

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

PANAMÁ



@RevistaFactordeExito  
www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Exito

@RevistaFDE

## Jessica Solís Osorio

Gerente general de Altaplaza Mall - Panamá

“El éxito no vale si nos perdemos en el camino”

## El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

### ● Yescenia Navarro

CEO de BeBrave, Inc.

“No esperen a sentirse listas para comenzar: empiecen, aunque sea con miedo”

### ● Johanna Chamorro

Fundadora y CEO de TopLine Events

La magia está en combinar lo digital con lo humano

### ● Marina Abal Rosales

Socia en Business Transformation - Consulting en EY (Ernst & Young) para Centroamérica y el Caribe

El propósito, bien comunicado, no es un discurso aspiracional: es un motor real

### ● Andreina Pantin Vegas

Consultora de Mercadeo y Planificación Estratégica

La estrategia también se piensa con el corazón



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

# E.X.E.C.U.T.I.V.E

## ARTIFICIAL PARA LÍDERES



### DOMINA LAS NUEVAS TENDENCIAS

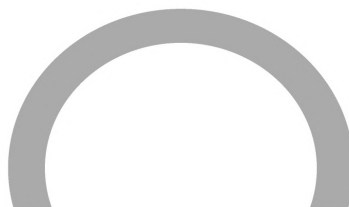
Participa en nuestros entrenamientos de inteligencia artificial orientados para líderes que quieren destacar y dominar esta nueva tendencia. **Respaldo por la Universidad San Miguel.**



[www.marmunoz.biz](http://www.marmunoz.biz)



+1 (786) 605 7875





## LA INVERSIÓN INMOBILIARIA MÁS SEGURA Y RENTABLE DE PUNTA CANA



Avda. 1° de Noviembre, 801. Edif. Punta Cana Aqua.  
Of 301, 23000 Punta Cana, República Dominicana



+1 863 431 8581 / +34 868 48 16 04



info@larimarcity.com



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

## El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial

### Isabel Figueroa de Rolo

Fundadora y Directora Editorial de Factor de Éxito

**E**l empoderamiento femenino está redefiniendo los paradigmas tradicionales del liderazgo empresarial. En esta edición especial de Factor de Éxito, celebramos la creciente influencia de las mujeres que están transformando organizaciones, inspirando cambios y construyendo un futuro más equitativo en el mundo corporativo.

Los estudios demuestran el impacto positivo del liderazgo femenino: según el informe "Women Matter" de McKinsey, las empresas con tres o más mujeres en posiciones ejecutivas senior obtienen mejores resultados en todas las dimensiones del desempeño organizacional. Además, el Foro Económico Mundial señala que las empresas con liderazgo diverso son un 21% más propensas a experimentar una rentabilidad superior.

Sin embargo, el camino hacia el empoderamiento femenino pleno aún enfrenta desafíos significativos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que, globalmente, las mujeres ocupan solo el 28.3% de los roles gerenciales, una cifra que evidencia la necesidad de continuar impulsando políticas y prácticas que promuevan la equidad de género en todos los niveles organizacionales.

Esta edición presenta historias inspiradoras de mujeres que están rompiendo barreras en industrias tradicionalmente dominadas por hombres. Desde la tecnología hasta las finanzas, estas líderes están demostrando que el talento, la innovación y la capacidad de liderazgo no conocen género. Sus experiencias y estrategias sirven como guía para las nuevas generaciones de profesionales que buscan hacer su marca en el mundo empresarial.

El empoderamiento femenino no es solo una cuestión de equidad; es un imperativo empresarial. Las organizaciones que abrazan la diversidad y la inclusión están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro, innovar y crear valor sostenible para todos sus stakeholders.

INTERVIEW



# EXPO 2025

## FACTOR DE ÉXITO 5

LIDERAZGO EMPRESARIAL  
Y DE NEGOCIOS

## Sostenibilidad y Convergencia: El futuro de los negocios en el Caribe

Real Estate | Energía Renovable | Turismo | MiPymes

**24 y 25 de octubre 2025**

**Hotel Sanctuary Cap Cana**

### • ¿Por qué participar?

- Conexiones directas con inversionistas y decisores de alto nivel
- Proyectos inmobiliarios exclusivos y oportunidades de inversión premium
- Networking estratégico con líderes empresariales globales




### • Un encuentro diseñado para:

- Desarrolladores inmobiliarios de clase mundial
- Fondos de inversión internacionales
- Operadores hoteleros de prestigio global
- Líderes en energías renovables
- MiPymes innovadoras

**¡Asegure su lugar en el evento empresarial más exclusivo del Caribe!**

Sea parte del futuro empresarial del Caribe:  
cada conexión es una oportunidad  
para crear el próximo gran proyecto regional.

Acceda a la información aquí 



# [contenido]

portada



“El éxito no vale si nos perdemos en el camino”

pág. **12** | **Jessica Solís Osorio**  
Gerente general de Altaplaza Mall - Panamá

INTERVIEW



“No esperen a sentirse listas para comenzar: empiecen, aunque sea con miedo”

pág. **20** | **Yescenia Navarro**  
CEO de BeBrave, Inc.

INTERVIEW



La magia está en combinar lo digital con lo humano

pág. **26** | **Johanna Chamorro**  
Fundadora y CEO de TopLine Events

INTERVIEW



El propósito, bien comunicado, no es un discurso aspiracional: es un motor real

pág. **30** | **Marina Abal Rosales**  
Socia en Business Transformation - Consulting en EY (Ernst & Young) para Centroamérica y el Caribe

INTERVIEW



La estrategia también se piensa con el corazón

pág. **34** | **Andreina Pantin Vegas**  
Consultora de Mercadeo y Planificación Estratégica

INTERVIEW



“El lugar no define el alcance de un sueño, sino la fuerza con la que lo construimos”

pág. **37** | **Kateryna Olek**  
Diseñadora de moda y fundadora de Dressing the Dreams

# [ directorio ]

## ► Revista Factor de Éxito Panamá Número 17, Año 4



**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

**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

**Asesora comercial:**  
Rosely Matos

**Secretaria Administrativa:**  
Eimy Pimentel

**Digital Content Manager:**  
Gabriela Alfonso  
Tina Pérez  
Lina Bsarís

**Web Master :**  
Juan Rebolledo

**Digital Marketing Manager**  
Jacqueline Leon

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

**Portada:**  
Jessica Solís Osorio  
Gerente general de Altaplaza Mall - Panamá

**Articlistas de esta Edición:**  
Isamel Cala  
Amarillis González  
Jeannina Valenzuela  
Gonzalo Zermeño

**Revista Factor de Éxito Panamá**  
Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito  
www.revistafactordeexito.com

**Sede Principal:**  
Factor de Éxito Rolga Group SRL  
RNC 1-3135817-9  
Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.  
Local C-6.  
Ensanche Naco. Santo Domingo.  
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479  
info@revistafactordeexito.com

APUNTA Y ACCEDE  
A TODAS NUESTRAS EDICIONES



## Futuro inclusivo

Las mujeres han sido fundamentales en la evolución tecnológica, aunque muchas veces sus contribuciones han sido invisibilizadas. Desde Ada Lovelace hasta Grace Hopper, han impulsado innovaciones clave. Sin embargo, la brecha de género en tecnología sigue siendo un desafío. Según la Unesco, aunque las mujeres son mayoría en la educación superior, su presencia en carreras STEM sigue siendo baja, especialmente en ingeniería.

Todos los días son una oportunidad para reflexionar

sobre estos desafíos y reconocer los avances logrados. A pesar de los obstáculos como sesgos inconscientes y falta de referentes, muchas mujeres han dejado huella en el sector. En mi experiencia en tecnología, he participado en hitos como la implementación del pago sin contacto en el transporte público y el sistema de control del Metro de Panamá, demostrando que el talento no tiene género.

Empresas han comenzado a fomentar la participación femenina en STEM con programas de mentoría y equidad salarial, pero se requiere un cambio



cultural más profundo. El llamado es a seguir abriendo espacios para que más mujeres accedan y lideren en tecnología, impulsando la innovación y el desarrollo social.

## Equidad de género

Ford reafirma su compromiso con la equidad de género al patrocinar el Bootcamp Mujeres Líderes Panamá 2025, organizado por Mujer + Panamá. Este evento tuvo como objetivo promover el desarrollo profesional y personal de las mujeres mediante mentorías, capacitaciones y redes de colaboración. Vivian T. Dávila, gerente de asuntos públicos de Ford en Centroamérica y el Caribe, destacó la importancia de apoyar iniciativas que proporcionen herramientas prácticas para fortalecer la confianza y habilidades de las mujeres.

El Bootcamp ofreció un espacio inspirador para compartir experiencias, adquirir conocimientos y construir redes de contacto. Mujeres líderes en diferentes sectores compartieron



sus historias de éxito y estrategias para enfrentar desafíos profesionales. El evento también fomentó la solidaridad y el apoyo mutuo, creando un ambiente propicio para el crecimiento conjunto.

Con este respaldo, Ford reafirma su compromiso con el empoderamiento femenino

y el liderazgo, contribuyendo activamente a generar oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral y empresarial. A través de estas acciones, la empresa busca seguir impulsando el progreso social y un impacto positivo en la vida de las mujeres en Panamá y la región.

## Liderazgo femenino

**E**l liderazgo femenino en Panamá ha ganado terreno en los últimos años, marcando un avance significativo hacia la equidad de género. Aunque históricamente existieron brechas en los roles de liderazgo, cada vez más mujeres están demostrando su capacidad en el ámbito empresarial, desafiando estereotipos y superando obstáculos. Según Sandra Miro, Gerente General de DHL Express Panamá, el progreso ha sido posible gracias a sólidos sistemas de apoyo como programas de mentoría y redes profesionales, que ofrecen herramientas, inspiración y acompañamiento para el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Además, las políticas empresariales que promueven la equidad de género, la inclusión y la diversidad han sido claves. En DHL Express Panamá, por ejemplo,

estas políticas han creado un entorno laboral respetuoso donde cada persona puede ser auténtica, transformando la diversidad en una verdadera fortaleza. El acceso a recursos educativos también ha sido fundamental para que más mujeres destaquen en sus carreras y emprendan con éxito.

El liderazgo femenino no solo impacta en el presente, sino que inspira a nuevas generaciones. Mujeres determinadas, como Miro, están abriendo caminos, demostrando que con el apoyo adecuado, es posible construir un futuro más equitativo y próspero para todos.



## Equidad transformadora

**L**a Federación y Fundación Extraordinaria de Mujeres Periodistas y Relacionistas Públicas (FEMUPERP) celebra y promueve el liderazgo femenino a través de diversas iniciativas, destacando su compromiso con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Con motivo del XIII aniversario de sus distinciones “Mujeres Líderes”, FEMUPERP continúa otorgando los premios «Mariposas de Paz», que reconocen a mujeres destacadas en áreas como arte, cultura, diplomacia, educación, responsabilidad social, entre otros.

Estas distinciones buscan visibilizar el impacto positivo de las

mujeres en la sociedad y motivar a futuras generaciones a ejercer un liderazgo transformador. Además de los premios, FEMUPERP organiza foros y eventos donde se discuten temas claves sobre liderazgo y empoderamiento femenino, con la participación de mujeres influyentes y organizaciones aliadas.

La federación colabora con empresas e instituciones como Nestlé, SERTV y CENICS, impulsando la igualdad de género en distintos sectores. También valora el liderazgo femenino en zonas rurales, reafirmando su compromiso con todas las mujeres, sin importar su entorno geográfico.



A través de sus acciones, FEMUPERP no solo celebra el liderazgo actual, sino que siembra las bases para una sociedad más equitativa e inclusiva, donde las mujeres puedan desarrollar plenamente su potencial.

## Primera directora de innovación y prospectiva de L'Oréal

**D**elphine Viguier-Hovasse asumirá el 1 de julio de 2025 un nuevo cargo en el Comité Ejecutivo de L'Oréal como Directora de Innovación y Prospectiva, reportando a Barbara Lavernos, Directora General Adjunta de Investigación, Innovación y Tecnología. Este nuevo rol refuerza el liderazgo de L'Oréal en el cambiante mundo de la belleza, integrando equipos de innovación y prospectiva estratégica con un enfoque global y a futuro.

Delphine, ingeniera de formación, ha trabajado en L'Oréal desde 1997, destacándose por

su visión estratégica, liderazgo y enfoque en innovación. En 2019 se convirtió en la primera mujer en dirigir L'Oréal Paris a nivel mundial, liderando su crecimiento con lanzamientos exitosos como Elvive Glycolic Gloss y la máscara Panorama. También ha promovido eventos icónicos como 'Le Défilé' en la Semana de la Moda de París y ha fortalecido el compromiso social de la marca con iniciativas como el programa Stand-Up contra el acoso callejero.

El CEO de L'Oréal, Nicolas Hieronimus, destacó su nombramiento como clave para llevar la innovación del Grupo a



nuevas alturas. Con más de 115 años de historia, L'Oréal continúa liderando el sector de la belleza con una visión ética, inclusiva y sostenible, apoyada por una sólida infraestructura global y más de 90,000 empleados.

## Poder femenino

**L**a presidenta del Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén, Jimena López, junto a Belén Pérez, Rocío Herrero y Lía Gondo, representaron a la terminal portuaria en el programa internacional LIFE 2025, celebrado en Panamá. Este evento tuvo como objetivo fortalecer el liderazgo femenino en el sector marítimo-portuario, fomentar redes globales y promover la equidad de género en una industria históricamente dominada por hombres.

Durante su participación, las representantes recibieron formación especializada en inteligencia emocional, gestión de conflictos, marca personal y comunicación asertiva, impartida por expertas y expertos internacionales. Además, realizaron visitas técnicas a instalaciones clave como la Terminal Portuaria SSA Marine



MIT y las esclusas del Canal de Panamá, lo que permitió profundizar su comprensión sobre las operaciones portuarias a nivel global.

