencial de aumentar la productividad hasta en un 30%.

Una de las herramientas que se ha potenciado de la mano de la IA

es el Enterprise resource planning (ERP), que mejora la eficiencia operativa, reduce costos y fortalece la seguridad de los datos, lo que permite a las empresas anticiparse a tendencias de mercado y gestionar sus recursos de manera más efectiva.

"Defontana ERP, la única solución ERP con IA en Colombia, no solo representa un avance tecnológico, sino una herramienta accesible que empodera a las pymes colombianas para competir y crecer en un mercado cada vez más digitalizado", comenta María Victoria Delgado, gerente de Defontana.



A través de estos tipos de soluciones, las pymes ahora pueden acceder a soluciones tecnológicas que antes estaban reservadas para grandes corporaciones, facilitando su adaptación a un entorno empresarial en constante cambio y asegurando su crecimiento a largo plazo.

LATINOAMÉRICA: impulsora del futuro del almacenamiento en la nube y las telecomunicaciones globales

La región se posiciona como uno de los principales hubs para el consumo y almacenamiento de datos a nivel mundial, según afirmó Daniel Torras, socio de Altman Solon, durante el evento LINKS 2024 organizado por Liberty Networks.

Las proyecciones para 2024 estiman un uso global de datos de aproximadamente 160 zettabytes. Para contextualizar, un zettabyte puede almacenar 35 billones de canciones o 240 millones de años de conversaciones ininterrumpidas por Zoom.

Torras destacó que el 90% de la información generada en la historia de la humanidad se ha creado en los últimos dos años, atribuyendo gran parte de este crecimiento exponencial a Latinoamérica.

La región se distingue como un ávido consumidor de datos, con un promedio de 9 a 10 horas diarias de uso por persona. Además, el uso de smartphones en Latinoamérica supera ampliamente los promedios globales.

Gigantes tecnológicos como Google, Microsoft y Meta se preparan para duplicar su consumo de megavatios hacia 2028, reflejando la creciente demanda de infraestructura de almacenamiento y procesamiento de datos.

Este panorama posiciona a Latinoamérica como un actor clave en el futuro de las telecomunicaciones y el almacenamiento en la nube a nivel global.



Global Digital Week reúne ecosistema tecnológico

La Global Digital Week In House, es un evento diseñado para reunir a los principales actores del ecosistema tecnológico global con el objetivo de fomentar la transformación digital y disminuir la brecha tecnológica. Este encuentro se desarrollará en su cuarta edición del 28 al 31 de octubre de este año en la Ciudad de México, en sedes corporativas de marcas de renombre mundial como Siemens, Alibaba, Zendesk, United Airlines y LinkedIn, entre otras.

El principal propósito del evento es proporcionar un espacio de intercambio de ideas, mejores prácticas y soluciones tecnológicas innovadoras que impulsen el

desarrollo de estrategias digitales en empresas y gobiernos. A través de una serie de experiencias B2B, paneles de discusión y networking de alto nivel, los participantes podrán conectarse con líderes de la industria, compartir conocimientos, y descubrir las últimas tendencias.

En este sentido se tocarán temas como: Digital Government, Chief Technology Officers, Martech y tecnologías para la sustentabilidad.

El Global Digital Week In House busca no solo inspirar y educar a los participantes, sino también facilitar la creación de alianzas estratégicas y promover el



acceso equitativo a la tecnología, contribuyendo a la construcción de un futuro digital más inclusivo y sostenible.

El futuro del trabajo: 5 tendencias sobre tecnología y transformación

El mundo laboral cambia rápidamente, y comprender las tendencias emergentes es crucial. El informe de SAP sobre el Futuro del Trabajo 2024 destaca las tecnologías y fuerzas que impulsan esta transformación.



"El futuro del trabajo no es solo una predicción, es una oportunidad para redefinir la forma en que hacemos nuestra labor y creamos valor. Entender estas tendencias permitirá que las empresas gestionen de manera más efectiva el talento y cumplan consus objetivos", comenta Martha Lucía Malaver, Vicepresidenta de Human Management de SAP SuccessFactors para el Norte de América Latina.

Las tendencias para el futuro del trabajo son:

Re imaginar la planificación estratégica de la fuerza laboral adoptando enfoques basados en los datos y proactivos para anticipar y abordar las brechas de talento.

Habilitar una fuerza laboral fluida y basada en habilidades requeridas para cada proyecto, fomentando un aprendizaje continuo entre empleados.

Ser humanos en la era de la AI, priorizando una cultura laboral que promueva la innovación, inclusión, la diversidad y el sentido de pertenencia.

Impulsar la IA empresarial en recursos humanos, desde la automatización de procesos hasta la personalización de la capacitación.

Redefinir la productividad teniendo en cuenta no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Federico Hederich

Consultor en Transformación Digital

Transformación digital debe ser parte integral de la estrategia corporativa de una empresa

Para implementar con éxito la digitalización en las empresas Hederich revela 6 pilares fundamentales

Federico Hederich, reconocido consultor en transformación digital y estrategia de crecimiento empresarial, ha dedicado más de dos décadas a guiar a empresas de Latinoamérica en su proceso de modernización y adaptación tecnológica. Con un enfoque que integra la estrategia digital con los objetivos comerciales, Hederich ha sido clave en la mejora de la eficiencia y rentabilidad de múltiples organizaciones, desde startups hasta corporaciones multinacionales.

Su trayectoria se destaca por una visión clara: la transformación digital no es simplemente la adopción de nuevas tecnologías, sino un proceso integral que debe estar profundamente alineado con la estrategia corporativa y el talento humano. Según Hederich, esta transformación debe apoyarse en seis pilares fundamentales: estrategia, estructura, cultura, talento, tecnología e innovación, donde cada uno juega un papel crucial en el éxito organizacional.

En su rol como director ejecutivo en AFFINITIT, una empresa líder en soluciones de marketing, innovación y transformación digital, Hederich ha liderado proyectos que han generado impactos significativos en diversas industrias. Su enfoque en la estrategia como elemento central de la digitalización ha permitido a empresas de sectores como el retail y el financiero, no solo adaptarse al cambio tecnológico, sino también aprovecharlo para impulsar sus ventas, reducir costos operativos y mejorar la experiencia del cliente.

Hederich subraya la importancia de una cultura organizacional que fomente la innovación y el liderazgo participativo. Para él, no basta con contar con talento excepcional; es necesario crear un entorno que incentive la creatividad y el pensamiento disruptivo. Ejemplos de su trabajo incluyen la implementación de programas de liderazgo en empresas tecnológicas, que no solo han aumentado la satisfacción de los empleados, sino que han reducido la rotación de personal, demostrando que una cultura sólida puede ser un diferenciador competitivo en el mercado actual.

Además de su trabajo como consultor, Hederich es un apasionado conferencista y formador en temas de estrategia, marketing y ventas. Su experiencia académica como profesor de máster en marketing estratégico le ha permitido compartir su conocimiento con la próxima generación de líderes

empresariales, inculcando en ellos la importancia de una mentalidad digital y estratégica.

En su vida personal, Hederich encuentra similitudes entre su pasión por la cocina y los procesos de transformación que impulsa en las empresas. Para él, ambos requieren de creatividad, precisión y la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes, lo que refleja su enfoque integral hacia la vida y los negocios.

¿Cuáles considera que son los pilares fundamentales para una exitosa transformación digital dentro de una organización?

Considero que, para lograr una transformación digital exitosa en cualquier organización, es crucial centrarse en seis pilares fundamentales: estrategia, estructura, cultura, talento, tecnología e innovación.

Estrategia: *la transformación digital no debe ser un componente aislado dentro de la empresa, sino parte integral de la estrategia corporativa. Es esencial que la digitalización esté alineada con los objetivos del negocio y que no se vea como una responsabilidad exclusiva del área de tecnología. Caso de Estudio: una empresa de retail en Latinoamérica integró su estrategia digital con sus objetivos comerciales, logrando un aumento del 15% en las ventas online y una reducción del 20% en los costos operativos en solo un año.*

Estructura: *La arquitectura organizacional debe estar diseñada para soportar y responder a la estrategia, incluida la digital. Esto implica no solo disponer de la infraestructura tecnológica adecuada, sino también de una estructura organizacional que facilite la colaboración, la agilidad y el desarrollo de las capacidades necesarias. Ejemplo: Una compañía del sector financiero rediseñó su estructura organizacional para adoptar metodologías ágiles, lo que resultó en un tiempo de respuesta al cliente 30% más rápido.*

Cultura: *Es el pilar fundamental de la transformación digital. No basta con contratar personas talentosas; es necesario crear un entorno donde se fomente la innovación y el liderazgo participativo. Caso de Éxito: una empresa tecnológica implementó un programa de liderazgo basado en la cultura digital, aumentando la satisfacción de los empleados en un 25% y reduciendo la rotación en un 18%.*

Talento: Gestionar el talento es uno de los mayores desafíos en la transformación digital. Es vital construir equipos diversos que trabajen con un propósito compartido. Estrategia: implementar programas de capacitación continua y planes de carrera claros, como lo hizo una multinacional en el sector energético, resultando en una mejora del 40% en la retención de talento clave.

Tecnología: Es un habilitador, no la causa de la transformación. Implementar un CRM no transformará automáticamente la relación con los clientes, pero cuando se utiliza en un contexto donde la cultura organizacional valora la experiencia del cliente, puede potenciar significativamente los resultados. Caso de Éxito: Una empresa de servicios adoptó un CRM alineado con su estrategia de experiencia del cliente, logrando un aumento del 50% en la satisfacción del cliente en seis meses.

Innovación: La innovación debe ser continua y estar orientada a superar las expectativas de los clientes. Ejemplo: una empresa de manufactura implementó un programa de innovación basado en datos, logrando reducir los tiempos de producción en un 20% y aumentar la calidad del producto en un 15%.

¿Qué estrategias utiliza para fomentar una cultura de innovación en las empresas que asesora, especialmente en un mundo cada vez más digitalizado?

La mejor estrategia es aquella que se adapta a las necesidades específicas de cada empresa, ya que no existe un enfoque único para fomentar la innovación. Así como cada persona es única, también lo es cada organización.

Promoción del liderazgo innovador:

Formación y mentoría: Capacitamos a los líderes en técnicas de innovación y gestión del cambio. Ejemplo: Una empresa de telecomunicaciones desarrolló un programa de mentoría en liderazgo innovador, logrando un incremento del 20% en la generación de ideas innovadoras por parte de sus equipos.

Liderazgo basado en el ejemplo: Fomentamos un liderazgo que no solo apoya la innovación, sino que la practica activamente. Caso de Estudio: Un líder de una empresa de software implementó una política de "fracaso aceptable", lo que resultó en un incremento del 35% en la experimentación y nuevas propuestas de proyectos.

Implementación de procesos ágiles:

Metodologías ágiles: Introducimos metodologías como Scrum y DesignThinking. **Caso de Éxito:** una empresa del sector salud redujo su tiempo de lanzamiento de productos al mercado en un 40% después de adoptar metodologías ágiles.