Como parte del programa, Jimena López participó en el webinar #EllasInspiran, compartiendo su experiencia y visión sobre el liderazgo femenino en entornos desafiantes. A través de sus redes sociales, resaltó

el compromiso del Puerto de Quequén con la igualdad de género y la formación de nuevas generaciones de mujeres líderes en el ámbito logístico-portuario.

La participación en LIFE 2025 reafirmó el compromiso del Puerto de Quequén con el empoderamiento femenino, el desarrollo profesional continuo y la sostenibilidad en una industria clave para el comercio internacional.

## Fuerza Panameña

La ingeniera civil Deydi Araúz ha sido galardonada con el premio “Mujer de Oro 2024-2025” por Women In Mining Central America, en reconocimiento a su liderazgo y compromiso en transformar el diálogo sobre la minería en Panamá. Este reconocimiento, entregado durante la convención de la Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá (PDAC), destaca su labor en un contexto complejo para el sector minero del país.

Como gerente del Programa de Acercamiento a la Ciudadanía

de Cobre Panamá, Deydi lidera Cobre Conecta, una iniciativa que busca educar e informar a la población sobre la minería moderna y responsable. Bajo su dirección, se han realizado más de 230 actividades en todo el país, alcanzando a más de 60,000 personas, con un 90% de aprobación entre los participantes respecto al potencial de la minería responsable en Panamá.

Deydi, originaria de Chiriquí y con formación en Canadá, ha ocupado roles clave en planificación minera y representa un ejemplo de resiliencia, innovación y liderazgo



femenino en una industria tradicionalmente masculina. Su reconocimiento adquiere especial relevancia durante el Mes de la Mujer, destacando el valor del talento panameño y su impacto en sectores estratégicos para el desarrollo nacional.

## Impulso femenino

Arcos Dorados, el mayor franquiciado independiente de McDonald's en el mundo, promueve un entorno laboral inclusivo y equitativo, con políticas que aseguran el desarrollo de su talento en un ambiente de respeto y oportunidades igualitarias. Bajo principios como la humildad, inclusión y agilidad, impulsa equipos diversos y combate la discriminación con una política de cero tolerancia.

Ha creado la Red de Mujeres Arcos Dorados, una iniciativa clave dentro de su Comité de Diversidad e Inclusión, con representación en varios países y enfoque en eliminar barreras que impidan el crecimiento profesional femenino. La empresa ofrece herramientas de formación con perspectiva de género, reconocimiento por méritos y oportunidades



de liderazgo basadas en competencias.

En Costa Rica, trabaja para obtener el Sello Oro de Igualdad de Género del INAMU y participa en el programa “Espacios Seguros” para capacitar a su personal contra el acoso sexual callejero. En Panamá, busca sumarse a la Iniciativa de Paridad de Género del MIDES.

Ejemplos como Eyra González y Jacqueline Solano en Panamá, y Marcy Bolaños, Laura Núñez y Joseline Morera en Costa Rica, demuestran cómo las mujeres han crecido profesionalmente en la compañía, inspirando con sus historias de superación, liderazgo e impacto en sus comunidades y la operación empresarial.



## Jessica Solís Osorio

Gerente general de Altaplaza Mall - Panamá

**“El éxito no vale si nos perdemos en el camino”**

Su enfoque integra visión estratégica, empatía y pasión por crear experiencias con impacto duradero

**J**essica Solís Osorio ha logrado destacar en una industria retadora como lo es el retail, impulsando transformaciones relevantes desde una mirada sensible, estratégica y profundamente humana. Formada como arquitecta estructural, esta profesional panameña no solo ha proyectado espacios, sino que ha construido una carrera que refleja evolución, resiliencia y liderazgo con propósito.

Su paso por diferentes posiciones dentro de Altaplaza Mall, desde Gerente de Arquitectura hasta asumir la Gerencia General en medio de la pandemia, le permitió comprender a fondo las dinámicas técnicas, comerciales y operativas que rigen el negocio. Hoy, esa experiencia multidimensional la convierte en una líder integral, capaz de equilibrar lo estético con lo funcional, y lo estratégico con lo humano.

### **Liderazgo con esencia**

Solís concibe su rol como una puesta en escena diaria, en la que cada detalle cuenta. Bajo su liderazgo, Altaplaza Mall ha fortalecido su posicionamiento no solo como centro comercial, sino como espacio de experiencias. “Liderar con alma, corazón y resultados” no es solo una frase, sino un principio que guía su día a día. Para ella, el verdadero impacto está en lo que no siempre se ve: baños impecables, un equipo alineado, una decoración que emociona, o una atención cálida que transforma una visita en un recuerdo.

Su estilo de liderazgo se basa en la conexión con el cliente, el análisis de datos y la intuición femenina, una combinación que considera poderosa para tomar decisiones informadas pero también empáticas. Sabe que la tecnología es indispensable, pero no suficiente; por eso, apuesta por una transformación digital centrada en el ser humano y la experiencia.

### **Cultura que impulsa a las mujeres**

Solís es una firme defensora del liderazgo inclusivo. Ha promovido dentro de su organización un modelo horizontal, con oportunidades reales de crecimiento para las mujeres. Cree en las mentorías internas, en dar voz a cada colaboradora y en fomentar planes de carrera que no solo desarrollen habilidades, sino también seguridad y propósito.

Reconoce que como mujer ha tenido que derribar estereotipos, demostrar firmeza sin perder sensibilidad, y ocupar espacios con datos, resultados y confianza. Lo ha hecho sabiendo que las mujeres no solo son líderes capaces, sino también el público clave del sector retail. Su equipo, mayoritariamente

femenino, es prueba de que el talento no tiene género y que la diversidad enriquece la toma de decisiones.

### Familia, referentes y autenticidad

El motor personal de Solís tiene rostro familiar. Su madre, mujer trabajadora, disciplinada y silenciosamente fuerte, ha sido su mayor inspiración. En el plano profesional, valora profundamente la influencia de las primeras jefas que tuvo, mujeres valientes que le enseñaron que liderar desde la autenticidad es más poderoso que imitar modelos tradicionales.

Hoy, mantiene esa esencia en todos los entornos donde se desenvuelve. Es la misma mujer con su familia, con su equipo y con sus clientes. Defiende la importancia del equilibrio, entendiendo que no siempre será perfecto, pero sí necesario. “Hay poder en poner límites, y libertad en pedir ayuda”, afirma con convicción.

### El futuro del retail con rostro humano

Para Solís, el futuro de los centros comerciales está en su capacidad de reinventarse. No solo como espacios de consumo, sino como plataformas vivas de comunidad, cultura, turismo y conexión emocional. Visualiza un retail más sostenible, más conectado con la ciudad y, sobre todo, más humano. Y en esa evolución, está segura de que las mujeres tendrán un papel protagónico.

Desde su visión estratégica hasta la sensibilidad con la que gestiona cada rincón del centro comercial, Jessica Solís Osorio ha demostrado que liderar también es un acto de cuidado, de propósito y de construcción de comunidad. Su legado aspira a dejar una huella profunda: equipos empoderados, clientes conectados y una industria que entienda que lo extraordinario no siempre está en lo visible, sino en lo que se siente.

### Como arquitecta de formación que ha construido una carrera exitosa en el sector retail, ¿qué motivó a hacer esta transición profesional y cómo su formación inicial ha influido en su enfoque de gestión en Altaplaza Mall?

*Mi trayectoria ha evolucionado de forma orgánica desde que inicié en la industria de los centros comerciales. Comencé como Gerente de Arquitectura durante la etapa de construcción del proyecto; más adelante asumí la Gerencia Comercial y, en 2020, en medio de la pandemia, acepté el reto de liderar la Gerencia General de AltaPlaza Mall.*

*Mi formación como arquitecta ha sido una ventaja significativa. Me permite comprender en profundidad la infraestructura del centro comercial, sus sistemas y su funcionamiento, lo cual ha sido clave para optimizar*



*procesos y tomar decisiones informadas que mejoran la experiencia del visitante y la eficiencia operativa, junto a mi equipo.*

*Me gusta mucho aprovechar la arquitectura del mall porque se presta para realizar decoraciones de alto impacto y crear proyectos innovadores, diseñados en algunos casos por mí con apoyo del equipo de proyectos. De esta forma, proyecto parte de mi esencia en algunos rincones del centro comercial.*

### En su artículo “El Backstage de los Centros Comerciales” menciona que liderar un centro comercial es como dirigir una gran puesta en escena diaria. ¿Cuáles han sido los mayores desafíos que ha enfrentado como mujer líder en esta industria tradicionalmente dominada por hombres?

*Uno de los mayores desafíos ha sido romper los estereotipos y demostrar que se puede liderar con sensibilidad sin perder firmeza, que se puede ser estratégica y empática a la vez.*

*Como mujer, a veces se exige más, pero también eso te prepara mejor. Aprendí a ocupar el espacio con seguridad, a hablar con datos y a respaldar cada decisión con resultados.*

*Mi enfoque está en abrir camino para que el género no sea una limitante. Mi equipo está conformado por muchas mujeres con capacidades excepcionales. Además, recordemos que las mujeres somos las principales compradoras en esta industria, por lo que el aporte que podemos dar es significativo.*

**Usted señala que “la industria ha dado un giro en los últimos años”. ¿Cómo ha liderado la transformación digital y experiencial en Altaplaza Mall y qué papel juegan las mujeres en esta nueva era del retail?**

*La transformación del retail ya no es opcional, es un deber con el cliente. En Altaplaza hemos integrado experiencias físicas y digitales para crear una propuesta de valor más humana, conectada y memorable. Todo se basa en escuchar.*

*Las mujeres, con nuestra capacidad de gestionar múltiples capas emocionales y operativas a la vez, tenemos un papel clave en esta evolución. Conectamos desde lo real, desde lo que se siente, y no solo desde lo que se ve.*

**Afirma que “una empresa es el reflejo del equipo que la conforma” y que el equipo es “el activo más importante”. ¿Qué estrategias específicas implementa para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de su organización?**

*Impulsamos un liderazgo horizontal, donde cada colaboradora tenga voz y espacio para crecer. Apostamos por mentorías internas, por planes de carrera claros y por la formación continua.*

*Creo en identificar talento y proyectarlo, no retenerlo. En mi equipo, la confianza se construye día a día, con coherencia, con oportunidades reales y con un liderazgo que no compite, sino que impulsa.*

**Menciona la importancia de las “decisiones comerciales y de mercadeo basadas en datos”. ¿Cómo equilibra el análisis de datos con la intuición en su proceso de toma de decisiones, y cree que existe un enfoque femenino distintivo en este equilibrio?**

*Los datos te dicen qué está pasando, pero la intuición te puede decir por qué. Yo tomo decisiones en esa intersección, con los números como guía y la intuición como filtro. Las mujeres tenemos una intuición que muchas veces viene de escuchar, observar y conectar con otros. No es una fórmula mágica, es experiencia transformada en sensibilidad estratégica.*

**Ha destacado que el verdadero impacto está “en lo que nadie ve, pero todos sienten”. ¿De qué manera su perspectiva como mujer líder ha influido en la forma en que Altaplaza Mall diseña y ejecuta las experiencias para sus clientes?**

*Creo profundamente en crear experiencias que generen conexión emocional. No se trata solo de entretenimiento, sino de pertenencia. Como mujer, suelo prestar atención a lo que nadie ve, pero todos sienten. Es lo que marca la diferencia entre un centro comercial y un lugar que se convierte en parte de tu vida: la comodidad, la seguridad, los detalles que hacen que una familia vuelva, que una madre se sienta bienvenida o que un niño recuerde una experiencia con ilusión. Esa mirada empática y sensible influye en todo lo que hacemos.*

**A lo largo de su trayectoria profesional, ¿qué mujeres han sido sus principales referentes o mentoras, y cómo influyen en su estilo de liderazgo actual?**

*Mi madre, sin duda, ha sido mi primer referente: una mujer trabajadora, profesional, disciplinada, brillante y con una fuerza silenciosa, que me enseñó a no rendirme.*

*Profesionalmente, desde mis inicios, mis primeras jefas fueron mujeres valientes, determinadas y exigentes. Por eso, para mí, ser mujer no es sinónimo de desventaja. Siempre lo he visto como algo natural en el liderazgo, aunque sé que hay industrias donde todavía el género sí es relevante.*

*Hoy me inspira más que nunca ver a mujeres liderando desde la autenticidad, sin copiar modelos, sino creando los suyos propios, y cada vez más hombres apoyando el rol de las mujeres profesionales como una ventaja a nivel de productividad en las empresas.*



*Uno aprende de todo lo que nos pasa. Siempre intento quedarme con lo mejor de cada experiencia y aplicarlo en mi forma de proyectarme con mi equipo, trabajando con mi esencia completa. Soy la misma versión con mi familia, con mis clientes y con mi equipo.*

**Como Gerente General con múltiples responsabilidades, ¿cómo logra equilibrar su vida profesional y personal? ¿Qué mensaje transmitiría a otras mujeres líderes sobre la conciliación?**

*El equilibrio es dinámico, no perfecto. Hay días de caos y días de calma. Aprendí a priorizar sin culpas, a decir no cuando es necesario y a estar presente, sea en una reunión o en la cena con mi familia.*

*A las mujeres líderes les diría: no se olviden de ustedes mismas. El éxito no vale si nos perdemos en el camino. Hay poder en poner límites, y hay libertad en pedir ayuda.*

**Teniendo en cuenta su experiencia y visión, ¿cómo visualiza el futuro de los centros comerciales en Panamá y qué papel tendrán las mujeres en esta evolución?**

*Veo centros comerciales más humanos, más sostenibles, más integrados con la ciudad y con las personas. Espacios donde se combine comercio, cultura, turismo y comunidad.*

*Las mujeres seremos protagonistas de esta evolución, porque la escucha efectiva nos va a permitir participar desde la creación de nuevos proyectos hasta la toma de decisiones estratégicas. Nuestra capacidad de innovar desde el propósito marcará una nueva era en los centros comerciales.*

**¿Cuál le gustaría que fuera su legado como líder en el sector retail panameño? ¿Qué consejo daría a las jóvenes profesionales que aspiran a posiciones de liderazgo en entornos empresariales tradicionalmente masculinos?**


*Quisiera que mi legado sea haber liderado con alma, corazón y resultados que nacen del compromiso con las personas. Que quienes trabajaron conmigo hayan crecido y se hayan sentido parte de algo más grande. A las jóvenes les diría: crean en ustedes, prepárense, rodéense de personas que las reten y nunca bajen la cabeza ante un no.*

*El futuro de la industria también tiene rostro de mujer, y es hora de ocupar ese espacio con orgullo y determinación.*



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

PANAMÁ 

© @RevistaFactorDeÉxito  
f Revista Factor de Éxito X @RevistaFDE  
www.revistafactordeexit.com

**Jessica Solís Osorio**  
Gerente general de Altaplaza Mall - Panamá

"El éxito no vale si nos perdemos en el camino"

**El liderazgo femenino transformando el mundo empresarial**

● **Yesenia Navarro**  
CEO de BeBrave, Inc.

"No esperen a sentirse listas para comenzar; empiecen, aunque sea con miedo"

● **Johanna Chamorro**  
Fundadora y CEO de TopLine Events

La magia está en combinar lo digital con lo humano

● **Marina Abal Rosales**  
Socia en Business Transformation -  
Consulting en EY (Estrat. & Young)  
para Centroamérica y el Caribe

El propósito, bien comunicado,  
no es un discurso aspiracional:  
es un motor real

● **Andreina Pantin Vegas**

Consultora de Mercadeo y  
Planificación Estratégica

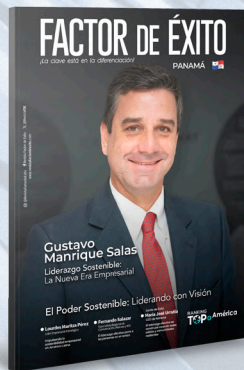
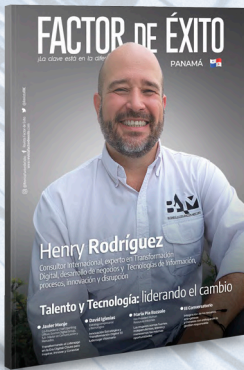
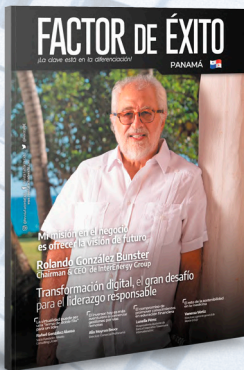
La estrategia también se  
piensa con el corazón



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE



# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



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

# Yescenia Navarro

CEO de BeBrave, Inc.

**“No esperen a sentirse listas para comenzar:  
empiecen, aunque sea con miedo”**

Transforma el marketing tradicional en plataformas  
de influencia con impacto social

**D**esde los pasillos del mundo financiero hasta los escenarios de las artes y las plataformas digitales de mayor alcance en Panamá, Yesenia Navarro ha labrado una trayectoria profesional marcada por la evolución constante y el compromiso con el impacto social. Su actual rol como CEO de BeBrave, Inc., consolida una visión integral del liderazgo femenino: una que une estrategia, comunidad y propósito.

Navarro inició su carrera como CFO en el sector bancario, participando activamente en procesos de integración financiera y de talento. Esa experiencia le dio las bases para comprender la importancia de la planificación, la gestión del cambio y el liderazgo empático, principios que ha mantenido vigentes en cada una de sus iniciativas.

Su transición hacia el emprendimiento comenzó en 2005 con la franquicia Curves y se amplió con la fundación de Top Line Events, donde durante 15 años produjo eventos artísticos y culturales, impulsando proyectos como “Teatro Bajo las Estrellas”, una gira que llevó el teatro musical de forma gratuita a todo el país. Esta etapa cimentó su pasión por la cultura como herramienta de transformación social.

En 2024, asume el liderazgo de BeBrave, Inc., agencia que integra marketing, contenido y creación de plataformas de influencia como Súper Mamás y Buenos Sabores. Con ellas, ha redefinido la forma en que las marcas se conectan con sus audiencias. Para Navarro, el éxito está en escuchar activamente, adaptarse con agilidad y construir comunidades desde la autenticidad.

Su compromiso con la equidad de género se refleja en su participación en la Iniciativa de Paridad de Género, la Asociación de Directoras de Panamá y Voces Vitales. Estas experiencias han fortalecido una forma de liderar que no solo apunta al éxito empresarial, sino a la transformación estructural.

También es inversionista en sectores clave como agroindustria, tecnología y gastronomía, apostando por modelos sostenibles y talento local. Su visión de negocios se enfoca en proyectos con propósito, escalabilidad y liderazgo comprometido.

Auténtica y resiliente, Navarro cree firmemente en el poder de la sororidad, el servicio y la coherencia como principios para liderar. En cada paso, transmite un mensaje poderoso: “cuando una mujer lidera con propósito, transforma generaciones”.

**Usted ha desarrollado una trayectoria excepcional, desde el mundo financiero hasta la fundación de plataformas de influencia como Súper Mamás o Buenos Sabores. ¿Cómo ha logrado integrar la visión empresarial con un propósito de impacto social?**

*Mi trayectoria ha estado marcada por una búsqueda constante de propósito. Inicé en el mundo financiero, donde desarrollé habilidades analíticas, estratégicas y de liderazgo. Luego, las puse en práctica al incursionar en el emprendimiento a través de Curves, una franquicia de gimnasios solo para mujeres. Sin embargo, fue cuando me convertí en madre que comprendí que podía usar mi experiencia para crear algo con impacto social.*

*Así nació Súper Mamás, una plataforma que combina visión empresarial con un propósito claro: empoderar a las mujeres y madres de Panamá a través de educación, contenido y comunidad. Lo que hacemos en BeBrave no es solo marketing, es construir puentes entre marcas y personas, generando valor real para ambos.*

**Como CEO de BeBrave, Inc., ha liderado la evolución de una agencia tradicional hacia un ecosistema de marketing de experiencias y construcción de comunidades. ¿Cuál ha sido la clave para sostener ese crecimiento y mantenerse relevante?**

*La clave ha sido la escucha activa y la adaptación constante. Entendimos que las audiencias ya no buscan solo consumir contenido, sino pertenecer a comunidades con propósito. Apostamos por plataformas que conecten emocionalmente con la gente, como Súper Mamás o Buenos Sabores, y por modelos que generen valor para las marcas más allá del alcance. Invertimos en talento, tecnología y formación, pero, sobre todo, en mantenernos cerca de las personas para evolucionar con ellas.*

**A lo largo de su carrera ha impulsado espacios culturales como “Teatro Bajo las Estrellas” y ha producido más de 20 obras artísticas. ¿Qué valor considera que tiene la cultura en la construcción de una sociedad más equitativa y conectada?**

*La cultura es una herramienta poderosa de transformación. A través del arte logramos visibilizar historias, emociones y problemáticas sociales desde la empatía. “Teatro Bajo las Estrellas” nació hace más de 10 años como un espacio para democratizar el*



acceso a la cultura, brindar espacio a profesionales de las artes escénicas, conectar con nuevas audiencias y generar conversación.

Con este proyecto logramos lo que normalmente, en Panamá, logra el deporte. La cultura rompe barreras, abre espacios de diálogo y nos ayuda a construir una sociedad más humana, equitativa y conectada.

**Usted es miembro activa de organizaciones como REF Panamá, Worldwide Audiovisual Women's Association y forma parte de la Iniciativa de Paridad de Género. ¿Cómo ha influido ese activismo en su forma de liderar?**

Mi activismo ha reafirmado mi compromiso con un liderazgo con propósito. Ser parte de espacios como IPG (Iniciativa de Paridad de Género), que impulsa la igualdad de oportunidades, y ADP, que promueve el cumplimiento de la Ley 56 sobre diversidad en juntas directivas, así como mi rol en la directiva de Voces Vitales Panamá, me ha enseñado que liderar también es abrir puertas para otras.

*Estos espacios me inspiran a tomar decisiones más inclusivas, a diseñar proyectos con enfoque de género y a usar mi voz para impulsar cambios estructurales. He entendido que, para que las cosas cambien, hay que ser parte de la transformación, y no solo pensar en mi organización, sino en cómo logramos cambios que trasciendan y beneficien a los demás.*

**¿Qué estrategias ha aplicado para consolidar plataformas digitales de gran alcance que no solo informan, sino que también generan sentido de pertenencia entre sus audiencias?**

*La clave ha sido construir desde la autenticidad y la relevancia. En Súper Mamás, por ejemplo, no solo compartimos contenido, sino que generamos espacios donde las mujeres se sienten escuchadas, representadas y acompañadas. Creamos comunidad a través de experiencias, eventos, podcasts y formatos participativos que responden a sus necesidades reales. Además, nos apoyamos en datos para entender sus comportamientos y en alianzas estratégicas que nos permiten ampliar el impacto de nuestros mensajes.*

**¿Qué lecciones le dejó liderar como CFO procesos de integración financiera y de talento en el sector bancario, y cómo esas experiencias marcaron su visión como emprendedora?**

*Esas experiencias me enseñaron el valor de la disciplina, la planificación estratégica y la gestión del cambio. Ser parte de procesos de fusión me permitió comprender cómo integrar culturas, equipos y sistemas de forma efectiva. Aprendí a tomar decisiones difíciles, a comunicar con claridad y a liderar desde la empatía.*

*Todo esto ha sido clave al momento de emprender: tener una estructura financiera sólida, cuidar a las personas y adaptarse rápidamente al entorno.*

**Además de su rol en el marketing y la cultura, ha invertido en sectores como agroindustria, tecnología y gastronomía. ¿Qué criterios sigue al momento de apoyar nuevos proyectos o negocios?**

*Me interesan los proyectos con propósito, escalabilidad y equipos comprometidos. Busco iniciativas que no solo generen retorno económico, sino que tengan un impacto positivo en la comunidad. Evalúo el modelo de negocio, el liderazgo detrás del proyecto y su potencial de crecimiento.*

*Me apasionan los sectores que están transformando realidades, como la tecnología y la gastronomía, y creo firmemente en apoyar el talento local.*

**¿Qué principios personales han guiado a mantenerse firme en entornos de alta exigencia y qué mensaje le gustaría transmitir a otras mujeres que buscan liderar con propósito?**

*La coherencia, la resiliencia y la sororidad han sido mis pilares. He aprendido que siempre debo ser fiel a mis principios y valores, y procurar servir tanto a mis equipos como a mis clientes. A las mujeres que desean liderar les diría que no esperen a sentirse listas para comenzar: empiecen, aunque sea con miedo.*

*Rodéense de otras mujeres que las impulsen, confíen en Dios y nunca pierdan de vista el “para qué” de lo que hacen. Porque cuando una mujer lidera con propósito, transforma mucho más que su entorno: transforma generaciones.*



# Equidad que se vive: Arcos Dorados construye futuro con liderazgo femenino

La mayor franquicia independiente de McDonald's en América Latina y el Caribe impulsa una cultura laboral basada en la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades.

La equidad de género no es una aspiración futura en Arcos Dorados, sino una realidad presente y en constante evolución. Como el mayor franquiciado independiente de McDonald's en el mundo, y operador de la cadena de restaurantes de servicio rápido más grande de América Latina y el Caribe, la compañía ha hecho de la diversidad un pilar estratégico de su cultura corporativa.

Su política de cero tolerancia a la discriminación y su firme compromiso con la creación de ambientes laborales inclusivos se rige por cinco principios: humildad, generosidad, vocación de servicio, inclusión y agilidad. Bajo estos valores, promueve equipos diversos y fomenta el desarrollo profesional sin distinción, garantizando a sus colaboradoras igualdad de acceso a formación, crecimiento y liderazgo.

Una de sus iniciativas clave es la Red de Mujeres Arcos Dorados, una plataforma interdisciplinaria e interjerárquica con presencia regional, que forma parte del Comité de Diversidad e Inclusión de la empresa. Esta red trabaja activamente para identificar barreras, diseñar soluciones y empoderar a las mujeres en su

camino hacia posiciones de mayor liderazgo.

## Acciones que generan impacto

Consciente de que aún persisten importantes desafíos sociales y culturales que limitan el desarrollo profesional femenino, Arcos Dorados ha implementado políticas concretas para garantizar la equidad salarial, eliminar la segmentación laboral por género y facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

En Costa Rica, por ejemplo, la compañía inició el proceso para obtener la certificación de la norma nacional INTE G38-3:2021 sobre igualdad de género en el ámbito laboral. Además, trabaja para alcanzar el Sello Oro de Igualdad de Género, otorgado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), que reconoce a las empresas comprometidas con cerrar brechas de género.

También forma parte del programa "Espacios Seguros", una alianza con el INAMU y la Fuerza Pública para capacitar al personal de McDonald's en la atención y apoyo a mujeres que enfrentan acoso sexual callejero, reforzando su compromiso con la protección

y el respeto desde sus espacios físicos.

En Panamá, la empresa avanza hacia la adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), fortaleciendo la colaboración público-privada en pro de la igualdad económica entre hombres y mujeres.