Ciclos de retroalimentación rápida: Establecemos ciclos cortos de desarrollo y retroalimentación.

Ejemplo: un equipo de desarrollo de productos en una empresa de tecnología logró reducir el tiempo de respuesta a las necesidades del cliente en un 50% mediante la implementación de ciclos de retroalimentación semanales.

Facilitación de la colaboración interdisciplinaria:

Equipos multidisciplinarios: promovemos la creación de equipos compuestos por miembros de diferentes áreas funcionales. Ejemplo: En una empresa de biotecnología, la colaboración interdisciplinaria llevó al desarrollo de un nuevo producto en la mitad del tiempo previsto.

Herramientas de colaboración digital:

Fomentamos el uso de plataformas digitales. **Caso de Estudio:** una empresa global implementó herramientas de colaboración como Slack y Trello, aumentando la eficiencia en un 25% y mejorando la coordinación entre equipos en diferentes ubicaciones.

Incentivos para la innovación:

Programas de reconocimiento: Establecemos programas de reconocimiento y recompensas.

Ejemplo: una empresa de servicios financieros aumentó la participación en su programa de innovación en un 30% tras introducir recompensas monetarias y no monetarias para las ideas implementadas con éxito.

Espacios de innovación: Creamos espacios físicos o virtuales dedicados a la innovación. **Caso de Estudio:** una empresa de tecnología desarrolló un laboratorio de innovación, que generó un incremento del 15% en la creación de nuevos productos.

Cultura de aprendizaje continuo:

Acceso a recursos educativos: Proporcionamos acceso a cursos, talleres y recursos en línea. **Ejemplo:**

Una empresa en la industria de la moda implementó un portal de aprendizaje en línea, aumentando la competencia técnica de su personal en un 20%.

Eventos de intercambio de conocimiento:

Organizamos hackathons, jornadas de innovación y seminarios. **Caso de Éxito:** una serie de hackathons organizados por una empresa de tecnología resultaron

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

en la creación de cinco nuevas aplicaciones móviles que fueron lanzadas al mercado.

Gestión del cambio y comunicación efectiva:

Transparencia y comunicación: Establecemos una comunicación clara y continua sobre la importancia de la innovación. **Ejemplo:** una empresa de bienes de consumo implementó una plataforma de comunicación interna, mejorando la comprensión y alineación de los empleados con los objetivos de innovación en un 40%.

Empoderamiento de los empleados: Involucramos a los colaboradores en el proceso de transformación desde el principio. **Caso de Estudio:** en una empresa farmacéutica, el empoderamiento temprano de los empleados en un proyecto de transformación digital resultó en una adopción del 95% de las nuevas tecnologías implementadas.

Fomento de una mentalidad centrada en el cliente:

Enfoque en la experiencia del cliente: Impulsamos una cultura donde la innovación esté directamente relacionada con mejorar la experiencia del cliente. **Ejemplo:** una cadena de supermercados mejoró su NPS (Net Promoter Score) en un 25% tras implementar un programa de innovación centrado en el cliente.

Investigación de mercado: Animamos a la empresa a realizar investigaciones continuas sobre las necesidades y expectativas del cliente. **Caso de Estudio:** una empresa de servicios B2B realizó un estudio de mercado que identificó una necesidad insatisfecha, lo que llevó al desarrollo de un nuevo servicio que generó un 15% adicional en ingresos.

Adopción de tecnología como habilitador:

Prueba de nuevas tecnologías: Apoyamos la adopción de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos. **Ejemplo:** una empresa de logística adoptó la inteligencia artificial para optimizar rutas de entrega, logrando una reducción del 20% en costos operativos.

Pilotos y proyectos experimentales: Fomentamos la realización de pilotos para probar nuevas ideas tecnológicas. **Caso de Éxito:** Un piloto de blockchain en una empresa de cadena de suministro resultó en un 30% de mejora en la transparencia y trazabilidad de los productos.

¿Qué prácticas ha encontrado más efectivas para atraer y retener talento en un entorno tecnológico en constante evolución?

Consideramos que es fundamental aplicar un enfoque multifacético que combine prácticas "analógicas", de outsourcing y digitales, adaptadas a las necesidades específicas de cada empresa.

Prácticas analógicas

· **Recomendaciones personales:** Las recomendaciones de familiares, amigos y colaboradores siguen siendo efectivas.

· **Reclutamiento por observación:** Identificar personas que se destacan en las habilidades necesarias, sin importar su industria actual.

Outsourcing

· **Head-Hunters y empresas de búsqueda de talento:** Utilizar servicios especializados para roles altamente especializados o difíciles de cubrir.

Prácticas digitales

· **Marca empleadora:** Construir una marca empleadora sólida en el entorno digital es esencial para atraer talento.

· **Aplicaciones y plataformas de reclutamiento:** Utilizar aplicaciones y plataformas digitales (ATS) que faciliten la búsqueda y selección de talento.

Retención de Talento Cultura organizacional

· **Liderazgo inspirador:** Una cultura que valora a sus empleados y promueve el crecimiento es clave para la retención.

· **Balance de compensación:** Ofrecer una compensación justa y un entorno donde los empleados sientan que su trabajo es valorado.

Oportunidades de crecimiento:

· **Desarrollo profesional:** Ofrecer oportunidades claras de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa

¿Podría compartir algún caso de éxito donde haya logrado un crecimiento significativo para una empresa a través de la implementación de tecnologías digitales?

Tenemos acuerdos de confidencialidad con nuestros clientes, lo que me impide compartir detalles



específicos. Sin embargo, puedo ofrecer un ejemplo general:

Una reconocida empresa de búsqueda de ejecutivos logró mejorar significativamente la calidad de sus candidatos y reducir los tiempos de entrega a sus clientes mediante la implementación de un sistema integral de ATS (Applicant Tracking System).

Resultados:

Calidad de los Candidatos: El sistema permitió que los candidatos llegaran pre-calificados, con un incremento del 25% en la calidad de los perfiles presentados.

Eficiencia Operativa: Los tiempos de entrega se redujeron en un 35%, optimizando el proceso de selección.

Impacto en la Marca Empleadora: Fortaleció su marca empleadora a través de una experiencia de candidato mejorada, resultando en un aumento del 20% en las recomendaciones.

Este enfoque no solo resultó en un ahorro de tiempo considerable, sino también en una mejora cuantificable en la calidad del proceso, con un aumento del 15% en la satisfacción del cliente. Es un claro ejemplo de cómo un ecosistema digital puede empoderar a las personas y optimizar los resultados.

¿Qué lecciones ha aprendido en su trayectoria que considera cruciales para liderar con éxito proyectos de transformación digital?

Las lecciones que he aprendido a lo largo del tiempo son numerosas y variadas, y sigo aprendiendo constantemente, porque nunca puedes dejar de hacerlo. Sin embargo, creo que la más valiosa y práctica es la importancia de mantener siempre el enfoque en tres elementos clave: el cliente, sus necesidades reales y las capacidades de la organización.

Si te mantienes consciente de estos tres aspectos y los integras en tu forma de trabajar, te darás cuenta de que son fundamentales para el éxito de cualquier proyecto.

¿Cómo se puede empoderar a los empleados para que adopten y utilicen nuevas tecnologías de manera efectiva?

Se centra en una gestión del cambio bien estructurada. Es natural que las personas sientan

cierta resistencia a salir de su zona de confort, pero cuando la tecnología realmente facilita sus tareas diarias, su adopción se vuelve casi instintiva y sin fricciones.

¿Puede compartir un desafío personal que haya enfrentado en su carrera y cómo lo superó?

Los desafíos son parte cotidiana de la vida profesional, y su impacto no siempre está relacionado con su magnitud; a menudo, los detalles son los que presentan las mayores dificultades. Cuando pienso en los desafíos personales que he enfrentado, el más recurrente es el de mantenerme actualizado y relevante en un mundo en constante evolución.

Aunque no hemos ganado la guerra, celebramos pequeñas victorias diarias cada vez que identificamos y aplicamos un nuevo concepto que impulsa nuestro negocio. Estas pequeñas conquistas nos permiten seguir avanzando y mantenernos a la vanguardia en nuestra industria.

¿Cuáles son sus predicciones para el futuro de la transformación digital en las empresas latinoamericanas?

Las predicciones para el futuro de la transformación digital en las empresas latinoamericanas son diversas, pero hay ciertos temas clave que destacan en la mayoría de los análisis. Estos incluyen la aceleración de la adopción tecnológica, el desarrollo de habilidades digitales, la regulación, el futuro del trabajo, seguridad y la privacidad de la información.

Se espera que las empresas latinoamericanas inviertan un 20% más en tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el blockchain en los próximos cinco años, impulsadas por la necesidad de mantenerse competitivas en el mercado global.

También la regulación es un desafío creciente, por ejemplo, con la adopción de inteligencia artificial, las empresas tendrán que navegar un entorno regulatorio más complejo, lo que podría limitar el acceso a ciertas tecnologías.

Las empresas latinoamericanas deberán equilibrar cuidadosamente la adopción de nuevas tecnologías con la mejora de la experiencia del cliente, enfrentar desafíos regulatorios y asegurarse de que su fuerza laboral esté adecuadamente capacitada para aprovechar las oportunidades que ofrece este nuevo panorama. El reto es la productividad.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

IMPULSA TU ORGANIZACIÓN

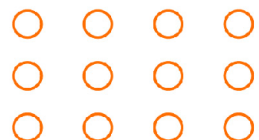
MENTORÍA Y LIDERAZGO

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



Ricardo Pineda Vila

CEO de Hackers del Talento

Digitalización ha revolucionado por completo la gestión de talento, ha transformado la forma en que entendemos el trabajo y el potencial humano

Sueño con una comunidad de CHROs (Vicepresidentes de Talento) que lideren desde posiciones de CEO y participen activamente en juntas directivas. Sueño con empresas que pongan al empleado en el centro de su estrategia.

Ricardo Pineda es un apasionado por la educación y el futuro del trabajo. Este economista de la universidad de Los Andes con un MBA del Instituto de Empresa, se ha desempeñado como Director de Sostenibilidad en Compartamos con Colombia, y como CEO de una Edtech.

Actualmente es CEO de Hackers del Talento, una comunidad de aprendizaje para los actuales y futuros líderes de Talento Humano en América Latina, que cuenta con un podcast, Academia, bootcamps y encuentros de líderes.

Pineda ha tenido el reconocimiento como HR Influencer #1 en 2022 y #2 en el 2023, también por parte de Formarhub cómo líder en educación en América Latina menor de 35 años.

Ha sido becado por la Escuela de Gobierno de la Universidad de Los Andes para el programa “Líderes por Bogotá”, y por Aspen Institute para el programa Colombia 2050, así como invitado por la Escuela de Educación de Harvard para compartir la experiencia y crecimiento de EduEmplea. Es uno de los 100 voceros para los jóvenes en Colombia de acuerdo con el British Council. Seleccionado como uno de los 10 líderes jóvenes en Colombia en el 2019, además de los 100 líderes de Colombia 2020 por la Nota Económica.