"Reconocemos que las mujeres juegan un papel esencial en el éxito de nuestro negocio. La diversidad en los equipos de liderazgo no solo enriquece nuestra cultura, sino que mejora la innovación y la toma de decisiones", señalan Marianela Ureña y Adriana Paredes, gerentes de Comunicación de Arcos Dorados en Costa Rica y Panamá.

## Mujeres que inspiran, historias que lideran

Los frutos de esta política inclusiva se reflejan en trayectorias inspiradoras. Eyra González, coordinadora de Segmentos en Panamá, inició su carrera en Arcos Dorados hace más de 30 años como colaboradora regular. Hoy lidera equipos y ha sido galardonada dos veces con el premio Ray Kroc, un reconocimiento que solo el 1% de los gerentes a nivel mundial recibe.



También en Panamá, Jacqueline Solano, gerente de Operaciones, ha ocupado diversos cargos desde su ingreso en el año 2000. Su papel fue clave en la transformación operativa de las cocinas bajo el modelo “Made For You”, y en 2017 recibió el prestigioso “Premio del Presidente” por su liderazgo y excelencia.

En Costa Rica, Marcy Bolaños, gerente de Operaciones, inició como colaboradora en 1997 y, tras más de dos décadas de dedicación y mejora continua, hoy lidera equipos estratégicos. Laura Núñez, consultora de Operaciones, comenzó su trayectoria con tan

solo 18 años y ha supervisado más de ocho restaurantes, respaldada por una sólida formación académica y su paso por la Universidad de la Hamburguesa en Brasil.

Y en un ejemplo claro de inclusión, Joseline Morera Cambroner, colaboradora del restaurante McDonald’s de Cartago Centro, ha encontrado en la compañía un entorno laboral que potencia su desarrollo personal y profesional, a pesar de los desafíos físicos que ha enfrentado debido a su hemiparesia derecha.

### Compromiso que trasciende

Arcos Dorados demuestra que las acciones en favor de la igualdad no solo transforman vidas, sino que fortalecen el desempeño organizacional. Su enfoque en el desarrollo de talento femenino, el respeto a la diversidad y la promoción de entornos seguros para todas las personas, consolida su posición como referente en inclusión laboral en la región.

Más allá de hamburguesas, esta empresa sirve oportunidades. Y lo hace con valores, visión y resultados.

# Johanna Chamorro

Fundadora y CEO de TopLine Events

## La magia está en combinar lo digital con lo humano

Crea estrategias que mezclan emoción, datos y propósito para transformar industrias con liderazgo femenino

Desde el corazón de la industria creativa y agroalimentaria de Panamá, Johanna Chamorro ha construido una trayectoria empresarial que redefine los moldes del liderazgo femenino. Fundadora y CEO de TopLine Events, Chamorro ha consolidado una agencia 100% propiedad de mujer que hoy lidera con éxito proyectos para grandes marcas regionales e internacionales, al tiempo que promueve estrategias transformadoras en sectores como el agro-marketing, donde históricamente la presencia femenina ha sido mínima.

Su camino comenzó en el mundo de los medios, donde durante dos décadas lideró procesos de transformación en programación, mercadeo y comercial en televisión. Esta experiencia se convirtió en la base de su visión disruptiva, estratégica y profundamente humana. Hoy, desde TopLine, impulsa campañas que trascienden lo estético y lo técnico para conectar emocionalmente con los consumidores y dejar una huella social tangible.

Uno de sus logros más notables es el plan de comunicaciones para ANAPOR, la Asociación Nacional de Porcicultores de Panamá, una campaña que logró aumentar en 25% el consumo de carne de cerdo nacional en cuatro años. Este esfuerzo, ejecutado con creatividad, escucha activa y enfoque en el consumidor, impactó positivamente a más de 30,000 familias productoras en el país, demostrando que el marketing puede ser también una herramienta de desarrollo económico y equidad.

Chamorro defiende un liderazgo basado en la credibilidad, el aprendizaje continuo y la colaboración. Afirma que su sello femenino se expresa en la obsesión por los detalles, la empatía y el servicio impecable. Considera fundamental eliminar los sesgos en los procesos de promoción empresarial y revalorizar cualidades como la organización y resiliencia —frecuentemente desarrolladas en el ámbito familiar— como activos de liderazgo.

Comprometida con iniciativas de equidad de género, sostenibilidad y responsabilidad social, su visión también aboga por derribar las fronteras entre marketing y ventas, para crear organizaciones más integradas, éticas y competitivas. Su legado busca inspirar a futuras líderes a desafiar sus propios límites, abrazar su autenticidad y liderar con integridad en cualquier industria.

En un entorno empresarial donde la transformación es constante, Chamorro demuestra que las mujeres

pueden innovar desde la estrategia, construir con empatía y competir con ética. Su historia representa, con fuerza, el espíritu de esta edición de Factor de Éxito: liderazgo femenino que transforma realidades.

**Usted ha logrado posicionarse como una figura clave en dos sectores muy distintos: el agro-marketing y la producción de eventos. ¿Cuál considera que ha sido el mayor desafío que enfrentó al insertarse en industrias tradicionalmente dominadas por hombres?**

*Creo que la credibilidad y la reputación que uno construye como profesional (hombre o mujer) son los factores que ayudan a vencer cualquier barrera de entrada en cualquier industria. He vencido esas barreras con conocimiento y experiencia obtenida de primera mano, “arremangándome” la camisa, reemplazando los tacones por zapatillas y ensuciándome las manos; además, con una actitud curiosa y de humildad, ya que siempre he sabido aceptar cuando no sé algo y rodearme de expertos dispuestos a enseñarme.*

*Particularmente, al exponer los aspectos técnicos de los eventos, es cuando más he sentido que un cliente o proveedor tiende a no tomar en serio la opinión de una mujer; entonces eso es lo primero que me aseguro de entender. Por ejemplo, la primera parte de mi carrera la construí en televisión, y me encantaba sentarme en la unidad móvil a ver cómo operaban los técnicos, cómo eran los tiros de cámara, cómo tomaban decisiones en un show en vivo, etc.*

*Tenemos que estar preparadas para que nadie nos “eche cuentos” y rodearnos de mentores que nos guíen y de gente talentosa que nos rete a aprender más.*

**En su rol como CEO de TopLine, ha liderado proyectos para marcas internacionales y ha creado plataformas propias de contenido. ¿Qué estrategias considera fundamentales para construir una agencia sostenible, innovadora y con sello femenino?**

*Mi reto más grande es mantener a TopLine como una empresa relevante para mis clientes. Para lograrlo, ha sido clave darle un espacio frontal a la creatividad y la innovación, ya que es un negocio muy impactado*

*por la tecnología y en el que la creatividad se puede aplicar de muchísimas formas para solucionar un mismo problema. Me gusta rodearme y conocer a gente talentosa y creo que las colaboraciones son la fórmula para el éxito sostenible. El sello femenino lo ponemos en la obsesión por los detalles, el buen servicio y la empatía en el trato.*

**El plan de comunicaciones desarrollado para ANAPOR ha logrado un aumento del 25 % en el consumo de carne de cerdo nacional. ¿Cuáles fueron los factores clave de este éxito y qué impacto social destaca de esta campaña?**

*Lo primero fue aprender de otras asociaciones que han realizado campañas exitosas en pro del consumo de carne de cerdo; los amigos de Porkcolombia me abrieron las puertas en representación de ANAPOR (la Asociación Panameña de Porcicultores) y su colaboración fue crucial para nuestro éxito. Lo segundo fue medir y entender la percepción y los hábitos del consumidor a través de un estudio muy robusto, es decir, dejar que el consumidor nos dijera qué hacer. Suena obvio, pero tendemos a imponer nuestro punto de vista, y en este caso, cada productor de la asociación tenía una idea diferente.*

*La realidad es que el consumidor tiene todo el poder, así que invertimos en escucharlo: entendimos claramente los retos y oportunidades en los que debíamos concentrarnos. Aunque el presupuesto era limitado, trabajamos con astucia para optimizarlo. Nos enfocamos en cuatro grandes mensajes estratégicos y fuimos consistentes y disciplinados en mantenerlos: valor nutritivo, variedad, sabor y orgullo nacional. En base a estos pilares desarrollamos, durante cuatro años, un plan anual de acciones que incluyó recetarios digitales, contenido didáctico sobre el valor nutritivo de la carne de cerdo, la celebración del Día de la Carne de Cerdo, y hasta un concurso llamado “Estrella Pork”, que premió a emprendedores de restaurantes cuyos platos estelares eran de carne de cerdo.*

*Algo clave fue que, durante la pandemia, no paramos; más bien adaptamos el plan a acciones digitales, sumamos influenciadores y fuimos solidarios repartiendo comidas a doctores, enfermeras, policías, y más. ¡El impacto social ha sido multiplicador! En Panamá hay más de 7,000 granjas de cerdo que generan un empleo directo estimado de más de 30,000 personas. Mientras mejor le va al agro de nuestro país, fortalecemos nuestra seguridad alimentaria, y ese es un gran indicador de un país próspero.*

**En un entorno empresarial cada vez más digital y competitivo, ¿cómo ha integrado usted la visión estratégica con el enfoque emocional que menciona como parte de su filosofía personal?**



*He mantenido un tono personal y cercano en todas nuestras comunicaciones. Considero que la verdadera magia del marketing se da cuando el mundo digital y las experiencias en persona se combinan, y eso es justo lo que hacemos en TopLine: creamos espacios únicos llenos de experiencias en los que las marcas logran acercarse a sus consumidores para tener intercambios honestos y duraderos.*

*En nuestro diseño, las experiencias deben tener un “factor top” y contar una historia; además, deben vivir en el mundo digital para ser relevantes. Este pensamiento es justo lo que nos da una ventaja competitiva.*

**¿Qué papel ha jugado su experiencia previa en medios de comunicación en la manera en que hoy lidera procesos de transformación dentro de su empresa?**

*Trabajé en televisión por 20 años liderando diferentes áreas como Programación, Mercadeo y Comercial. Durante este tiempo, la industria experimentó transformaciones importantes, como la pulverización*

del contenido en cientos de outlets mediáticos, las redes sociales, el internet, la publicidad out-of-home, los creadores de contenido, solo por nombrar algunos.

Esto sin duda me enseñó tres cosas:

1. El cambio hay que recibirlo con los brazos y la mente abiertos, sin miedo; ¡lo único seguro es que nada será igual!

2. Todos los días debemos poder desaprender y aprender con agilidad. Seamos curiosos y humildes.

3. Debemos perseguir nuestros objetivos con resiliencia; no podemos culpar a los factores externos por nuestro desempeño, tenemos que encontrar el espacio donde seamos relevantes y aportemos valor.

**Usted es parte de iniciativas y asociaciones enfocadas en equidad de género y sostenibilidad. Desde su experiencia, ¿cuáles son las mejores prácticas que las empresas pueden adoptar para fomentar el liderazgo femenino en sus organizaciones?**

Mi pensamiento, y lo que apporto a las diferentes asociaciones a las que pertenezco, es que la mujer profesional debe ser considerada de manera equitativa y justa. No soy de la opinión de que a una persona se le debe otorgar un trabajo por su sexo, sino por su capacidad y preparación. Ahora bien, una empresa o junta directiva optimiza sus resultados cuando tiene diversidad en sus líderes, quienes aporten puntos de vista y experiencias variados; por lo tanto, es importante lograr un balance representativo y justo.

Fomentar el liderazgo femenino entre profesionales es algo con lo que me identifico porque veo constantemente cómo el potencial de muchas mujeres es limitado por su entorno e incluso por sus propias creencias.

Puedo pensar en varias acciones:

1. Asegurar que las políticas de promoción dentro de la empresa sean justas y sin sesgos.

2. Capacitar a las mujeres, dándoles herramientas para maximizar su potencial.

3. Considerar en el perfil de un líder habilidades propias de una madre, como la organización, la responsabilidad y la paciencia.

*Si escalar el Everest es algo que suma a la hora de evaluar a un candidato para una posición de liderazgo, ¿no debería sumar igual ser mamá de tres hijos universitarios?*

**En su opinión, ¿cómo puede el liderazgo femenino contribuir de forma distinta y valiosa a la innovación empresarial y a la construcción de culturas organizacionales más humanas?**

Las mujeres traemos a la mesa un pensamiento y una manera muy diferente de solucionar problemas, que son clave para la competitividad de cualquier organización. Representamos al consumidor femenino, que en la mayoría de las industrias está al centro de la toma de decisiones de compra. Por otro lado, traemos una fibra de sensibilidad humana que hoy es esencial para la cultura organizacional en medio de un entorno cada vez más ágil y digital.

Además, promovemos un liderazgo positivo; en muchas mujeres veo latente el deseo de probarle al mundo que sí podemos, que sí somos capaces y que nuestras voces deben ser escuchadas. Por lo general, esto se refleja en el nivel de compromiso, la resiliencia y en dar la milla extra a las organizaciones.

**Más allá de su trayectoria profesional, ¿cuáles valores personales han guiado su camino como líder y qué legado le gustaría dejar en la industria y en su equipo?**

Hay dos ideas que me gustaría compartirles:

La primera, es borrar con todas sus fuerzas las líneas entre las áreas de mercadeo y ventas. Estas dos áreas deben trabajar como una sola fuerza conquistadora, compartir insights, creatividad, bases de datos, objetivos y compensación. La comercialización debe sentirse como objetivo propio de todos en una empresa.

La segunda, es trabajar con una ética inquebrantable y responsabilidad social. ¡Amo competir!

La competencia es el mejor incentivo para un equipo de trabajo, pero cuando las condiciones son justas. Los negocios deben hacerse porque son beneficiosos para la empresa, el colaborador y la sociedad. Cuando ese balance se altera, nos condenamos a la mediocridad.