Desde su perspectiva como CEO en Hackers del Talento, ¿cómo ha evolucionado la gestión del talento con la digitalización y cuáles han sido los mayores desafíos en este proceso?

La digitalización ha revolucionado por completo la gestión de talento, generando un impacto que va mucho más allá de la tecnología; ha transformado la forma en que entendemos el trabajo y el potencial humano. Ha permitido evolucionar la gestión del talento en tres dimensiones: automatización, profundidad y alcance. La automatización libera al área de Talento humano de tareas operativas y repetitivas, para permitirle dedicarse a lo que realmente importa: entender a las personas con analítica de personas, diseñar experiencias significativas y ser un agente estratégico de cambio. Además, esta tecnología permite profundizar en análisis complejos y predecir el impacto del talento en los resultados de negocio. Y lo más transformador de todo es el alcance: la digitalización nos permite conectar con talentos de todo el mundo, redefinir cómo, cuándo y dónde trabajamos, y ofrecer experiencias adaptadas y personalizadas para cada empleado.

Sin embargo, con estas nuevas oportunidades surgen grandes desafíos. La calidad de los datos se convierte en una necesidad fundamental para alimentar tecnologías como la IA y tomar decisiones acertadas. En grandes corporaciones, manejar y analizar esta información es clave, mientras que para las PYMES el reto radica en encontrar soluciones asequibles y prácticas que les permitan competir con grandes jugadores.

¿Cuáles son las estrategias más efectivas para atraer y retener talento en un entorno tecnológico tan dinámico?

Vivimos en un entorno donde el talento busca algo más que un salario competitivo; busca propósito, crecimiento y bienestar. Según Deloitte, el 82% de los empleados estaría dispuesto a cambiar de trabajo si no encuentra oportunidades de crecimiento profesional. Por eso, las empresas deben ir más allá del "qué haces" y enfocarse en el "por qué lo haces". Para mí, hay tres estrategias fundamentales:

- **Crear espacios de crecimiento y desarrollo continuo:** *La gente quiere aprender, evolucionar y asumir nuevos retos. Las empresas deben ser plataformas de aprendizaje constante.*

- **Fomentar entornos psicológicamente seguros:** *Espacios donde se fomente la creatividad, la innovación y se elimine el miedo a equivocarse. El fracaso debe verse como una oportunidad de crecimiento.*

- **Conectar con un propósito compartido:** *Las personas buscan trabajar en organizaciones donde su trabajo tenga un impacto y se sientan parte de algo más grande. Esta conexión con el propósito de la empresa puede ser la diferencia entre un trabajo más y una experiencia de vida transformadora.*

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

La transformación digital es más que una implementación de tecnología; es un cambio de mentalidad y cultura que afecta la forma en que las empresas operan y, sobre todo, la forma en que sus empleados se relacionan y trabajan juntos. Su impacto en la cultura organizacional puede ser positivo o negativo, dependiendo de cómo se aborde.

Por un lado, la digitalización puede liberar a los empleados de tareas repetitivas y crear oportunidades para que se enfoquen en lo que realmente importa: resolver problemas complejos, colaborar de manera creativa y construir relaciones auténticas. Por ejemplo, empresas como Canva han logrado utilizar la tecnología para liberar tiempo a su equipo y permitirles centrarse en actividades más humanas y significativas, como la creatividad y la colaboración.

Entretanto, si se implementa sin un enfoque humano, puede generar un ambiente de incertidumbre e incluso deteriorar la cultura. Esto fue lo que pasó con Klarna, que al automatizar varios procesos llevó a la salida de personal, impactando el ambiente y la moral de los equipos. La transformación digital no solo cambia las herramientas y los procesos; también modifica las formas de comunicación, el flujo de trabajo y las expectativas de los empleados. Si no se maneja con cuidado, puede fracturar la cultura de la empresa y erosionar la confianza de los equipos.

Para impulsar una cultura de innovación a la largo de las más de 400 entrevistas en el podcast de Hackers del Talento he escuchado como sirve la digitalización como motor de creatividad y colaboración. Permite crear equipos diversos para romper silos y sumar ideas frescas; facilita intercambio de talentos con otras empresas o entre áreas. Reemplaza

jerarquías rígidas por estructuras flexibles que dejen fluir ideas. Claro está que los líderes deben motivar la toma de riesgos y ver los errores como oportunidades de crecimiento.

¿De qué manera se promueve la igualdad de género y el liderazgo diverso en las organizaciones, y cómo contribuye esto al éxito empresarial?

La igualdad de género y el liderazgo diverso más que una cuestión de justicia social es una estrategia de negocio clave. Lo primero a hacer es reconocer que todos deben tener las mismas oportunidades de desarrollo, sin importar su género, raza, educación o inclinación sexual. Algunas empresas ya han integrado tanto la DEI que no necesitan establecer cuotas, mientras que otras, para romper vicios culturales, deben implementar metas y estrategias específicas para impulsar el cambio.

El verdadero éxito radica en crear una cultura donde el talento y el potencial sean los factores determinantes de desarrollo, y no las características personales y los roles políticos. Porque al final hay que recordar que un entorno inclusivo fomenta la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más acertadas. Hace empresas más competitivas.

¿Cuáles es la importancia de la formación y el desarrollo continuo en un entorno de trabajo digitalizado?

Recuerdo un episodio con Dean Carter, el ex CHRO de Patagonia donde hablamos sobre como el ritmo de cambio en el mundo actual es vertiginoso. Yes que, según un estudio de Microsoft, el 82% de los líderes cree que sus empleados necesitan desarrollar nuevas habilidades para afrontar el auge de la IA, y el 87% de los empleadores valoran más las habilidades transferibles que los títulos formales (PwC). Esto significa que las organizaciones y sus empleados deben adoptar una mentalidad de aprendizaje constante. En mi opinión, ya no es solo la empresa la que guía el camino de aprendizaje, cada empleado debe ser responsable de su propio desarrollo, aprovechando la tecnología para identificar rutas de carrera, explorar nuevas habilidades y mantenerse competitivo en un entorno cambiante.

6. ¿Cuáles son las habilidades más críticas que deben tener los líderes del futuro para gestionar equipos en un mundo digital?

Entrevistando diferentes CEOs y CHROs del mundo es claro como el liderazgo del futuro requiere habilidades que van más allá de la gestión tradicional. Destaco tres cualidades esenciales que encontrado como patrón en varias personas que admiro y han salido en el podcast:

- **Pensamiento sistémico y futurista:** Los líderes deben comprender el mundo en su complejidad y ser capaces de anticiparse a los cambios, guiando a sus equipos con visión y claridad.
- **Empatía:** Más allá de la tecnología, la clave consiste en entender y conectar con las personas, comprender sus motivaciones y retos, y apoyarlas en su desarrollo.
- **Liderazgo humano y transformador:** Necesitamos líderes que dejan de dirigir la tarea, sino que

inspiren, construyan relaciones auténticas y fomenten el crecimiento de cada miembro del equipo.

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

La tecnología no es el fin, es el medio para potenciar lo que nos hace humanos. Es maravilloso que la digitalización permita automatizar hasta un 30% las tareas de Talento Humano, porque esto liberará tiempo para lo que realmente importa: escuchar, conectar y diseñar experiencias significativas. En un mundo donde la automatización será cada vez más común, la diferencia la hará la empatía, la capacidad de tener conversaciones profundas con los empleados, de diseñar estrategias de desarrollo personalizadas y de fortalecer las conexiones humanas en el trabajo.

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

Un caso que me parece fascinante es el de McDonald's. Han implementado una tecnología innovadora para la atracción y selección de talento que está redefiniendo los procesos tradicionales. Los candidatos pueden crear un avatar digital que los representa, eliminando cualquier sesgo visual y permitiendo que el proceso de selección se enfoque únicamente en las habilidades y competencias. A través de simulaciones y pruebas digitales, si el candidato cumple con los requisitos, obtiene una oferta de trabajo. Esto ha derribado barreras de diversidad, equidad e inclusión, permitiendo a McDonald's construir equipos diversos y centrarse en el potencial y capacidades de cada candidato. Una verdadera revolución en la forma de atraer talento.

¿Cómo surgió Hackers del Talento y qué lo inspiró?

Hackers del Talento nació de la pasión por mostrar el verdadero impacto que puede tener el área de Talento Humano en las empresas. Empecé con el podcast entrevistando a líderes de HR en Colombia y hoy se ha convertido en el podcast de HR más importante en América Latina. A partir de allí, nació la Academia Hackers del Talento Latam, que ha formado a más de seis cohortes de futuros CHROs (Vicepresidentes de Talento) y luego una comunidad de actores de impacto en temas de Talento. Esto lo hago gracias a la inspiración que me generan las personas que han dedicado su carrera a desarrollar a otros y construir mejores lugares de trabajo. Yo lo que busco es amplificar su voz e impacto.

¿Cómo se visualiza en un lustro o década?

Sueño con una comunidad de CHROs (Vicepresidentes de Talento) que lideren desde posiciones de CEO y participen activamente en juntas directivas. Sueño con empresas que pongan al empleado en el centro de su estrategia. Aspiro a que América Latina sea una región más competitiva y reconocida mundialmente por su talento, su capacidad de innovación y, sobre todo, su humanidad.

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.

Diego Casas Idarraga

Doctor en Administración, con Maestría y diferentes Especializaciones en el área de Recursos Humanos

El éxito en la transformación digital es integrar tecnología y talento humano

Diego Casas destaca la importancia de alinear el desarrollo del talento humano con la innovación tecnológica para lograr la transformación organizacional.

Diego Casas Idarraga es un destacado especialista en la gestión del talento humano con más de 15 años de experiencia. Con un Doctorado en Administración y múltiples especializaciones en Recursos Humanos, ha trabajado en sectores clave como la energía, consumo masivo y banca. A lo largo de su carrera, Casas ha liderado proyectos de transformación digital e innovación disruptiva en multinacionales y multilatinas, optimizando la cultura organizacional mediante la integración de nuevas tecnologías.

Uno de los enfoques principales de Casas es fomentar una cultura de aprendizaje continuo que permita a los empleados adaptarse a entornos digitales ágiles. Además, ha impulsado políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión, logrando una mayor retención de talento y mejorando la creatividad y el rendimiento de los equipos.

Casas también subraya la importancia de aplicar métricas que midan tanto la productividad como la adopción de tecnologías, asegurando que la transformación digital beneficie tanto a las empresas como a los empleados.

Su experiencia como consultor, mentor y headhunter le ha permitido implementar estrategias que generan cambios significativos en la cultura organizacional, demostrando que el equilibrio entre la tecnología y el talento humano es clave para el éxito en la era digital.

En su trayectoria de más de 15 años, ¿cómo ha visto evolucionar el enfoque en la gestión del talento en los sectores en los que ha trabajado, especialmente con la adopción de la transformación digital?

A lo largo de mis más de 15 años de experiencia en la gestión del talento humano, he sido testigo de una evolución significativa en los enfoques adoptados por las organizaciones, especialmente con la creciente incorporación de la transformación digital. Inicialmente, la gestión del talento se centraba más en procesos operativos tradicionales, pero con el avance de la tecnología y la digitalización, las organizaciones han comenzado a poner mayor énfasis en estrategias integrales que alineen el desarrollo del talento con la agilidad organizacional y la innovación.

La transformación digital ha sido un catalizador clave en este cambio. He visto cómo la implementación de tecnologías avanzadas ha optimizado procesos de selección, formación, desarrollo y fidelización, permitiendo una gestión más eficiente y personalizada. Por ejemplo, el uso de herramientas de IA, People Analytics y plataformas digitales ha permitido a las organizaciones no solo identificar competencias críticas, sino también medir de manera más precisa el impacto de sus estrategias de desarrollo humano.

Usted ha liderado proyectos en entornos de innovación disruptiva y agilísimo. ¿Qué estrategias ha implementado para garantizar que el talento humano se mantenga alineado con estos modelos de trabajo y, al mismo tiempo, impulse la innovación?

Liderar proyectos en entornos de innovación disruptiva y agilismo ha requerido desarrollar estrategias clave para garantizar que el talento humano no solo se mantenga alineado con estos modelos de trabajo, sino que también impulse la innovación. Una de las principales estrategias ha sido crear una cultura de aprendizaje continuo, brindando acceso a herramientas y recursos que permitan desarrollar nuevas competencias rápidamente. Programas de formación flexibles, plataformas de aprendizaje digital y espacios colaborativos han fomentado la adaptabilidad y la mejora constante dentro de los equipos.

Además, he promovido una gestión del talento basada en la autonomía y el empoderamiento. En estos entornos, es crucial que los equipos puedan tomar decisiones rápidas y experimentar sin temor al fracaso. La implementación de modelos de liderazgo compartido y metodologías ágiles ha permitido a los colaboradores tener mayor control sobre sus proyectos, incentivando la toma de decisiones informadas y fomentando la co-creación para lograr resultados innovadores.

¿Qué impacto cuantitativo ha observado en términos de productividad y satisfacción del empleado tras la implementación de procesos de transformación digital en las organizaciones con las que ha trabajado?

Tras la implementación de procesos de transformación digital en las organizaciones con las que he trabajado, he observado un impacto notable tanto en la productividad como en la satisfacción de los colaboradores. Si bien los resultados han sido muy positivos, también ha sido un proceso complejo que ha requerido gestionar resistencias y garantizar la adecuada adaptación a las nuevas tecnologías.

En cuanto a la productividad, la digitalización ha permitido una mejora significativa en la eficiencia operativa. La automatización de tareas repetitivas y la incorporación de plataformas tecnológicas han facilitado que los equipos optimicen sus tiempos, reduzcan errores y se concentren en actividades de mayor valor estratégico. Sin embargo, este cambio ha implicado desafíos, como la necesidad de capacitar a los empleados en el uso de nuevas herramientas y redefinir algunos roles dentro de la organización para alinearlos con las nuevas dinámicas digitales.

Teniendo en cuenta su rol como consultor, mentor y headhunter, ¿podría compartir algún caso de éxito donde la gestión del talento haya generado cambios significativos en la cultura organizacional o en el desempeño de un equipo?

Uno de los casos más destacados que he vivido ocurrió en una empresa en plena transformación digital y cultural. El principal desafío fue la resistencia al cambio de un equipo clave que había trabajado bajo estructuras jerárquicas y procesos tradicionales durante años. Para abordar esto, implementé una estrategia de gestión del talento enfocada en desarrollar competencias de liderazgo adaptativo y fomentar un entorno de trabajo más colaborativo e inclusivo.

Inicié con un diagnóstico de las competencias de liderazgo y desarrollé un programa basado en metodologías ágiles, liderazgo líquido y principios de innovación. Este programa incluyó talleres de liderazgo colaborativo, resolución de problemas y sesiones de coaching individual para líderes clave. También promoví la diversificación del equipo con nuevos talentos que aportaran diferentes perspectivas, enriqueciendo las dinámicas de trabajo.

El cambio fue significativo. En pocos meses, la cultura del equipo evolucionó hacia un entorno más ágil y colaborativo, descentralizando la toma de decisiones y fomentando la innovación. Además, la satisfacción y motivación del equipo aumentaron, lo que mejoró la eficiencia operativa y permitió que los proyectos avanzaran más rápido. Este caso demuestra cómo una gestión del talento bien ejecutada puede generar cambios culturales profundos y sostenibles en una organización.

En cuanto a la capacitación digital de los empleados, ¿qué indicadores de éxito utiliza para medir el impacto de estas iniciativas en el desarrollo de habilidades tecnológicas dentro de las empresas?

Para medir el impacto de la capacitación digital en los empleados, utilizo tanto indicadores cualitativos como cuantitativos. Estos incluyen evaluaciones de competencias al inicio y al final de la capacitación, lo que permite medir el progreso en habilidades tecnológicas específicas. También monitoreo la tasa de adopción tecnológica, observando cómo los empleados integran nuevas herramientas en su trabajo diario. El aumento en el uso de plataformas digitales y la mejora en la productividad, reflejada en la mayor eficiencia y reducción de errores, son señales claras de éxito.

Además, mido la satisfacción de los empleados mediante encuestas internas, evaluando su percepción sobre la formación y su confianza en el uso de nuevas tecnologías. La tasa de participación y finalización de los programas también es clave para entender el nivel

de compromiso. Finalmente, integro indicadores de negocio como la reducción de costos o la mejora en la satisfacción del cliente para medir el impacto global de las capacitaciones en los resultados empresariales.

A lo largo de su carrera, ¿cuál ha sido el desafío más grande que ha enfrentado en la gestión del talento en un entorno tecnológico, y qué lecciones clave extraería de esa experiencia?

Uno de los desafíos más grandes que he enfrentado en la gestión del talento en un entorno tecnológico fue la integración del cambio cultural en organizaciones con estructuras rígidas y resistentes al uso de nuevas tecnologías. En un caso particular, trabajé en la transformación digital de una empresa donde la tecnología era vista como una amenaza. El reto no solo fue implementar herramientas digitales, sino también cambiar la mentalidad de los empleados, superando el miedo y la desconfianza, especialmente en equipos acostumbrados a métodos tradicionales.

La clave para superar este desafío fue combinar la capacitación técnica con un acompañamiento emocional, implementando programas de formación en habilidades digitales y competencias blandas como la resiliencia. Además, involucramos a los líderes de cada área para que fomentaran un ambiente de apoyo. La lección más importante fue que la transformación digital es un proceso humano, no solo tecnológico. También aprendí que es crucial fomentar una cultura de aprendizaje continuo para mantener a los equipos alineados con los cambios tecnológicos sin generar resistencia o estrés.





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/>



@anuiestic

Tatiana Martínez

Fundadora y CEO de DespertArte

Liderazgo consciente: la clave para transformar el talento en un mundo digitalizado

El autoconocimiento impulsa el liderazgo en la transformación digital de las empresas.

Tatiana Martínez es una profesional multifacética que ha consolidado su carrera a lo largo de casi dos décadas, convirtiéndose en una referencia en el liderazgo consciente y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. Fundadora y CEO de DespertArte, Martínez ha dedicado su carrera a transformar el talento humano en las organizaciones a través de un enfoque basado en el autoconocimiento, la gestión emocional y la sinergia entre los equipos. Su metodología se fundamenta en la idea de que el liderazgo auténtico nace del interior de cada individuo, impulsando su potencial y el de los equipos que dirige.

Martínez cuenta con una sólida formación académica y vasta experiencia en empresas de consumo masivo, banca y tecnología, que le han proporcionado una visión integral sobre cómo gestionar equipos multiculturales y cómo fomentar la innovación y el alto rendimiento en un entorno empresarial cada vez más dinámico.

Como conferencista, ha impartido talleres y charlas a más de 6,000 personas, abordando temas como productividad consciente, inteligencia emocional, marca personal y gestión del cambio. Su participación en eventos internacionales como los Effie Awards y los Premios Nacionales de Marketing ha consolidado su reputación como experta en el área de desarrollo organizacional. Asimismo, ha trabajado con CEOs y gerentes generales en Colombia, Estados Unidos y Canadá, facilitando su transformación personal y la de sus equipos a través del autoconocimiento y la gestión emocional.

A través de DespertArte, Martínez ha diseñado programas innovadores que ayudan a las empresas a alinear el talento de sus colaboradores con las funciones que desempeñan, utilizando herramientas como el Eneagrama, que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en los líderes. Estos procesos no solo han mejorado la cohesión y productividad de los equipos, sino que han impactado directamente en los resultados empresariales, logrando una mayor efectividad en la gestión y un incremento en la satisfacción de los colaboradores.

¿Cómo ha logrado que DespertArte impulse el desarrollo de líderes inspiradores y qué impacto tangible ha tenido esta metodología en las organizaciones en las que ha trabajado?

En DespertArte, hemos logrado impulsar el desarrollo de líderes inspiradores mediante una metodología única que trabaja "de adentro hacia afuera". Esto significa que el proceso de liderazgo comienza con un profundo trabajo de autoconocimiento, donde los líderes se enfocan primero en entender quiénes son en su esencia como seres humanos. Este enfoque se aleja de los modelos tradicionales que priorizan habilidades

técnicas o competencias, y se centra en la idea de que el liderazgo auténtico nace del ser, no del hacer.

Nuestro enfoque cubre una serie de temas clave que son fundamentales para este proceso de autoliderazgo. Entre ellos están la inteligencia emocional, donde los líderes aprenden a gestionar sus emociones de manera efectiva; la autoobservación, que les permite identificar patrones de comportamiento y pensamiento que pueden estar limitando su desarrollo; la autogestión, enfocada en tomar decisiones conscientes y alineadas con sus valores; y el cambio de creencias limitantes, que busca transformar aquellas ideas que obstaculizan su crecimiento personal y profesional.

Un aspecto crucial de nuestro enfoque es el trabajo en el ego, y para esto utilizamos una herramienta sumamente poderosa: el Eneagrama. A través del Eneagrama, ayudamos a los líderes a identificar y comprender los mecanismos del ego que guían sus reacciones y comportamientos automáticos. Al reconocer sus propios patrones de ego, pueden moderarlos y liderar desde un lugar más auténtico, empático y equilibrado.

En términos cuantitativos, ¿cuántos gerentes y CEOs han experimentado una transformación personal a través de los programas de DespertArte y cómo ha medido el éxito de estos procesos?

Hasta la fecha, más de 15 CEOs y más de 1,000 gerentes en Latinoamérica han experimentado una transformación personal a través de programas personalizados y grupales. Nuestro éxito se mide a través de varias métricas clave: encuestas de satisfacción al final de cada programa, seguimiento continuo a los procesos de liderazgo y, lo más importante, el impacto en los resultados del negocio.

¿Cómo utiliza la metodología experiencial para fomentar sinergias dentro de los equipos y cuáles han sido los resultados en cifras más destacados en términos de productividad y cohesión?

Creemos en el poder de aprender haciendo, y por eso utilizamos dinámicas lúdicas, creativas e innovadoras que llevan a los participantes a salir de su zona de confort. A través de estas experiencias, no solo adquieren nuevas herramientas, sino que se les invita a expandir su perspectiva para comprender cómo integrarlas de manera efectiva en su día a día.