A portrait of Marina Abal Rosales, a woman with long brown hair and black-rimmed glasses, sitting on the floor. She is wearing a white button-down shirt and dark blue jeans. She has a watch on her left wrist and several beaded bracelets on her right wrist. She is smiling slightly and resting her chin on her left hand.

# Marina Abal Rosales

Socia en Business Transformation - Consulting en EY  
(Ernst & Young) para Centroamérica y el Caribe

**El propósito, bien comunicado, no es un  
discurso aspiracional: es un motor real**

Su visión integradora conecta eficiencia, empatía y propósito para  
transformar empresas en la región

**M**arina Abal Rosales se ha consolidado como una de las voces más influyentes en transformación organizacional en Centroamérica y el Caribe, con más de tres décadas de experiencia en el mundo de la consultoría. Desde su actual posición como Socia en Business Transformation de EY, lidera procesos complejos de cambio con un enfoque que combina metodología rigurosa, visión estratégica y un profundo respeto por la cultura organizacional. Su trayectoria profesional incluye roles clave en firmas de consultoría como Deloitte y Accenture, donde forjó su habilidad para traducir retos complejos en soluciones viables y sostenibles.

El liderazgo de Abal se distingue por su capacidad para co-crear soluciones desde la confianza, conectando a las personas con el propósito de los cambios que impulsan. Esta filosofía ha sido esencial en su acompañamiento a empresas de distintos sectores que buscan redefinir modelos operativos, modernizar su gestión o emprender transformaciones digitales. A lo largo de su carrera, ha liderado procesos que combinan eficiencia con impacto social, demostrando que es posible mejorar indicadores de negocio mientras se amplía el acceso a servicios o se promueve la inclusión.

En una edición dedicada al liderazgo femenino, su testimonio es especialmente relevante. Para Abal, la presencia de mujeres en la alta dirección ha dejado de ser excepcional. Hoy, son muchas las que lideran transformaciones significativas, combinando estrategia con escucha activa, y resiliencia con sostenibilidad. Ella misma ha sido promotora de espacios de mentoría y redes de apoyo que potencian el talento femenino, tanto dentro de EY como entre sus clientes. Iniciativas como Women Fast Forward o el programa Woman PowerUp son muestra de su compromiso con una equidad tangible.

Su enfoque humanista y su sensibilidad para identificar tensiones internas en las organizaciones hacen de ella una líder capaz de manejar la complejidad con empatía. La escucha activa, uno de los pilares de su estilo de liderazgo, ha sido clave para alinear equipos y gestionar conflictos en entornos de alta exigencia. En sus propias palabras, transformar una organización requiere tanto de metodología como de conexión emocional, porque solo desde la comprensión real de las personas se logra sostener el cambio.

Abal encarna el nuevo paradigma del liderazgo: uno que no solo dirige, sino que inspira. Su labor no solo deja huella en las organizaciones, sino también en las personas que las integran, generando una cultura de evolución continua basada en la colaboración y el propósito.

**A lo largo de su destacada trayectoria en consultoría, ¿cuáles considera que han sido los factores clave que le han permitido liderar procesos de transformación en organizaciones complejas de la región?**

*¡Qué buena pregunta para reflexionar! La consultoría ha evolucionado mucho desde que inicié mi carrera y, si bien siempre he trabajado en la misma región, las necesidades de los clientes, la naturaleza de los proyectos de cambio y su complejidad son totalmente distintas. Liderar procesos de transformación en organizaciones complejas de Centroamérica y el Caribe requiere mucho más que metodologías sólidas. A lo largo de mi trayectoria, he identificado cinco factores clave que han marcado la diferencia en estos procesos:*

*Una comprensión profunda del contexto para poder entender el ritmo, la cultura y sus tensiones internas. No se puede transformar lo que no se entiende.*

*Conectar a las personas con el propósito. Los procesos de transformación suelen verse como iniciativas técnicas o estructurales, pero el verdadero motor del cambio son las personas.*

*Contar con capacidades para el buen gobierno del proyecto, los canales de comunicación y los indicadores de avance, sin perder la empatía y el acompañamiento emocional en el proceso.*

*Flexibilidad ante lo inesperado, porque en nuestra región los entornos son volátiles y los procesos de cambio nunca siguen un camino lineal. La capacidad de adaptar los planes sin perder el rumbo ha sido clave. Esto implica trabajar con escenarios, anticipar riesgos y, sobre todo, mantener conversaciones de alto nivel con los líderes para tomar decisiones con agilidad.*

*Co-crear desde la confianza. Ningún proceso de transformación funciona si se impone desde afuera. Los cambios más sostenibles han sido los que hemos co-creado con equipos internos, escuchando a la*

organización y construyendo confianza en cada paso. Esa confianza es lo que permite sostener el cambio incluso cuando hay fricción o fatiga.

He tenido el privilegio de acompañar transformaciones tecnológicas, construcción de nuevos modelos operativos, rediseños organizacionales y cambios culturales. En todos los casos, lo que realmente hizo la diferencia fue haber combinado visión estratégica, empatía, estructura y una genuina vocación por ayudar a las organizaciones a evolucionar sin perder su identidad. Me gusta decir que en los procesos de transformación (cualquiera sea su naturaleza), nosotros nos encargamos de hacer que las cosas ocurran. Y si bien parece obvio, pasar de una idea, una estrategia, un plan de iniciativas a la implantación es un esfuerzo de alta complejidad que requiere de una mezcla de ciencia y arte: hay mucho de metodología y también mucho de emoción y conexión.

**Usted ha sido una impulsora activa del liderazgo femenino desde la acción. ¿Cómo ha evolucionado, desde su perspectiva, el rol de las mujeres en la alta dirección en Centroamérica y el Caribe?**

En los últimos 10 años hemos sido testigos de una evolución significativa —aunque aún incompleta— del rol de las mujeres en la alta dirección en Centroamérica y el Caribe. Las mujeres han dejado de ser una excepción como CEO, en los comités ejecutivos y en los niveles directivos de las organizaciones, para convertirse, en muchos casos, en impulsoras clave de la transformación organizacional, la innovación y la sostenibilidad empresarial.

Este cambio ha sido posible gracias a una combinación de factores: mayor acceso a educación superior de calidad, redes de mentoría más estructuradas, políticas de diversidad más robustas y, sobre todo, el esfuerzo de muchas mujeres que han liderado desde la acción, abriendo camino con resultados concretos.

Hoy vemos a mujeres dirigiendo instituciones financieras, multinacionales, organismos multilaterales y empresas familiares, aportando una visión integradora que combina estrategia, empatía y resiliencia.

Tenemos extraordinarios ejemplos de mujeres en el país que ocupan posiciones de liderazgo desde donde siguen impulsando a otras mujeres en el desarrollo de sus carreras y generando la credibilidad que aún parece que se exige a una mujer para llegar a estas posiciones, más allá de sus credenciales y experiencia.

No obstante, no se trata solo de ocupar cargos: lo relevante es cómo estas líderes están redefiniendo el estilo de liderazgo. Así, vemos cómo incorporan la escucha activa, la visión colaborativa, la sostenibilidad y el propósito como ejes fundamentales de sus decisiones.

Aun así, hay desafíos pendientes. La representación femenina en juntas directivas sigue siendo baja y persisten brechas salariales y de participación. Por eso, el impulso al liderazgo femenino no puede ser un discurso, sino una estrategia deliberada: con patrocinio interno, planes de sucesión y métricas que midan avances reales y hagan concreta la aspiración de un liderazgo diverso y representativo.

**Desde su rol como socia en EY, ¿qué estrategias efectivas han implementado para fomentar la equidad de género dentro de la firma y entre sus clientes?**

En EY, el tema de la equidad de género es de gran relevancia, y ello se manifiesta en la creación de programas como Women Fast Forward, que busca acelerar la equidad de género en el ámbito empresarial. Además, apoyamos a las mujeres emprendedoras en su crecimiento y expansión con iniciativas como Entrepreneurial Winning Women™.

Internamente, fomentamos una cultura inclusiva mediante mentorías, redes de apoyo y políticas de desarrollo profesional equitativas. Impulsamos espacios seguros para llevar conversaciones que permitan compartir desafíos, lecciones aprendidas y estrategias para impulsar la carrera de las mujeres, manejar los retos de la vida familiar y profesional, y, sobre todo, promover su liderazgo en el entorno empresarial.

Para nuestros clientes, contamos con sesiones y talleres como el programa Woman PowerUp, diseñado para empoderar a mujeres y acelerar su desarrollo profesional. Creado por Stacy Gorin en EY Estados Unidos, el programa se ha adaptado y replicado a nivel internacional, incluyendo toda América Latina. Su objetivo es fomentar el liderazgo femenino empresarial a través de herramientas y estrategias para ampliar redes de contacto, acceder a contenido exclusivo sobre empoderamiento femenino, reflexionar sobre el desarrollo profesional y personal, y fortalecer el compromiso con su propósito.

**¿Podría compartir algún caso reciente de transformación organizacional liderado por usted que ejemplifique cómo se puede conectar eficiencia operativa con propósito?**

*Este tema es fascinante. Podría compartir el caso reciente en el que colaboramos en la región con una entidad del sector financiero para redefinir su modelo operativo, buscando mejorar la experiencia del cliente y capturar oportunidades de eficiencia presentes en el modelo actual. A través de la transformación de procesos y la implementación de soluciones digitales de extremo a extremo, logramos mejorar la experiencia del cliente, incrementar indicadores como el NPS y aumentar la eficiencia en un 22%.*

*Simultáneamente, alineamos estas mejoras con su propósito de brindar servicios financieros inclusivos, ampliando su alcance a comunidades previamente desatendidas y atrayendo nuevos clientes. De esta forma, esta transformación no se enfocó únicamente en la eficiencia por sí misma, sino en conectar a toda la organización con el sentido del cambio y sus beneficiarios. Así es como las personas se convierten en agentes activos de esa transformación. El propósito, bien comunicado, no es un discurso aspiracional: es un motor real de compromiso, productividad y resiliencia organizacional.*

**En su experiencia, ¿cuáles son las competencias distintivas que el liderazgo femenino aporta hoy a la transformación digital y organizacional en las empresas?**

*En mi experiencia, el liderazgo femenino aporta competencias profundamente valiosas en los procesos de transformación digital y organizacional, no solo por su capacidad técnica, sino por su enfoque humano, integrador y estratégico. En un entorno donde el cambio es constante y los desafíos son complejos, estas cualidades marcan una diferencia real.*

*Las mujeres en posiciones de liderazgo suelen tener una alta capacidad de empatía, lo que les permite comprender no solo los aspectos técnicos del cambio, sino también su impacto en las personas. Esto es clave en transformaciones digitales, donde el éxito no depende únicamente de la tecnología implementada, sino de su adopción efectiva por parte de los equipos.*

*También considero relevante que, en escenarios de disrupción —como lo son las transformaciones digitales—, la inteligencia emocional es crítica. Las mujeres suelen destacar por su capacidad de contener, acompañar y alinear emocionalmente a los equipos en momentos de ambigüedad o resistencia.*

**¿Qué papel juegan la mentoría y las redes de apoyo en su carrera y cómo promueve estos espacios para otras mujeres líderes?**

*La mentoría es fundamental en el desarrollo profesional. Nos permite avanzar más rápido, cometer menos errores y recorrer el camino profesional de forma menos difícil. Siempre que converso con mis equipos, les hablo de la importancia de encontrar un mentor y compartir esos espacios de confianza para gestionar esas dificultades, grandes y pequeñas, que vivimos a lo largo de la vida profesional.*

*Contar con guías y modelos a seguir me ha permitido superar desafíos, gestionar momentos difíciles, recibir apoyo y avanzar. Por ello, tengo un compromiso permanente con la mentoría y con promover espacios de ayuda donde las mujeres podamos compartir experiencias, aprender y fortalecernos mutuamente.*

**Usted ha señalado la importancia de la empatía y la escucha activa en su estilo de liderazgo. ¿Cómo estos valores han influido en su manera de gestionar equipos y proyectos?**

*La empatía y la escucha activa me permiten comprender las necesidades y preocupaciones de mi equipo, creando un ambiente de confianza y colaboración. Estos valores facilitan la resolución de conflictos, la toma de decisiones inclusivas y el compromiso de los colaboradores con los objetivos del proyecto.*

*Se dice más fácil de lo que resulta aplicarlo: tendemos a hablar mucho y escuchar poco, saltamos rápidamente a conclusiones y generamos juicios con mucha velocidad. Por ello, es fundamental aprender a hacer preguntas, escuchar con atención, evitar asumir cosas y mantener la conexión. Considero que estas habilidades me han demostrado ser esenciales para construir equipos cohesionados, fomentar la innovación y alcanzar resultados sostenibles.*

**¿Qué consejo le daría a las nuevas generaciones de mujeres profesionales que buscan abrirse paso en industrias tradicionalmente dominadas por hombres?**

*Les diría que crean en su potencial y busquen constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Que encuentren su voz y la usen sin temor. Es fundamental construir una red de apoyo, buscar mentores y no tener miedo a asumir nuevos retos ni salir de su zona de confort.*

*La perseverancia, la autenticidad y la confianza en sí mismas serán sus aliadas para aprender, evolucionar, romper barreras y liderar con impacto.*

# Andreina Pantin Vegas

Consultora de Mercadeo y Planificación Estratégica

## La estrategia también se piensa con el corazón

Desde la planificación hasta la mentoría, acompaña a mujeres a liderar con autenticidad, estructura y visión social

Desde su convicción de que las ideas bien estructuradas pueden cambiar realidades, Andreina Pantin ha construido una carrera que entrelaza estrategia, creatividad y acción con impacto social. Su camino profesional, que comenzó en el mundo corporativo y evolucionó hacia la consultoría de innovación, la ha posicionado como una referencia clave en el ecosistema emprendedor de América Latina. Es licenciada en Administración de Empresas por la UNIMET, MBA del IESA, y posee estudios en Emprendimiento e Innovación, así como una certificación en Emprendimiento Femenino por la Universidad de Cornell.

Luego de siete años liderando lanzamientos de productos en empresas de consumo masivo, Pantin decidió transitar al mundo de la consultoría estratégica. Desde hace más de una década, acompaña a organizaciones, instituciones y emprendedores en la creación de soluciones sostenibles, planes de negocio, estrategias de mercadeo y procesos de innovación con una mirada centrada en las personas.

Su metodología “Emprendiendo paso a paso” ha empoderado a cientos de mujeres a transformar sus ideas en proyectos viables. Integrando herramientas como Design Thinking, Lean Startup y Océano Azul con un lenguaje accesible y humano, esta guía se ha convertido en una hoja de ruta esencial para quienes buscan emprender con propósito y estructura.

Pantin reconoce que, aunque las mujeres cuentan con una gran capacidad para innovar desde la empatía, el impacto social y la conexión emocional con sus audiencias, todavía enfrentan barreras estructurales. Por eso, su trabajo no se limita a la estrategia empresarial: también se enfoca en fortalecer la mentalidad emprendedora, el empoderamiento personal y la capacidad de tomar decisiones desde la confianza.

Como mentora del Canal de Empresarias desde 2018, ha sido testigo del poder de las redes de apoyo para impulsar el crecimiento femenino. En sus palabras, pertenecer a una red es muchas veces un antes y un después para las emprendedoras, no solo por los recursos y conocimientos compartidos, sino por las conexiones humanas que se generan.

Ha trabajado con empresas como Piaggio, Laboratorios Vita y Banesco, y lideró proyectos memorables como el relanzamiento de la marca Borocanfor. En ese caso, logró rejuvenecer una marca tradicional sin perder su esencia, equilibrando modernidad con la fidelidad emocional de sus consumidores.

Su experiencia en talleres de innovación con equipos diversos y multiculturales le ha demostrado que la riqueza está en la diversidad de perspectivas. Cree firmemente que el respeto y la apertura mental son claves para que esa diversidad se convierta en sinergia y acción.

Fiel a sus principios de autenticidad, honestidad y mejora continua, Pantin transmite a quienes la rodean que la excelencia no es perfección absoluta, sino avanzar con coherencia, aprender en el camino y nunca perder de vista el valor de lo que nos hace únicas. Su liderazgo femenino, empático y estratega, representa fielmente el tipo de transformación que está reescribiendo las reglas del mundo empresarial.

### **A lo largo de su trayectoria profesional, ¿cómo ha logrado combinar la innovación estratégica con un enfoque centrado en el desarrollo femenino?**

*Tanto trabajando con el equipo de desarrollo de productos —conformado principalmente por mujeres— como con emprendedoras, he comprobado que las mujeres poseemos un gran poder de creación, sentido social y empatía, factores clave para innovar. Como consultora y mentora, he aprovechado estas cualidades naturales para impulsar a mis clientas a desarrollar negocios que no solo generen ingresos, sino también impacto social. Asimismo, la capacidad femenina de conectar empáticamente con el cliente me ha servido para motivarlas a conocerlo más profundamente y entender sus necesidades y deseos, con el fin de generar soluciones de mayor valor.*

*Aunque contamos con muchas fortalezas para emprender, aún se requiere mayor apoyo en empoderamiento, recursos financieros y equidad en la carga del hogar. Por ello, mi trabajo comienza por fortalecer la mentalidad y el empoderamiento, para que las emprendedoras confíen en sí mismas y en sus proyectos. Además, abordamos estrategias de productividad y priorización, ya que conciliar la vida profesional y familiar sigue siendo un gran reto.*

### **Usted ha liderado planes de negocio en distintos mercados de América Latina. ¿Qué desafíos ha enfrentado como mujer en estos procesos y cómo los ha superado?**

*Uno de los principales desafíos fue ingresar en espacios dominados por hombres —inversionistas, directivos, ejecutivos— donde, al ser consultora independiente, muchas veces se percibía mi labor como un emprendimiento de medio tiempo o una extensión de mi rol maternal. Esto me obligó a proyectar una presencia profesional firme desde el primer momento y, sobre todo, dejar que mis resultados hablaran por mí.*

La clave fue escuchar activamente a mis clientes, demostrar mi experiencia y entregar resultados que superaran sus expectativas, convirtiéndome en una aliada estratégica. En este entorno, donde las relaciones se basan en la confianza, aprendí que ser cercana no implica estar disponible 24/7, y que el respeto profesional se construye estableciendo límites claros y saludables.

**Desde su perspectiva, ¿cuáles son las competencias clave que definen el liderazgo femenino en la actualidad?**

Como mencioné antes, la empatía y la capacidad de ponerse en el lugar del otro nos permite conectar emocionalmente con las personas. A esto se suma nuestra sensibilidad social, que lleva a muchas mujeres a crear negocios con impacto positivo en sus comunidades. Por ejemplo, una emprendedora ideó un marketplace para productos de bebé luego de conocer el caso de una madre asesinada durante una venta informal; como madre, la noticia le afectó profundamente y decidió crear una startup segura para otras madres.

Además, la resiliencia y la adaptabilidad son competencias femeninas fundamentales, ya que nos permiten levantarnos en momentos difíciles y ajustar nuestros planes sin perder el propósito.

**En su experiencia como autora de la metodología “Emprendimiento Paso a Paso”, ¿qué impacto ha observado en las mujeres emprendedoras que la han aplicado?**

Esta metodología les ha proporcionado una hoja de ruta clara, generando mayor confianza y una base sólida para desarrollar sus negocios. Muchas de las profesionales con las que he trabajado no tienen formación en administración, y el método les permite entender conceptos clave como la investigación de mercado o el análisis financiero.

El área financiera, especialmente, suele ser un punto débil. Recuerdo el caso de una empresaria que ya tenía su negocio en marcha, pero no conocía sus costos reales; al hacer el análisis, descubrió que ganaba mucho menos de lo que pensaba. Con estrategias de ajuste de precios y aumento de clientes, logró incrementar sus ganancias.

**¿Qué papel considera que juegan las redes de mentoría y apoyo en el crecimiento profesional de las mujeres en el entorno corporativo?**

Desde 2018, soy speaker y mentora en el Canal de Empresarias y he sido testigo de cómo estas redes empoderan a las mujeres. No solo brindan recursos y mentoría, también generan conexiones valiosas que se traducen en amistades, clientas, proveedoras y experiencias compartidas. En el ámbito corporativo, existen redes como ADP en Panamá, que fomentan la inclusión de mujeres en juntas directivas.

**A través de sus talleres de innovación, ha capacitado a diversos equipos. ¿Cuál ha sido el mayor aprendizaje que se lleva de trabajar con grupos diversos y multiculturales?**

En mis talleres de innovación conformamos equipos multidisciplinarios, con personas de distintas áreas, géneros, culturas y generaciones. Cuanto más diverso es el grupo, mayor es la sinergia y más rica la conversación. Sin embargo, es crucial establecer una comunicación basada en el respeto y la apertura, pues incluso hablando el mismo idioma, pueden existir diferencias en la forma y tono de expresión.

**¿Podría compartirnos algún dato que refleje el éxito o impacto tangible de alguna de sus estrategias implementadas en organizaciones como Piaggio, Laboratorios Vita o Banesco?**

Uno de los proyectos más significativos fue el relanzamiento de la marca Borocanfor, un talco para pies con más de 60 años en el mercado venezolano. Aunque su desempeño era excelente, su imagen estaba desactualizada. Realizamos un rediseño del empaque, refrescamos el logo y la etiqueta, manteniendo los colores originales para conservar la esencia de la marca. Además, lanzamos una nueva versión del producto. El resultado fue un rejuvenecimiento exitoso de la marca, que logró mayor atractivo sin perder su identidad.

**Finalmente, en lo humano, ¿qué valores o principios personales considera que han sido pilares fundamentales en su camino profesional y cómo los transmite a quienes la rodean?**

Para mí, la autenticidad es fundamental. Todos somos únicos, y eso es lo que nos diferencia. Siempre recuerdo un ejercicio fotográfico en el que, pese a tener el mismo modelo y entorno, ninguna imagen fue igual; cada persona aportó su perspectiva y estilo. Así funciona también con los proyectos profesionales.

La honestidad y la búsqueda de la excelencia también guían mi camino. Aunque en innovación he aprendido que “mejor hecho que perfecto”, es parte de mi naturaleza querer mejorar constantemente. Hoy comprendo que la mejora continua se puede lograr sobre la marcha.

# Kateryna Olek

Diseñadora de moda y fundadora de Dressing the Dreams

**"El lugar no define el alcance de un sueño, sino la fuerza con la que lo construimos"**

Su academia y plataforma internacional visibilizan y transforman el liderazgo femenino desde la industria de la moda

Desde la pasarela hasta la educación, la trayectoria de Kateryna Olek es un testimonio vivo de cómo la pasión, la determinación y el propósito pueden trascender geografías y revolucionar industrias. Diseñadora de moda ucraniana radicada en México, Kateryna ha canalizado su creatividad y visión en dos iniciativas de alto impacto: la academia "Dressing the Dreams" y el evento "Fashion Leader México". Ambas plataformas no solo han consolidado su liderazgo, sino que también han contribuido a redefinir los estándares de inclusión y visibilidad en el competitivo mundo de la moda.

Con más de 800 alumnos de diversas nacionalidades, su academia ha derribado fronteras, formando nuevos talentos desde una metodología que mezcla la técnica con el autoconocimiento, y el diseño con el sueño de emprender. Olek no solo enseña a confeccionar prendas, sino a construir futuros sostenibles con una visión clara de propósito y autenticidad.

Al mismo tiempo, su evento "Fashion Leader México" se ha convertido en un semillero de oportunidades para creativos emergentes y consolidados. Kateryna comprende desde su propia experiencia lo que significa carecer de espacios de proyección. Por eso, ha creado un escenario donde se celebra la diversidad y se enaltece el talento que por mucho tiempo ha permanecido invisible.

Su liderazgo, profundamente humano, está arraigado en valores como la constancia, la humildad, la disciplina y la empatía. En un entorno competitivo como el de la moda, Kateryna apuesta por liderar con alma, por construir redes de apoyo que impulsen a otras mujeres a confiar en su poder y a transformar el miedo en acción.

Las redes sociales han sido un aliado estratégico para amplificar este mensaje. A través de ellas, Kateryna ha conectado con miles de personas alrededor del mundo que hoy forman parte de una comunidad vibrante, solidaria y creativa que ve en la moda un canal de expresión, de cambio y de empoderamiento.

Su impacto también se ha sentido en las pasarelas internacionales. Al llevar las creaciones de sus alumnos a escenarios de Argentina, Italia, Francia o Colombia, Kateryna ha demostrado que el talento no entiende de fronteras, ni de etiquetas. Cree firmemente en una industria que abrace la diversidad, que celebre la representación femenina

y que transforme la moda en un espacio más justo y accesible para todos.

Desde Ucrania hasta México, su historia es una inspiración para quienes sueñan en grande. Para ella, el verdadero liderazgo femenino consiste en liderar desde la autenticidad, empoderar desde el ejemplo y transformar desde el amor por lo que se hace.

**Usted ha logrado consolidar una carrera internacional en la moda desde México, creando una academia y un evento de gran impacto. ¿Qué la motivó a emprender este camino en un país distinto al de origen?**

*Lo que me motivó fue el profundo deseo de crear algo significativo a través de lo que amo. Siempre he creído que cuando trabajamos desde el corazón, con pasión, disciplina y propósito, los frutos llegan, sin importar el lugar en el que nos encontremos. Mi sueño empezó en Ucrania, con la visión de convertir mi ciudad natal en una capital de la moda. Y aunque la vida me trajo a México, comprendí que uno puede sembrar belleza, transformación e impacto donde sea que esté. Hoy, estoy convencida de que el lugar no define el alcance de un sueño, sino la fuerza con la que lo construimos.*

**Con más de 800 alumnos alrededor del mundo, ¿cuál considera que ha sido el mayor aporte de Dressing the Dreams a la formación de nuevos talentos en la moda?**

*Dressing the Dreams no se trata solo de formar nuevos talentos, sino de despertar lo que ya está dentro de cada persona: su potencial, su poder creativo, su propósito. Hay miles de personas en el mundo con un talento extraordinario, pero muchas veces ese talento permanece dormido, oculto por el miedo o la falta de visibilidad. Nuestra misión es darles un espacio para brillar, para creer en sí mismas, y para que se atrevan a construir la vida y la carrera que sueñan. Porque cada persona merece ser vista, reconocida y celebrada.*

**Desde su perspectiva como diseñadora y educadora, ¿cuál es el rol del liderazgo femenino en la transformación de la industria de la moda a nivel global?**

*El liderazgo femenino tiene un poder inmenso. Las mujeres no solo damos vida en el sentido físico, también somos creadoras de realidades, de espacios, de cambios profundos. En mi comunidad, más del 95 % son mujeres diseñadoras que están transformando su entorno desde la creatividad, la sensibilidad y el compromiso.*

*Creo profundamente que cuando una mujer se permite liderar desde su autenticidad, sin limitarse ni minimizarse, no solo transforma su vida, sino la de muchas más. Y eso es lo que necesita hoy la industria de la moda: liderazgo con alma, con propósito y con impacto real.*

**Fashion Leader México ha llegado a convertirse en una referencia para diseñadores emergentes. ¿Qué importancia tiene para usted brindar espacios de visibilidad y proyección a nuevos talentos?**