Además, trabajamos con casos de la vida real, lo que les permite ver de inmediato cómo aplicar lo aprendido en situaciones concretas. Esta metodología no solo genera un aprendizaje profundo, sino que facilita que los equipos internalicen y pongan en práctica las lecciones desde el primer momento.

Según las encuestas de seguimiento, los equipos reportan mejoras significativas en su funcionamiento. Han percibido un aumento del 20% en productividad y hasta un 30% en cohesión interna al comparar su desempeño antes y después de nuestras intervenciones. Nuestra metodología transforma la forma en que los equipos colaboran y se comunican, generando un impacto real y duradero.

En DespertArte, no solo enseñamos a liderar; enseñamos a vivir el liderazgo en la práctica, creando sinergias que transforman la forma en que los equipos colaboran y se comunican.

¿Qué impacto ha tenido el diagnóstico del talento mediante el Eneagrama en la alineación entre individuos y funciones dentro de las empresas?

El diagnóstico del talento mediante el Eneagrama ha revolucionado la manera en que las empresas alinean a sus colaboradores con sus funciones, generando resultados extraordinarios. Esta herramienta no solo identifica las características únicas de cada individuo, sino que también revela un mundo de beneficios que transforman la cultura organizacional.

Desde el primer momento, el Eneagrama permite que cada persona descubra sus fortalezas innatas y áreas de mejora. Esto no solo mejora su desempeño individual, sino que también aumenta su autoconfianza y motivación. Al comprender sus propias dinámicas, los colaboradores se convierten en arquitectos de su propio crecimiento, impulsando así un sentido de pertenencia y compromiso hacia la empresa.

Pero el impacto del Eneagrama va más allá del autoconocimiento. En un entorno grupal, ofrece una visión clara de la dinámica del equipo, permitiendo a los líderes identificar cómo cada miembro puede contribuir de manera óptima. Esto resulta en una colaboración más efectiva y en una comunicación más fluida, donde las diferencias se convierten en fortalezas.

¿Cuántas personas y horas de formación ha alcanzado DespertArte hasta el momento, y cómo han medido el retorno sobre la inversión en estos programas?

Hemos transformado la vida de más de 5,000 personas mediante más de 10,000 horas de formación. Cada uno de nuestros programas está diseñado para maximizar el aprendizaje práctico y su aplicación en el entorno laboral, asegurando que cada participante se lleve herramientas valiosas tanto para su desarrollo laboral como personal.

Para medir el retorno sobre la inversión (ROI) de estos programas, empleamos un enfoque basado en



resultados tangibles. Realizamos encuestas antes y después de las sesiones para evaluar no solo la satisfacción y el compromiso de los participantes, sino también indicadores clave de rendimiento.

¿Cómo visualiza la evolución del liderazgo consciente y la gestión del talento en los próximos años, especialmente en un mundo cada vez más digitalizado?

La evolución del liderazgo consciente y la gestión del talento en los próximos años marcará un cambio radical en la manera en que las organizaciones funcionan, especialmente en un mundo donde la digitalización está reescribiendo continuamente las reglas del juego. A medida que avanzamos hacia un futuro más interconectado, los líderes se verán obligados a convertirse en arquitectos de culturas organizacionales que prioricen la empatía, la autenticidad y el bienestar emocional en el centro de sus estrategias.

El líder consciente no solo se tratará de ser un buen gestor, sino de convertirse en un catalizador para la transformación personal y colectiva. En un entorno posiblemente dominado por el trabajo remoto y las plataformas digitales, la habilidad para conectar emocionalmente con los equipos será un diferenciador clave. Los líderes deberán aprender a utilizar la tecnología no solo como una herramienta de eficiencia, sino como un puente para fomentar relaciones profundas y significativas, manteniendo la cohesión y el compromiso en tiempos de cambio.

A medida que la inteligencia artificial asume más tareas operativas, los líderes deben cultivar habilidades que esta no puede reemplazar, como la empatía, la creatividad y el pensamiento crítico. Para lograrlo, deben crear entornos de trabajo que fomenten el desarrollo personal y profesional.

Luis Carlos Jacobsen Aparicio

CEO Más Sabios Juntos

Liderazgo colaborativo como clave para impulsar el éxito en la transformación digital

Activar la inteligencia colectiva impulsa la transformación digital en las empresas

Luis Carlos Jacobsen Aparicio, CEO de Más Sabios Juntos, es un líder en transformación organizacional y desarrollo del capital humano. Con más de 25 años de experiencia, ha dirigido procesos de cambio en empresas de diversos sectores, convencido de que las personas, cuando participan activamente en la creación de soluciones, se apropian del cambio de manera eficiente.

Como defensor de la inteligencia colectiva y la co-creación, ha implementado herramientas innovadoras como el World Café y los Diálogos Appreciativos, que promueven conversaciones colaborativas dentro de las organizaciones. Para él, el éxito radica en crear espacios seguros donde todas las voces sean escuchadas y las diferencias se conviertan en fortalezas.

Antes de fundar Más Sabios Juntos, Jacobsen fue Gerente de Hotelería y Turismo en Colsubsidio, una organización líder en bienestar y seguridad social en Colombia. Allí, desarrolló una profunda comprensión del talento humano como eje central en el crecimiento organizacional, liderando equipos multiculturales y desarrollando estrategias centradas en las personas.

En su posición actual, ha perfeccionado un modelo de transformación basado en aprovechar las fortalezas de cada colaborador, logrando resultados tangibles en productividad y cohesión de equipos. Su modelo ha sido aplicado con éxito en sectores como salud, telecomunicaciones y servicios financieros. Jacobsen resalta que los líderes más efectivos no imponen cambios, sino que facilitan el diálogo y la participación de sus colaboradores.

¿Cómo ha logrado que su enfoque de "conversaciones estratégicas y planeación" active la inteligencia colectiva dentro de las organizaciones que ha trabajado?

En Más Sabios Juntos, activamos la inteligencia colectiva creando espacios seguros para que todas las voces sean escuchadas. Generamos conciencia de las partes que están presentes, la importancia del tópico de conversación y la magnitud del mejor resultado potencial. Nos tomamos muy en serio el reconocimiento de cada quien en la sala, la posibilidad de disentir, y dejamos muy en claro el concepto de Unidad en la Diferencia.

Utilizamos metodologías como World Café y Diálogos Appreciativos. Estas herramientas facilitan la co-creación de soluciones a partir de diversas perspectivas, generando consensos que culminan en planes de acción concretos. Les sumamos valor desde nuestra experiencia con lo experiencial, las vivencias directas de aprendizaje que vinculan a las personas con el diálogo.

Y para terminar de sumar valor, contamos con nuestra propia Unidad de documentación gráfica.

Visualizamos las ideas en tiempo real, haciendo más accesibles y comprensibles los compromisos y asegurando su implementación efectiva. Dejamos memorias fáciles de retomar con las que es fácil volverse a enganchar luego de meses del proceso de conversación estratégica.

¿Qué impacto tangible ha tenido Más Sabios Juntos en términos de productividad y cohesión en los equipos que ha asesorado?

Los planes de acción insertos en un listado al que se llega de manera fría y metódica no son lo nuestro. Nosotros cuidamos mucho el proceso, desde la toma de conciencia de las partes interesadas presentes en la sala (stakeholders) hasta la construcción anticipada del impacto que podría tener en ellos y en la organización un buen diálogo.

Por esa razón, sentimos muchas veces al final de nuestra intervención que hay más conexión y sentimientos genuinos de unidad. Hay más entendimiento. Inclusive más cariño. La gente construye de forma muy colaborativa sus planes de acción, pero lo hace desde el enfoque apreciativo. Creando posibilidades. No solucionando problemas. Afrontando el cambio desde sus fortalezas y mejores experiencias y narrativa positiva del pasado. Creería que somos buenos creando espacios seguros de conversación. Poder disentir. Tener una experiencia agradable que transforme a las personas a partir de una capacidad elevada de escucha.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los líderes al intentar comprometer a sus equipos en procesos de transformación organizacional?

Los desafíos son varios:

Su propia capacidad de liderar el cambio, que no es lo mismo que liderar el comité directivo. La transformación organizacional requiere de líderes arremangados en la tarea, muy cercanos a reportes clave, y mantener el foco muy de cerca. Semanalmente. Saber delegar. Contar con verdaderos líderes de transformación.

El plan estratégico es una cosa, y suele quedarse engavetado en un cajón. El cambio es un proceso complejo, que requiere ser enfrentado desde lo más humano, con una decisión personal de salir de la zona de confort. Asumir retos individuales. Debe ayudar a los colaboradores a asumir un desafío personal de cambio, a apropiarse del proceso a su alcance y a saber empujarlo con ganas.

El proceso de transformación debe contar con victorias tempranas. Indicadores de avance. Comunicación de logros a medida que se avanza.

Un proceso de cambio requiere la capacidad de ver el todo. De colaboradores que puedan ver el impacto de logros cercanos a su área de influencia, pero interconectados con los demás y orientados hacia una Visión Compartida de alcance mediano.

Mantener el entusiasmo. La gente se cansa, pierde el norte y opta por lo seguro o por lo que conoce. El líder debe pasar a ser un gran comunicador que mantiene la brújula fija y la atención de toda la organización en ella.

A lo largo de sus 25 años facilitando el cambio organizacional, ¿cuál ha sido la clave para fomentar un mayor "engagement" entre los colaboradores y cómo ha medido este compromiso en términos de resultados concretos?

Voy a ser franco. Muchas veces no he podido saber qué pasó más allá de haber co-diseñado y facilitado el cambio. A veces los procesos de transformación se blindan, y los consultores no podemos acompañar esa fase subsiguiente. Una experiencia muy bonita viene a mi mente. El proceso de cambio y de fortalecimiento estratégico de la Clínica Las Américas en Medellín. Un líder excepcional totalmente metido en el cuento, acompañando el proceso. Una conversación súper grata entre 60-80 personas quienes se apropiaron fácilmente del proceso y lo llevaron a cabo de forma impecable y muy rápida.

Para mí, la clave de un proceso exitoso de cambio es que a la gente la dejen participar para que se involucre. Es muy distinto decirle a alguien que algo debe comenzar a hacer distinto, si en cambio mejor le permitimos entender por qué y proponer una solución o participar de ella. El cambio exitoso es participación. Pero eso atenta contra el famoso diseño de las transformaciones cocinado entre el equipo directivo, que suele creer que tiene el conocimiento y la sabiduría para diseñar el plan. Eso está equivocado. Mucha más gente es más sabia para hacer una transformación, si se le permite participar.

Para mí, una de las formas más importantes de medirlo es poder ver cambios tempranos en el tiempo, y que la arquitectura básica de transformación no sea un proceso eterno. Corto tiempo. Victorias tempranas, que hacen la diferencia. Cambio en las personas, ausencia de temor. Un proceso de cambio debe contemplar desarrollo personal y profesional para mucha gente. La gente es el activo más importante en el proceso de transformación.

¿Qué recomendaciones haría a las organizaciones que buscan implementar cambios profundos en sus equipos sin comprometer la inclusión y la participación de cada colaborador?

Un cambio sin participación e involucramiento de los colaboradores es la antesala de una experiencia fallida. Les diría que no se les ocurra ni por un instante



dejar de contemplar el factor humano, los anhelos, las aspiraciones, los sueños, los temores de las personas. Y, por supuesto, explorar sus ganas y su voluntad de hacer mejor las cosas, asumiendo nuevos retos. Finalmente les preguntaría: ¿por qué se les ocurre hacer esa locura?

¿Cuántas organizaciones han implementado el modelo Más Sabios Juntos y cuáles han sido los resultados más destacables en términos de mejora organizacional?

Debo decir con honestidad que muchas veces entramos a hacer intervenciones puntuales, o parciales, para aportar en porciones de la transformación. Es difícil decir que nosotros apoyamos toda la transformación completa. Muchas veces activamos el entusiasmo, la motivación, y dejamos sembrados terrenos para otras intervenciones o procesos guiados por la propia compañía.

Vienen a mi mente estrategias muy exitosas en diferentes épocas de nuestra vida profesional, como la Clínica Las Américas de Medellín, Celumóvil en la naciente época de la telefonía celular, Banco Corpbanca antes de Santander y luego del Itaú, Boehringer Ingelheim en toda Latinoamérica sembrando la semilla de Agility, el Departamento Nacional de Planeación, Crane Logistics, DAMCO antes de su absorción por MAERSK, Serfinco y Marriott.

El resultado más destacado, entre otros, es la disposición personal total de abrirse a lo nuevo. Lo que venga. Tomar la opción del reto por encima de la zona de confort. El otro resultado destacado es un Plan de Acción construido por muchas personas, participando, involucradas, que se lo apropiaron fácilmente, y sabe uno que nadie tendrá que empujarlas a implementar lo que decidieron.



Leandro Cuozzo

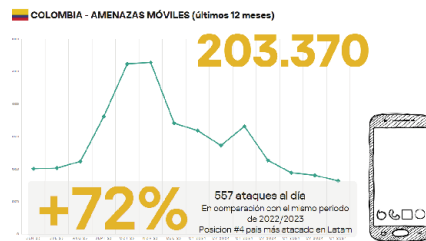
Analista del Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky

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.



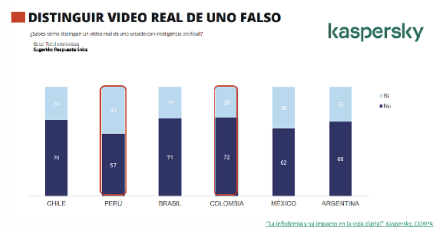
La tecnología de los deepfakes ha avanzado rápidamente, y con ella, los riesgos asociados a su uso malintencionado en América Latina. Según Isabel Manjarrez, investigadora de ciberseguridad en el Equipo Global de Investigación y Análisis de Kaspersky, esta tecnología, inicialmente popular en redes sociales, 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

Estas redes antagonizan entre sí, lo que permite la generación de contenido falso extremadamente realista que desafía las tecnologías de verificación actuales.

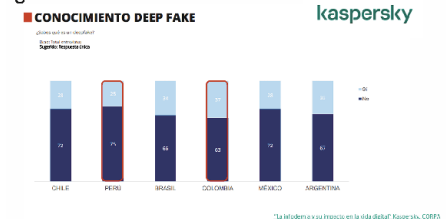
Uno de los mayores retos que enfrentan las empresas ante los deepfakes es la vulnerabilidad en sectores críticos como el financiero y el gubernamental. Según Manjarrez, los fraudes a través de deepfakes ya han costado millones de dólares. Por ejemplo, un reciente caso en Hong Kong involucró a un trabajador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



tal grado que es cada vez más difícil detectar imágenes o videos falsos.

¿IA o realidad?



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.

Premium Content

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2530-0100

**Cesarina
Beauchamp**

VP Ejecutiva Sky High Dominicana

Aerolínea eleva
estándares de
calidad con
compromiso y
excelencia

www.revistafactordeexitodominicana.com

@revistafactordeexitodominicana

- **Theresa Sullivan**
Generala CEO de las Líneas Aéreas, S.R.L.
El turismo dominicano es un viaje hacia la excelencia sostenida
- **George A. Nader**
CEO de Hodelpa Empresas
Innovación y sostenibilidad como claves del futuro turístico en el país
- **Jessica Aja Franco**
Directora de Marketing de Hodelpa Hotels & Resort
- **Edmundo Aja**
Presidente de Hodelpa Hotels & Resorts
Transformar el turismo con amor es la filosofía de Hodelpa Hotels & Resorts
- **Isabel Piñero**
CSO Chief Sustainability Officer
Grupo Piñero continúa invirtiendo en el turismo del país

La industria turística en constante evolución y crecimiento



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

FDE
FACTOR DE ÉXITO

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

Ivon Castro

Human Resources Supervisor
Colombia -Senior Officers

Innovación y psicología al
servicio del capital humano en
la transformación digital

Ivon Castro destaca cómo la innovación y la
formación en psicología son clave para impulsar
una gestión del talento eficiente.

Ivon Castro, con más de 14 años de experiencia en Recursos Humanos, administración y operaciones, ha destacado en sectores como tecnología TI, Oil & Gas, servicios y BPO. Su formación en Psicología y posgrados en Recursos Humanos y Business HR Management de la Universidad de Lloyd's en Australia le han permitido desarrollar estrategias que colocan a los empleados en el centro de las organizaciones.

Castro ha implementado exitosamente programas de retención y desarrollo de talento, logrando reducir la tasa de rotación de un 18% a un 7% en un año y medio. A través de universidades corporativas, programas de altos potenciales y reconocimientos, también impulsó la productividad en más de un 15% en áreas comerciales y operativas.

Pionera en la implementación de tecnologías para bienestar y seguridad ocupacional, ha introducido plataformas digitales que permiten reportar incidentes en tiempo real, fomentando una cultura de seguridad proactiva. Sus programas de salud mental y manejo del estrés han reducido el ausentismo de 12% a 7% en un año.

En el contexto de la transformación digital, Castro ve un cambio clave en la gestión de talento en Latinoamérica, con un enfoque en la automatización de procesos y el análisis de datos para mejorar la toma de decisiones. Además, cree que el reclutamiento basado en inteligencia artificial será fundamental para optimizar contrataciones y retención de talento.

Castro también ha demostrado su capacidad para medir el retorno de inversión (ROI) en programas de formación y desarrollo. En uno de sus casos, un programa de ventas aumentó las ventas en un 21%, superando ampliamente la inversión inicial.

¿Cómo ha influido su formación en Psicología y Recursos Humanos en la manera en que aborda la gestión del talento en empresas de sectores tan diversos como tecnología, Oil & Gas y BPO?

La formación en Psicología y Recursos Humanos en mi experiencia laboral ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento en las empresas, independientemente del sector al que pertenezcan, ya que el enfoque siempre son los empleados, y las herramientas terminan siendo aplicadas hacia las personas con la finalidad de hacer rentables y productivas las organizaciones en un ejercicio de "ganar-ganar" motivante tanto para los empleados como para las compañías.

La psicología, adicionalmente, me ha permitido abordar este tipo de procesos organizacionales, desde cómo se concibe el ser humano en el plano laboral y cómo, a través de diagnósticos psicotécnicos, evaluaciones de desempeño, entrevistas y otras

actividades de nuestra profesión, se generan proyectos de desarrollo que fortalecen las competencias y llevan a equipos de alto rendimiento a potenciales líderes transformadores de la cultura empresarial.

¿Cuál ha sido el impacto en cifras de las estrategias de retención y desarrollo del talento que ha implementado a lo largo de su carrera en términos de reducción de rotación y aumento de productividad?

A lo largo de mi carrera, he implementado diversas estrategias de retención y desarrollo del talento que han tenido un impacto significativo en la organización.

He tenido la experiencia de implementar universidades corporativas, generar programas de escuela de altos potenciales, grupos cerrados, semilleros, mentoría y capacitación continua, que como resultado lograron reducir la tasa de rotación de un 18% a un 7% en un periodo de un año y medio.

Otro de mis logros en cifras fue el aumento de la productividad tras la implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas, el cual aumentó más del 15% la productividad del equipo en el área comercial y de operaciones.

¿Cómo garantiza que los procesos de selección y compensación en las áreas que supervisa estén alineados con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional?

Para garantizar que los procesos de selección y compensación en las áreas que superviso estén alineados con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional, implemento las siguientes prácticas:

Definición clara de competencias y descripciones de cargo, trabajando en colaboración con los líderes de cada área para identificar las competencias y habilidades clave que se alinean con los objetivos estratégicos de la organización. Esto asegura que los candidatos seleccionados no solo tengan las competencias y habilidades técnicas necesarias, sino que también compartan los valores y la cultura de la empresa.

Otro factor importante es la integración de la cultura organizacional. Durante el proceso de selección, uso con mi equipo entrevistas y evaluaciones de rol que valoran no solo la experiencia y las habilidades, sino también la adecuación cultural.

¿Qué rol ha desempeñado la innovación en sus esfuerzos por mejorar el bienestar laboral y la seguridad y salud ocupacional dentro de las empresas que ha gestionado?

La innovación ha sido un pilar fundamental en mis esfuerzos por mejorar el bienestar laboral y la



seguridad y salud en el trabajo en las empresas que he gestionado.

En mis iniciativas, he implementado tecnología para la seguridad, introduciendo herramientas tecnológicas, como aplicaciones móviles y plataformas de gestión de seguridad, que permiten a los empleados reportar incidentes y riesgos en tiempo real. Esto no solo ha facilitado una respuesta más rápida a los problemas, sino que también ha fomentado una cultura de seguridad proactiva.

He desarrollado programas de bienestar integral, relacionando aspectos físicos, mentales y emocionales, por medio de plataformas digitales que ofrecen recursos de salud mental, como sesiones de terapia en línea y talleres de manejo del estrés. Esto contribuyó a un ambiente laboral más saludable y ha reducido el ausentismo del 12% al 7% en un año.

En su experiencia liderando áreas de recursos humanos, ¿cuáles han sido los principales desafíos para consolidar una cultura organizacional sólida y cómo los ha superado?

A lo largo de mi experiencia liderando áreas de recursos humanos, he enfrentado varios desafíos al intentar consolidar una cultura organizacional sólida.

Uno de los principales desafíos ha sido la resistencia al cambio, especialmente en gerencias de estilo tradicional donde no hay cabida para lo innovador. En esos casos, he tenido que implementar proyectos sin el soporte inicial de las principales cabezas de la compañía, demostrando métricas productivas luego de establecer las actividades con los empleados.

Otro desafío es la falta de alineación entre valores y prácticas, diversidad e inclusión, comunicación ineficiente, medición y retroalimentación. He establecido canales para ejecutar planes que garanticen resultados inmediatos y que se alineen a la normatividad para tener soporte legal de los proyectos implementados.

Con su experiencia en empresas multinacionales, ¿cómo ha gestionado la integración de equipos multiculturales y qué estrategias ha encontrado más efectivas para promover la cohesión y el alto desempeño?

En mi experiencia en empresas multinacionales, he aprendido que la diversidad es una gran fortaleza cuando se gestiona adecuadamente. Para promover la cohesión y el alto desempeño en equipos multiculturales, he fomentado la comunicación abierta, estableciendo canales claros y accesibles, así como reuniones regulares donde se comparten ideas. También he implementado iniciativas para celebrar la diversidad, como días culturales donde los empleados comparten tradiciones.

He organizado talleres de sensibilización cultural que ayudan a los empleados a entender las diferencias y fomentar el respeto mutuo. Además, promuevo el establecimiento de objetivos comunes, creando un sentido de pertenencia y compromiso. Los programas de mentoría facilitan el desarrollo profesional y la integración de nuevos empleados. Finalmente, reconocer y celebrar los logros del equipo es fundamental para mantener la motivación.

¿Cómo visualiza la evolución de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica con el avance de la transformación digital, y qué papel jugará la tecnología en la atracción y retención del talento?

Con el avance de la transformación digital, visualizo una evolución significativa en la gestión de recursos humanos en Latinoamérica. La digitalización está cambiando la forma en que las empresas interactúan con sus empleados y gestionan sus procesos internos. En este contexto, creo que tenemos varias tendencias clave. La automatización de procesos, como la gestión de nómina, el seguimiento de asistencia y la gestión de beneficios, permitirá a los profesionales de recursos humanos centrarse en actividades más estratégicas, como el desarrollo del talento y la cultura organizacional.

El análisis de datos permitirá a las empresas tomar decisiones más informadas sobre la gestión del talento, como la identificación de patrones en la rotación de personal, la evaluación del desempeño y la planificación de la sucesión, lo que ayudará a las organizaciones a ser más proactivas en la retención del talento.

Narciso Casado

CEIB

La Cumbre Iberoamericana impulsa la digitalización, el empleo y la sostenibilidad

El evento subraya la importancia de la colaboración público-privada para el desarrollo económico en toda Iberoamérica

Narciso Casado es una figura central en el ámbito empresarial iberoamericano. Como Secretario Permanente del Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB) y Director de Relaciones con Iberoamérica de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), ha dedicado más de 35 años a fortalecer las relaciones empresariales en la región. A lo largo de su carrera, Casado ha articulado estrategias que promueven la competitividad empresarial y el crecimiento económico en toda Iberoamérica.

Uno de los pilares en la agenda de Casado ha sido la transformación digital, tema clave para el futuro del tejido empresarial en la región. Desde su liderazgo en CEIB, ha impulsado la adopción de tecnologías emergentes y la digitalización de las empresas, considerando estas herramientas esenciales para el desarrollo sostenible y la cohesión social en una era de rápida evolución tecnológica. Casado señala que la digitalización no solo es crucial para la competitividad empresarial, sino también para mejorar el bienestar general de las sociedades iberoamericanas.

La Cumbre Iberoamericana y el Encuentro Empresarial han sido plataformas clave para la integración regional, promoviendo la colaboración entre los líderes empresariales y los gobiernos de los países de Iberoamérica. A través de estos foros, se han diseñado condiciones favorables para la inversión y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, fomentando la innovación abierta, donde corporaciones y startups trabajan juntas para enfrentar los desafíos actuales. Estos eventos ofrecen una visión integral que abarca a toda la región, desde América Latina hasta la península ibérica, y buscan fortalecer

La Cumbre Iberoamericana representa una oportunidad única para promover la innovación, la sostenibilidad y la integración económica a través de la cooperación entre los sectores público y privado, fortaleciendo a toda la comunidad empresarial iberoamericana.

Con más de 35 años de experiencia en diplomacia corporativa, ¿cuál considera que ha sido el impacto más significativo de su trabajo en la creación de alianzas entre los actores empresariales y económicos de Iberoamérica?

Trabajar desde las organizaciones empresariales y para las organizaciones empresariales. La labor y el esfuerzo que se realiza desde las instituciones que defienden a los empresarios y empresarias, sus ideas, planteamientos y vocaciones empresariales es fundamental. Lo más importante es que siempre se ha hecho en equipo, el de CEIB y con toda la red de

la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Esta es la clave del éxito.

Nosotros lo que hacemos es coordinar y poner encima de la mesa temas, retos; buscar ejemplos y experiencias de éxito que ya existen en nuestras organizaciones; y, sobre todo, vertebrar un espacio empresarial iberoamericano que está formado por las organizaciones empresariales presentes en la región y que ya son exitosas en sus países, cumpliendo una labor fundamental de diálogo social y de diálogo público-privado con los gobiernos.

La Cumbre Iberoamericana y el Encuentro Empresarial se han consolidado como espacios clave para la integración regional. ¿De qué manera estos eventos fomentan la colaboración entre empresarios de Iberoamérica y qué nuevas oportunidades espera que se presenten en la próxima edición?

Partimos de la base de que para nosotros las Cumbres Iberoamericanas son la mejor herramienta de integración regional que existe, y los Encuentros Empresariales, la mejor manera de materializar y dar visibilidad a la importante labor que hacen los empresarios de todos los países por el crecimiento, el empleo, la formación y el desarrollo de la región.

Estos eventos no solo fomentan la colaboración entre empresarios, sino también con los representantes de los gobiernos de Iberoamérica. Durante el Conversatorio de Jefes de Estado y de Gobierno, un momento clave, los líderes empresariales les trasladan sus recomendaciones, prioridades, demandas y compromisos más apremiantes para la región.

Los objetivos se traducen en una mayor cohesión social e integración regional que se materializa en acciones decisivas para interconectar la región. A través de los Encuentros colaboramos para ayudar a orientar las políticas públicas y crear un entorno empresarial favorable, mejorando el clima de negocios. Y lo más importante, perseguimos facilitar y fomentar el diálogo entre el sector público y privado. Una de las principales novedades en esta edición que fomenta la colaboración entre empresarios será la posibilidad de realizar encuentros B2B para impulsar y potenciar los negocios y las inversiones en la región.

El Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB) tiene un rol crucial en la representación de las empresas en la región. ¿Cuáles son los principales desafíos que las empresas iberoamericanas enfrentan hoy en día en términos de competitividad y sostenibilidad?

Hace apenas unos meses hicimos público el III Observatorio de la Sostenibilidad en Iberoamérica,



un estudio que recoge las opiniones de más de 770 instituciones y empresas de todos los sectores de 21 países de la región. Y he de decir que la gran mayoría considera que los principales desafíos a nivel global en los próximos tres años se centran en: el cambio climático, la crisis económica y la ciberseguridad.

Estos retos son considerados críticos en el contexto actual, marcado por la sucesión de diversas crisis, incluyendo la pandemia de COVID-19, la guerra en Ucrania, el conflicto en Gaza, la crisis de suministro de materias primas y la polarización social. Todo ello influye sobremedida en la competitividad y la sostenibilidad para las empresas. Les recuerdo la importancia también de volver a la senda de la inversión, el desarrollo y el crecimiento, un compromiso clave adoptado por los líderes empresariales en la pasada cumbre celebrada en República Dominicana.

La inclusión es otro tema clave en la próxima Cumbre. Desde su experiencia, ¿cuáles son las mejores prácticas que ha observado en la región para promover la inclusión en el entorno empresarial y qué papel juegan los empresarios en este proceso?

Nuestra prioridad siempre deben ser las personas. El crecimiento estable y sostenible de la región depende, en gran medida, del esfuerzo que hagamos para evitar la exclusión y que nadie se quede atrás. Y la única

manera de romper las desigualdades es promover el empleo y la formación como las mejores fórmulas de inclusión social. Son muchas las experiencias de éxito de las organizaciones empresariales miembros de CEIB en esta materia, que van desde la pedagogía empresarial, siempre necesaria, hasta acciones concretas como la creación de agencias o de instituciones para posibilitar la búsqueda de trabajo.

Una de las mejores maneras de llevar esto a cabo es buscar medidas adecuadas para mejorar las condiciones de acceso al empleo y para ello la empresa es protagonista en este proceso. Y me parece también imprescindible potenciar las inversiones de triple impacto, haciendo que las empresas no solo inviertan, sino que lo hagan mejor. Las inversiones hoy en día cada vez son más verdes, sostenibles e inclusivas. Deben ser eficaces y que ayuden a todo el mundo por igual. Para ello, apostar por proyectos que beneficien a las comunidades locales e implicarlas desde un principio en lo que será el resultado final es esencial.

Desde su perspectiva, ¿cómo ha evolucionado el papel del empresario iberoamericano en la última década, y cuáles son las habilidades más importantes que los líderes deben desarrollar para mantenerse competitivos en un entorno global cada vez más digitalizado?

El papel del empresario iberoamericano ha evolucionado hacia un liderazgo más colaborativo y consensuado. Hoy, el liderazgo comprometido y el diálogo social son herramientas esenciales. Los líderes deben ser proactivos, creativos, innovadores y apostar por la cohesión, evitando la polarización. Además, necesitan habilidades como el autocontrol, la perseverancia y la capacidad de comunicación para enfrentar los retos de la transformación digital y fomentar soluciones integradoras para Iberoamérica.

¿Cómo cree que las organizaciones empresariales pueden fomentar una cultura de colaboración más estrecha entre el sector privado y los gobiernos, para impulsar el desarrollo económico y social en Iberoamérica?

Las organizaciones empresariales fomentan la colaboración entre el sector privado y los gobiernos mediante el diálogo y la cooperación. En el "Espacio Empresarial Iberoamericano", trabajamos junto a los gobiernos e instituciones públicas en iniciativas y foros, especialmente a través de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Un ejemplo clave de esta colaboración son los Encuentros Empresariales de las Cumbres Iberoamericanas, donde los empresarios y líderes gubernamentales acuerdan compromisos que reflejan las prioridades más urgentes de la región.

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.



Avianca aerolínea oficial del Comité Olímpico Ecuatoriano

Aavianca será la aerolínea oficial que trasladará a la delegación ecuatoriana a París, para competir en una nueva edición de los Juegos Olímpicos, que se celebrarán en la capital francesa entre el 26 de julio y el 11 de agosto.

Desde hace 10 años, el Comité Olímpico Ecuatoriano (COE) y Avianca han mantenido una alianza comercial para conectar a nuestros atletas con los escenarios deportivos del mundo. Entre el año 2022 y lo que va del 2024, más de 1.200 miembros del COE volaron con Avianca. Mediante esta alianza

se hizo posible la participación de los atletas en los Juegos Bolivarianos de la Juventud en Bolivia.

París, más cerca de Ecuador vía Bogotá: Después de 20 años, a partir del 3 de julio, Avianca conectará de forma directa a Bogotá con el Aeropuerto Internacional Charles de Gaulle en París, a través de cinco frecuencias semanales, las cuales serán operadas por uno de los aviones más modernos del mundo, el Boeing 787 Dreamliner. Por medio de esta ruta, los clientes que viajan desde Ecuador con Avianca

podrán hacer una escala sin salir del Aeropuerto Internacional de El Dorado, y llegar de manera simple a París.

Avianca y WCS extienden su alianza y promueven la protección de la biodiversidad en América Latina

Como parte de la conmemoración del Día Mundial del Medioambiente, Avianca y



Avianca aerolínea oficial del

Comité Olímpico Ecuatoriano

Avianca será la aerolínea oficial que trasladará a la delegación ecuatoriana a París, para competir en una nueva edición de los Juegos Olímpicos, que se celebrarán en la capital francesa entre el 26 de julio y el 11 de agosto.

Desde hace 10 años, el Comité Olímpico Ecuatoriano (COE) y Avianca han mantenido una alianza comercial para conectar a nuestros atletas con los escenarios deportivos del mundo. Entre el año 2022 y lo que va del 2024, más de 1.200 miembros del COE volaron con Avianca. Mediante esta alianza se hizo posible la participación de los atletas en los Juegos Bolivarianos de la Juventud en Bolivia.

París, más cerca de Ecuador vía Bogotá:

Después de 20 años, a partir del 3 de julio, Avianca conectará de forma directa a Bogotá con el Aeropuerto Internacional Charles de Gaulle en París, a través de cinco frecuencias semanales, las cuales serán operadas por uno de los aviones más modernos del mundo, el Boeing 787 Dreamliner. Por medio de esta ruta, los clientes que viajan desde Ecuador con Avianca podrán hacer una escala sin salir del Aeropuerto Internacional de El Dorado, y llegar de manera simple a París.



Wildlife Conservation Society anunciaron la extensión de su alianza en Colombia y Ecuador, con un nuevo diseño conmemorativo en uno de los aviones de la aerolínea, que lleva el mensaje: “unidos por la biodiversidad”.

La alianza comenzó en 2023 para fortalecer las acciones de Avianca a favor de la conservación de las especies silvestres. Al tiempo, permite a WCS apoyar a la aerolínea en la sensibilización sobre el impacto del delito de tráfico; la revisión y fortalecimiento de procesos internos para la detección de posibles casos; así como la capacitación de equipos en la prevención y tratamiento de este crimen dentro de las operaciones de la compañía.

En el marco del Día Olímpico y con nueva ruta a París:

Avianca es la aerolínea oficial de los comités olímpicos de Colombia, Ecuador y El Salvador

En el marco de la conmemoración del día del Comité Olímpico Internacional (23 de junio), Avianca refuerza su compromiso con el deporte en la región al convertirse en la aerolínea oficial de los comités nacionales de Colombia, Ecuador y El Salvador.

Como aerolínea oficial, Avianca transportará a los deportistas, entrenadores y delegaciones nacionales de los tres países a París, donde tendrán lugar los Juegos Olímpicos, viajando en la nueva ruta Bogotá-París.

Este nuevo vuelo no solo llevará a los deportistas a París, sino que permitirá a miles de turistas europeos conectar, a través del aeropuerto El Dorado de Bogotá, con la red de rutas de la aerolínea en las Américas.

A partir del 3 de julio, la compañía ofrecerá tres frecuencias semanales entre Bogotá y París, y desde el 15 de julio serán cinco frecuencias semanales.

Avianca y WCS extienden su alianza

y promueven la protección de la biodiversidad en América Latina



Como parte de la conmemoración del Día Mundial del Medioambiente, Avianca y Wildlife Conservation Society anunciaron la extensión de su alianza en Colombia y Ecuador, con un nuevo diseño conmemorativo en uno de los aviones de la aerolínea, que lleva el mensaje: “unidos por la biodiversidad”.

La alianza comenzó en 2023 para fortalecer las acciones de Avianca a favor de la conservación de las especies silvestres. Al tiempo, permite a WCS apoyar a la aerolínea en la sensibilización sobre el impacto del delito de tráfico; la revisión y fortalecimiento de procesos internos para la detección de posibles casos; así como la capacitación de equipos en la prevención y tratamiento de este crimen dentro de las operaciones de la compañía.



En el marco del Día Olímpico y con nueva ruta a París:

Avianca es la aerolínea oficial de los comités olímpicos de Colombia, Ecuador y El Salvador



En el marco de la conmemoración del día del Comité Olímpico Internacional (23 de junio), Avianca refuerza su compromiso con el deporte en la región al convertirse en la aerolínea oficial de los comités nacionales de Colombia, Ecuador y El Salvador.

Como aerolínea oficial, Avianca transportará a los deportistas, entrenadores y delegaciones nacionales de los tres países a París, donde tendrán lugar los Juegos Olímpicos, viajando en la nueva ruta Bogotá-París.

Este nuevo vuelo no solo llevará a los deportistas a París, sino que permitirá a miles de turistas europeos conectar, a través del aeropuerto El Dorado de Bogotá, con la red de rutas de la aerolínea en las Américas.

A partir del 3 de julio, la compañía ofrecerá tres frecuencias semanales entre Bogotá y París, y desde el 15 de julio serán cinco frecuencias semanales.

Footer containing social media links for Avianca: website (www.avianca.com/ec/es), Facebook (facebook.com/AviancaGlobal), Instagram (instagram.com/avianca), and email (laura.fandino@avianca.com). The Avianca logo is also present.

Daniela Sánchez Alejo

Comunicadora social y Periodista

El mundo cripto es apasionante y también es el futuro

Su trayectoria ejemplifica cómo la transformación digital y el liderazgo inclusivo pueden revolucionar el panorama empresarial.

En esta edición centrada en la gestión del talento y la transformación digital, destacamos a Daniela Sánchez Alejo, una figura emergente en el mundo de las criptomonedas y la tecnología financiera. Comunicadora social y periodista colombiana. Sanchez ha realizado una transición notable desde su carrera inicial en medios hasta convertirse en una líder en el sector financiero digital. Con casi 28 años, es madre y esposa, y su trayectoria refleja un compromiso profundo con la innovación y el empoderamiento femenino en un ámbito predominantemente masculino.

Sánchez llegó a Argentina hace cinco años y medio, momento en el que su vida profesional dio un giro hacia el fascinante mundo de las criptomonedas. En su país natal, Colombia, trabajó como presentadora y modelo, pero su verdadera pasión por las finanzas y la tecnología se despertó al conocer a su esposo, quien ya estaba involucrado en el ámbito cripto. “Desde que conocí a mi esposo, me interesé profundamente en las criptomonedas, un campo que parecía místico y novedoso”, comenta. Este interés se transformó en una carrera cuando se unió al equipo fundacional de PagoLínea, una empresa de tecnología financiera dedicada a la gestión de criptomonedas.

PagoLínea, con una plataforma basada en tecnología blockchain, ha crecido notablemente desde su creación. La empresa se destaca por ofrecer una billetera digital segura, la cual, según Sánchez, es “la más segura de Argentina” debido a su sistema de encriptación avanzado que protege los datos de los usuarios. Este crecimiento no solo ha sido posible gracias a la innovación tecnológica, sino también por la visión de Sánchez Alejo para integrar la inclusión y la diversidad en el entorno empresarial.

Como CEO de PagoLínea, Sánchez ha liderado la empresa con un enfoque en la seguridad y la accesibilidad de las criptomonedas. Su liderazgo ha sido crucial para el posicionamiento de la compañía en el mercado argentino, destacando la importancia de la adaptabilidad en un sector en constante evolución. “El mundo crypto es apasionante y está en continuo avance. Quiero mostrarle a la gente que este es el futuro”, afirma.

En el ámbito de la transformación digital, Sánchez ha demostrado cómo las nuevas tecnologías pueden transformar las prácticas tradicionales y empoderar a los empleados. PagoLínea no solo facilita transacciones en criptomonedas, sino que también ofrece servicios como la compra y venta de divisas y el envío de dinero a nivel internacional. La plataforma permite a los usuarios convertir dinero fiat en criptomonedas, lo que ayuda a enfrentar problemas como la inflación. “Nuestro objetivo es ofrecer acceso al mundo de las criptomonedas a una mayor cantidad de personas en Latinoamérica”, señala Sánchez.

Uno de los logros significativos bajo su liderazgo ha sido el desarrollo de Pago Tienda, una aplicación que ofrece productos y servicios con descuentos exclusivos para pagos en Bitcoin. Esta iniciativa resalta cómo la digitalización puede ser utilizada para crear valor y oportunidades en el mercado. “La billetera de PagoLínea y la app Pago Tienda permiten a los usuarios disfrutar de descuentos y promociones, demostrando el potencial del dinero digital”, explica Sánchez.

El equilibrio entre su vida profesional y personal es otro aspecto destacado en la vida de Sánchez. A pesar de su apretada agenda como CEO y madre, ella valora profundamente el tiempo con su familia y el apoyo de su esposo. “Me apoyo mucho en mi esposo para poder dedicar tiempo a mi trabajo y a mi familia. Quiero aprovechar mi juventud para dejar un legado para mis hijos”, afirma con determinación.



Su visión sobre el liderazgo y la gestión de equipos diversos es clara: la inclusión y el trabajo en equipo son esenciales para el éxito. En PagoLínea, no se hacen diferencias de género, sino que se valora la capacidad y el trabajo en equipo. “Las mujeres hemos demostrado que podemos ocupar roles importantes y hacer múltiples cosas a la vez. En PagoLínea, trabajamos en equipo y valoramos la capacidad de cada uno”, menciona Sánchez Alejo.

El impacto de Daniela Sánchez Alejo en el sector de las criptomonedas y su enfoque en la inclusión y la innovación subrayan la relevancia de gestionar el talento en un entorno digital en constante cambio. Su experiencia demuestra cómo la transformación digital puede empoderar a los empleados y potenciar el crecimiento organizacional, alineándose perfectamente con el objetivo de esta edición: explorar las estrategias efectivas para atraer, desarrollar y retener talento en el contexto de la transformación digital.

Sánchez Alejo no solo ha revolucionado el mundo de las criptomonedas con PagoLínea, sino que también ha ejemplificado cómo el liderazgo innovador y el compromiso con la diversidad pueden transformar el panorama empresarial. Su historia es una fuente de inspiración para aquellos que buscan equilibrar el éxito profesional con una vida personal plena y significativa.



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.



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.



¿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 Maestranes, 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 Consultoria 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 Piñero, 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.



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".



SANCTUARY

CAP CANA

Reuniones e Incentivos en el Paraíso

Sanctuary Cap Cana ofrece espacios exclusivos ideales para todo tipo de eventos. Nuestro equipo de expertos en planificación de eventos está orientado a ofrecer un servicio personalizado, garantizando que cada detalle reciba la atención que merece acorde a los más altos estándares de calidad.

- Ubicado a tan solo 15 minutos del Aeropuerto Internacional de Punta Cana
- Más de 9 lujosas locaciones para reuniones y eventos
- Salas de conferencias de vanguardia para garantizar reuniones exitosas
- Concesiones especiales para grupos a partir de 10 habitaciones
- Variedad de experiencias grupales**
- Artículos personalizables para hacer que cada detalle sea único**

SANCTUARYCAPCANA.COM