*Cuando comencé mi camino como diseñadora, era muy difícil encontrar espacios profesionales que realmente abrieran las puertas para alguien que no es visible y que no tiene conexiones. Y conozco perfectamente cómo se siente ese dolor de ser rechazada o desvalorizada. Hoy, Fashion Leader es una plataforma que eleva no solo a diseñadores emergentes, sino también a quienes llevan años en la industria sin el reconocimiento que merecen. Creo que visibilizar a los creativos es abrirles puertas a nuevas oportunidades, a colaboraciones, a inversores, y también a un nuevo nivel de autoestima profesional.*

*Cuando damos luz a un talento, inspiramos a muchos más. Y eso es lo que me mueve.*

**En un entorno tan competitivo como el de la moda, ¿qué valores y habilidades considera fundamentales para lograr un liderazgo sostenible y con propósito?**

*En esta industria, quien destaca no es solo quien tiene talento, sino quien se mantiene firme en su propósito. Para mí, los pilares de un liderazgo con propósito son la constancia, la disciplina, la humildad, el enfoque y la capacidad de soñar en grande. Pero, sobre todo, la conexión con un “para qué” más grande que uno mismo. Cuando entendemos que nuestra creación es un servicio, que lo que hacemos puede tocar vidas, entonces el trabajo se convierte en misión. Y desde ahí, todo cambia.*

**Usted ha llevado las creaciones de sus alumnos a pasarelas internacionales. ¿Qué aprendizajes le ha dejado esa experiencia en términos de inclusión, diversidad y representación femenina?**

*Me ha enseñado que el talento no tiene fronteras ni etiquetas. No se trata de género, nacionalidad o edad. Todos tenemos dentro de nosotros el poder de*

*crear algo extraordinario. Lo que necesitamos son plataformas que abran las puertas, que celebren la diversidad como una riqueza, y que apuesten por la representación real. Cada pasarela en la que hemos estado es un recordatorio de que todos, sin excepción, merecemos ser vistos y escuchados.*

**¿Cómo ha utilizado las redes sociales como herramienta para amplificar su voz, inspirar a otros y construir una comunidad global en torno al diseño de moda?**

*Las redes sociales son hoy una herramienta poderosa para amplificar nuestra voz y nuestro mensaje. A través de ellas, no solo he podido compartir mi trabajo, sino también construir una comunidad global de soñadores, creadores y líderes que creen en la moda como un camino para transformar vidas. Es un espacio donde inspiras, conectas y creces junto con los demás. Y si se usa con conciencia, se convierte en un vehículo de empoderamiento y cambio.*

**¿Qué mensaje le daría a aquellas mujeres que sueñan con construir una carrera en el mundo de la moda, pero que aún dudan de su potencial o temen emprender?**

*Mi mensaje es claro: tus sueños no están ahí por casualidad. Si los tienes, es porque ya tienes dentro de ti todo lo que necesitas para hacerlos realidad. Solo falta dar el primer paso. Convierte ese sueño en una meta, ponle fecha, planifica y actúa. Nada sucede por arte de magia, pero cuando te comprometes contigo misma, cuando crees en tu valor y te rodeas de personas que también creen en ti, el camino se abre. No esperes la validación de los demás, empieza por darte permiso tú. Porque tú sí puedes. Siempre has podido.*



# Mujeres que marcan el ritmo del cambio en Panamá

Reconociendo el poder femenino desde la ciencia hasta el arte, la séptima edición de “Las 25 mujeres más destacadas” celebra el liderazgo, la resiliencia y la inspiración que define a la mujer panameña.

**E**n una destacada ceremonia, el Grupo Editorial El Siglo y La Estrella (GESE), en colaboración con la revista MÍA, llevó a cabo la séptima edición del evento “Las 25 Mujeres Más Destacadas de Panamá”. Este reconocimiento anual honra a mujeres que han dejado una huella significativa en diversos campos, incluyendo deporte, negocios, ciencia y tecnología, emprendimiento y arte.

## Un tributo al empoderamiento femenino

El evento no solo celebra los logros individuales, sino que también destaca el papel crucial de las mujeres en la transformación social y cultural del país. Al reconocer a estas líderes, se promueve la equidad de género y se inspira a futuras generaciones a perseguir sus sueños con determinación y pasión.

## Categorías y ganadoras destacadas

### Business Woman

En el ámbito empresarial, Nitzaira Watson, CEO de The Nautical Institute Panama, fue reconocida por su liderazgo y

contribución al sector marítimo. Con más de 14 años de experiencia, Watson ha sido una figura clave en la promoción de la excelencia y la innovación en la industria.

### Deporte

Atheyna Bylon hizo historia al convertirse en la primera mujer panameña en ganar una medalla olímpica, obteniendo la plata en boxeo en los Juegos Olímpicos de París 2024. Su logro no solo representa un hito personal, sino que también simboliza el avance del deporte femenino en Panamá.

### Emprendimiento

Leticia Cortés, fundadora de “El huerto de Lety”, fue galardonada por su iniciativa en promover la agricultura urbana y la educación sobre el cultivo sostenible. Su trabajo ha tenido un impacto significativo en la concienciación sobre prácticas agrícolas responsables.

### Ciencia y Tecnología

La bióloga y bioquímica Sandra López Vergès fue reconocida por su destacada labor en el Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud.

Su investigación en virología y microbiología ha sido fundamental en la lucha contra enfermedades emergentes y en la promoción de la salud pública en Panamá.

### Artista Revelación

Doralis Mela, conocida como “La Tepesita”, fue homenajeada por su trayectoria como cantante y presentadora de televisión. Su historia de superación y éxito en el mundo del entretenimiento la convierte en un ejemplo inspirador para muchas mujeres panameñas.

## Finalistas y menciones honoríficas

Además de las ganadoras, el evento reconoció a otras mujeres destacadas en sus respectivos campos:

**Business Woman:** Guimara Tuñón, Mary Quintero, Ilya Espino de Marotta y Giulia de Sanctis. Mónica Planas recibió una mención honorífica.

**Deporte:** Hillary Heron, Marta Cox, Gianna Woodruff y Damaris Young. Kristine Jiménez fue reconocida con una mención honorífica.

**Emprendimiento:** Laisy Montenegro, Coralía Salazar,



Yhanisell Chávez Miranda y Cielo Araúz. Edna Cochez recibió una mención honorífica.

**Ciencia y Tecnología:** Además de López Vergès, se reconoció a otras científicas por sus contribuciones significativas en sus áreas de especialización.

**Artista Revelación:** Odette Cortez, Kiara Pérez, Sofía Valdés y María Laura Castillero. Mafe Achurra fue distinguida con una mención honorífica.

#### **Impacto y significado del reconocimiento**

Este evento anual no solo celebra los logros individuales, sino que también subraya la importancia del empoderamiento femenino en la sociedad panameña. Al destacar a estas mujeres líderes, se fomenta un entorno más inclusivo y equitativo, donde las futuras generaciones pueden encontrar modelos a seguir y motivación para alcanzar sus metas.

La diversidad de campos representados en las categorías del evento refleja la amplitud del talento y la dedicación de las mujeres en Panamá. Desde la ciencia y la tecnología hasta el arte

y el deporte, estas mujeres han demostrado que con esfuerzo y determinación, es posible superar barreras y alcanzar el éxito.

“Las 25 Mujeres Más Destacadas de Panamá” es más que un evento de premiación; es una celebración del liderazgo, la resiliencia y la contribución invaluable de las mujeres al desarrollo del país. Al reconocer y honrar a estas líderes, se fortalece el compromiso con la equidad de género y se inspira a las futuras generaciones a continuar construyendo un Panamá más justo y próspero para todos.

# MAPFRE refuerza su compromiso con la equidad mediante una política basada en el talento y el mérito

Más del 50% de las promociones internas y nuevas contrataciones en 2024 fueron mujeres, y el 42,5% de los puestos de responsabilidad ya están ocupados por talento femenino.

La diversidad y la equidad de oportunidades forman parte esencial de la cultura corporativa de MAPFRE. La compañía aplica una política de igualdad efectiva que reconoce el esfuerzo, la preparación y el potencial de sus colaboradores sin distinción. Esta visión se traduce en resultados concretos: en 2024, más del 50% de las promociones internas y de las nuevas incorporaciones fueron mujeres, y el 42,5% de los puestos de responsabilidad ya están ocupados por talento femenino.

A nivel global, MAPFRE cuenta con una plantilla de 30.585 personas, de las cuales el 55,4% son mujeres. Estos indicadores reflejan el avance de una estrategia organizacional que valora la capacidad profesional por encima de cualquier otro factor y que busca crear entornos de trabajo inclusivos, sostenibles y competitivos.

## Gobernanza con visión paritaria

Uno de los aspectos que destaca en el modelo de gobernanza de MAPFRE es su Consejo de Administración, que actualmente tiene una composición paritaria:



además del presidente, el consejo está conformado por siete consejeros y siete consejeras. Esta representación equitativa fortalece el enfoque estratégico de la organización y garantiza que las decisiones corporativas estén alineadas con una visión plural, diversa y comprometida con la inclusión.

## Talento femenino en crecimiento

Los esfuerzos de la compañía por cerrar brechas de género han tenido especial impacto en la promoción del liderazgo femenino. En 2024, el porcentaje de mujeres en puestos directivos alcanzó el 34,5%, lo que representa un crecimiento de 1,4 puntos porcentuales respecto al año anterior. Esta tendencia responde a políticas internas orientadas a generar igualdad de condiciones, así como al impulso de iniciativas diseñadas para acompañar el desarrollo profesional de las colaboradoras a lo largo de sus trayectorias.

En países como Panamá, donde MAPFRE cuenta con una plantilla representativa, el compromiso con la equidad también es evidente: actualmente, 238 mujeres forman parte del equipo, y el 44% de ellas ocupa posiciones gerenciales. La compañía implementa su Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades y desarrolla acciones dentro de su IV Plan de Igualdad, vigente hasta



2027. Este plan establece metas claras y medibles para continuar promoviendo la presencia femenina en todas las áreas del negocio.

## Flexibilidad, mentoría y formación

Entre las medidas implementadas para consolidar una cultura organizacional más equitativa, se destacan programas de mentoría, formación en liderazgo femenino, redes internas de apoyo y flexibilidad laboral. Estos recursos permiten que el talento femenino crezca de forma sostenible y acceda a oportunidades reales de liderazgo.

Además, MAPFRE promueve espacios de encuentro y reflexión como los talleres internos para identificar barreras y oportunidades en la carrera profesional de las mujeres. Estas dinámicas permiten no solo acelerar procesos de empoderamiento, sino también fomentar un entorno de colaboración entre colegas, líderes y equipos de recursos humanos.

## Impulso a las vocaciones STEM



Consciente de la baja representación femenina en las profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), MAPFRE impulsa diversas iniciativas orientadas a promover el interés de niñas y adolescentes por estas disciplinas. Uno de los programas más emblemáticos es #ChicasImparables, implementado en España, que propone una “Ruta de Liderazgo” para jóvenes de entre 15 y 18 años. Este programa las ayuda a identificar oportunidades de emprendimiento, desarrollar habilidades tecnológicas y fortalecer sus competencias personales a través del entrenamiento en ‘soft skills’.

Asimismo, las Redes de Liderazgo Femenino en distintos países fomentan el desarrollo de mujeres líderes dentro de

la organización, priorizando su presencia en puestos estratégicos. Estas redes, además, facilitan el intercambio de experiencias, mentorías cruzadas y visibilidad del talento interno.

#### **Un modelo de gestión orientado al futuro**

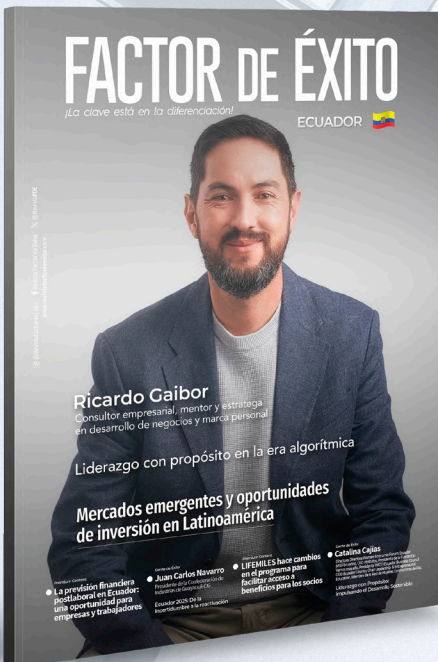
La estrategia de MAPFRE en materia de equidad no solo responde a un imperativo ético, sino también a una visión empresarial enfocada en la sostenibilidad, la competitividad y la innovación. Tal como ha señalado Juan Carlos Rondeau, director general adjunto del Área Corporativa de Personas y Organización, “mantener nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier tipo de barrera que impida que las personas alcancen su máximo potencial es clave para

el desarrollo integral de nuestro capital humano”.

En MAPFRE, el mérito, el esfuerzo y la preparación son los pilares sobre los que se construye una cultura organizacional inclusiva, donde todas las personas pueden aportar lo mejor de sí mismas. Este enfoque fortalece no solo el rendimiento de la compañía, sino también su capacidad de adaptación ante los desafíos de un entorno cada vez más dinámico y competitivo.

En definitiva, MAPFRE demuestra que aplicar una política de igualdad de oportunidades no es una meta aislada, sino una estrategia de largo plazo con impacto directo en el crecimiento empresarial, el bienestar de los empleados y la construcción de un futuro más justo e inclusivo.

# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE



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

**FACTOR DE ÉXITO**  
 ¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA 🇨🇴



**Narciso Casado**  
 Secretario Permanente del Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB)

Impulsando el desarrollo empresarial iberoamericano a través del turismo sostenible

**Mercados emergentes y oportunidades de inversión en Latinoamérica**

- Felipe Méndez
- Santiago Martínez Castilla
- Luis Quintero
- Montse Caspados

**FACTOR DE ÉXITO**  
 ¡La clave está en la diferenciación!

CHILE 🇨🇱



**Gabriela Salvador**  
 Directora Ejecutiva de Ventrust Capital y Cofundadora de ChileConverge

Del Balance Sheet a la Revolución Digital: La Visión de una Líder Financiera

**Mercados emergentes y oportunidades de inversión en Latinoamérica**

- Renato Campos Santana
- Betty Ramírez Toledo
- Erik Escalona Aguilar
- Felipe Aulá

**FACTOR DE ÉXITO**  
 ¡La clave está en la diferenciación!

NEW YORK 🇺🇸



**Alexandra Feliz**  
 Global Finance Executive

Apostar a LATAM es confiar en una región que sabe reinventarse y deslumbrar

**Mercados emergentes y oportunidades de inversión en Latinoamérica**

- Bárbara Arce
- Hilaria Rodríguez
- La Asociación de Negocios de Bayamón
- Montse Caspados

**FACTOR DE ÉXITO**  
 ¡La clave está en la diferenciación!

PANAMÁ 🇵🇸



**Eddy Silvera**  
 Asesor Financiero y Vicepresidente de AV Securities

Inversión inteligente para un futuro regional sostenible

**Mercados emergentes y oportunidades de inversión en Latinoamérica**

- César Santamaría V.
- Aldo Arístiz
- Facundo Rencih
- Montse Caspados

DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ ➡



# AWE Panamá: Mujeres que emprenden, comunidades que prosperan

Más de 50 emprendedoras panameñas inician su camino en AWE, un programa internacional que combina formación, mentoría y redes de apoyo para fortalecer el liderazgo económico femenino.

La formación de mujeres líderes en el ámbito empresarial continúa ganando fuerza en Panamá con la presentación de las cohortes 7 y 8 de la Academia para Mujeres Emprendedoras (AWE, por sus siglas en inglés). Esta iniciativa internacional, impulsada por el Departamento de Estado de los Estados Unidos, cuenta con la colaboración de la Embajada estadounidense en el país, la organización Voces Vitales Panamá y el respaldo institucional de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME).

El acto de bienvenida a las nuevas participantes se llevó a cabo en la sede de AMPYME, donde se celebró la selección de 51 mujeres panameñas que iniciarán una intensa etapa de capacitación empresarial diseñada para potenciar sus habilidades de liderazgo, gestión y crecimiento estratégico. El objetivo es claro: proporcionar herramientas concretas que les permitan fortalecer sus negocios, ampliar su impacto económico y contribuir activamente a sus comunidades.

Durante la ceremonia, se contó con la presencia del embajador de Estados Unidos en Panamá, Kevin Marino Cabrera, quien reiteró la importancia de apoyar

iniciativas que promuevan el desarrollo inclusivo. Señaló que el emprendimiento liderado por mujeres representa un factor clave en la transformación de las economías locales y que brindarles acceso a educación y redes de apoyo permite desbloquear su potencial de liderazgo.

Por su parte, Carolina Landucci, directora de Voces Vitales Panamá, compartió reflexiones sobre los logros del programa desde su implementación en el país en 2020. Explicó que AWE no solo ha proporcionado capacitación técnica a centenares de mujeres, sino que ha contribuido a generar una comunidad sólida de emprendedoras capaces de innovar, generar empleo y afrontar los desafíos del mercado con una visión clara y resiliente.

Uno de los elementos más valiosos de AWE es su enfoque integral. La metodología del programa combina contenidos en línea a través de la plataforma DreamBuilder –diseñada por la Universidad Estatal de Arizona– con sesiones presenciales que fomentan la interacción, el trabajo colaborativo y la creación de redes entre las participantes. Este acompañamiento constante permite que las emprendedoras

no solo adquieran conocimientos, sino que los apliquen directamente en el desarrollo de sus proyectos.

Además, la estructura del programa incluye mentoría especializada, acceso a asesoría personalizada, y espacios para el intercambio de experiencias con mujeres que ya han pasado por el proceso. Durante el evento, algunas egresadas de generaciones anteriores ofrecieron sus testimonios, compartiendo cómo su participación en AWE marcó un antes y un después en su camino empresarial.

Cada una de estas historias reflejó los múltiples beneficios del programa: desde el fortalecimiento de habilidades financieras y la planificación estratégica, hasta la mejora de la confianza personal y la ampliación de redes de contacto. Muchas de estas emprendedoras han logrado formalizar sus negocios, abrir nuevos mercados y generar oportunidades para otras mujeres, replicando el impacto de su crecimiento.

AWE, cuya implementación global comenzó en 2019, ha llegado a más de 90 países y ha beneficiado a decenas de miles de mujeres en América Latina, África, Asia y otras regiones. En Panamá, su presencia



ha cobrado especial relevancia gracias a la colaboración entre actores gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil comprometidas con el desarrollo inclusivo.

La alianza entre la Embajada de EE.UU., AMPYME y Voces Vitales demuestra que el empoderamiento económico femenino requiere del esfuerzo conjunto de múltiples sectores. Esta cooperación ha permitido adaptar el programa a las realidades locales, identificar perfiles con alto potencial de impacto y ofrecerles herramientas que responden a sus necesidades concretas.

El lanzamiento de las cohortes 7 y 8 de AWE llega en un momento clave, cuando los ecosistemas emprendedores demandan nuevas formas de liderazgo, visión estratégica y colaboración. Estas nuevas generaciones representan una apuesta decidida por una economía más diversa, participativa y equitativa, donde el talento femenino no solo sea reconocido, sino también impulsado y respaldado.

Más allá de la formación, AWE ofrece una experiencia transformadora. Para muchas mujeres, significa el primer

paso hacia una independencia financiera sostenible, una oportunidad para rediseñar sus vidas y convertirse en referentes dentro de sus comunidades. En este sentido, el programa no solo crea emprendedoras, sino también agentes de cambio.

Con estas nuevas generaciones, Panamá continúa fortaleciendo su compromiso con el crecimiento económico liderado por mujeres. La formación empresarial, el acceso al conocimiento y el acompañamiento en redes colaborativas son pilares fundamentales para construir una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todos.

# BENCHCLUB 20 SUMMIT 25



## HR Summit 2025 de BenchClub Panamá: liderazgo humano que conecta y transforma

Networking con propósito, tendencias globales y gestión del cambio protagonizaron el evento.

**E**l Hotel Bristol Panamá fue escenario de una experiencia transformadora para la comunidad profesional del talento humano. El HR Summit 2025, organizado por BenchClub Panamá, logró por segundo año consecutivo un lleno total, reuniendo a más de cien líderes y especialistas del sector en una jornada donde el liderazgo humano, la conexión genuina y la visión estratégica marcaron la pauta. Este encuentro, cargado de energía colectiva y propósito, superó las expectativas y dejó una huella profunda en los asistentes.

La jornada fue mucho más que un evento corporativo. Se vivió como un espacio donde las ideas

se convirtieron en acción, y donde las personas, desde distintos contextos organizacionales, encontraron inspiración y herramientas para enfrentar los desafíos actuales del liderazgo. Desde el primer momento, se respiraba un ambiente de entusiasmo y apertura, alimentado por el deseo compartido de seguir evolucionando en la gestión del talento.

El éxito del HR Summit no habría sido posible sin la confianza de un sólido grupo de aliados estratégicos que respaldaron la visión de BenchClub. Empresas de diferentes sectores se sumaron a esta iniciativa, entre ellas Hotel Bristol Panamá, PDA HRtech, MaiaHR, Prosci Latam, BeneficiaT,

Central de Uniformes, Pluxee, Buscojobs Panamá, Aden Business School, Grupo LAFISE, DP Discoteca Plasma, Cervecería Nacional, Copa Airlines, Quality Leadership University, Clarins, Curaprox, Vélez y Axxess. El respaldo de estas marcas aportó valor tangible al evento, tanto en términos de contenido como de experiencia, fortaleciendo el compromiso colectivo por impulsar prácticas organizacionales más humanas y efectivas.

El programa de la jornada estuvo cuidadosamente diseñado para ofrecer contenido relevante, actualizado y aplicable. Contó con la participación de destacados expertos, cuyas ponencias ofrecieron perspectivas valiosas sobre temas centrales en la agenda de las organizaciones. La apertura estuvo a cargo de Alex Marroquín, quien planteó un enfoque reflexivo y estratégico sobre el impacto de la inteligencia artificial en las dinámicas

organizacionales actuales. A partir de una pregunta provocadora —¿la IA reemplazará o transformará el papel humano en las empresas?— invitó a los asistentes a analizar el presente con visión de futuro.

Mariana Jasper continuó con una intervención que puso el foco en la comunicación como herramienta clave de liderazgo. Destacó la importancia de sostener conversaciones significativas, enfatizando que el verdadero impacto ocurre cuando las palabras emocionan, motivan y generan movimiento interno. Su mensaje conectó con la necesidad de cultivar vínculos genuinos en los entornos laborales, como base para construir culturas sólidas y sostenibles.

Luego, Liliana Arroyo Vargas ofreció una mirada profunda y realista sobre la gestión del cambio. En tiempos marcados por la incertidumbre, su ponencia brindó claves para preparar a las personas y a las





organizaciones ante transformaciones constantes. La audiencia valoró especialmente su enfoque empático, basado en comprender el comportamiento humano y anticipar las resistencias que suelen acompañar los procesos de evolución organizacional.

Durante el almuerzo, Génesis Suárez Oliveros compartió un análisis sobre las principales tendencias

que están redefiniendo el manejo del talento en el entorno actual. Su intervención presentó datos y casos recientes que ayudaron a contextualizar los cambios en curso y a visualizar oportunidades estratégicas para las áreas de gestión humana.

Uno de los momentos más memorables de la jornada llegó con el cierre a cargo de Gabriel Pereyra, quien lideró una dinámica de networking que trascendió los esquemas tradicionales. Con un enfoque práctico, humano y muy bien estructurado, facilitó una de las experiencias de conexión más efectivas vividas en el ámbito empresarial panameño. Los participantes no solo intercambiaron contactos, sino también propósitos, ideas y nuevas posibilidades de colaboración, en un clima de apertura y entusiasmo compartido.

La presencia institucional también añadió un valor significativo al HR Summit. La Embajadora de Argentina en Panamá, Sandra Rosana Pitta, y Pedro Escalona, Secretario General del Ministerio de Economía y Finanzas, asistieron al evento y compartieron palabras de reconocimiento sobre la importancia del capital humano como motor del desarrollo nacional. Su participación reafirmó que la gestión del talento no es solo un tema empresarial, sino también estratégico para el crecimiento del país.

Asimismo, Marisol Guizado, representante de Panamá en Positivo, estuvo presente para destacar el clima de avance y confianza que se percibe en el entorno profesional del país. Su intervención motivó a los asistentes a seguir apostando por modelos de liderazgo que prioricen el bienestar, la innovación y la colaboración.



La jornada también se caracterizó por momentos de celebración y reconocimiento. A lo largo del día, se realizaron más de quince sorteos con premios que incluyeron certificaciones en instituciones académicas, sesiones de spa, estadías en el Hotel Bristol, artículos tecnológicos, productos de bienestar y experiencias exclusivas. Esta iniciativa fue concebida como una manera simbólica de agradecer y motivar a los asistentes por su dedicación al desarrollo de personas dentro de sus organizaciones.

Más allá del contenido, lo que realmente definió al HR Summit 2025 fue su capacidad de generar una experiencia vivencial, donde el liderazgo se sintió como algo cercano, real y alcanzable. BenchClub Panamá logró, una vez más, reunir a una comunidad comprometida con la transformación cultural de sus entornos de trabajo, y demostrar que cuando el liderazgo se practica desde la autenticidad, el impacto es duradero.

Un agradecimiento especial fue dedicado a Pía Bazzolo, socia fundadora de BenchClub, y a Mariangela Rossi, socia y directora en Panamá, por su visión y compromiso inquebrantable con la excelencia en gestión humana. Gracias a ellas, este encuentro se consolida como una referencia obligada para la comunidad de recursos humanos, no solo en Panamá, sino en toda la región.

El HR Summit 2025 no solo dejó aprendizajes, sino también un mensaje claro: el futuro del trabajo necesita líderes conscientes, conectados y dispuestos a construir organizaciones más humanas. Y ese futuro, ya comenzó a escribirse.





Mujeres  
MUJERES  
FACTOR DE ÉXITO

2025

**E**n el marco del evento “Líderes sin etiquetas: El triunfo del talento femenino”, Factor de Éxito reunió a más de 200 destacadas profesionales el pasado 17 de marzo en el Hotel Intercontinental de Santo Domingo. La jornada fue liderada por Isabel Figueroa de Rolo, acompañada de sus hijas, Isabel Cristina y Arianna Rolo, quienes, con una visión compartida, encabezaron esta cuarta edición del encuentro que ya se ha consolidado como una cita imprescindible para el liderazgo femenino en la región.

El evento estuvo marcado por ponencias que combinaron inspiración y estrategia. Rayvelis Roa abordó el poder del liderazgo disruptivo como herramienta de transformación, mientras que Luchy Álvarez ofreció claves prácticas para impulsar una verdadera disrupción financiera desde la autonomía económica.

La artista Marger Sealey, ganadora de un premio Emmy, compartió su conmovedora historia de resiliencia, en tanto que Lauren Fryer cautivó con su experiencia en la industria del whisky, rompiendo estereotipos con cada palabra. Por su parte, Katherine Pesantes, fundadora de Dominican Sisters, junto al coach ejecutivo José Miguel Sánchez, reflexionaron sobre la sororidad y el poder de las redes profesionales femeninas como catalizadores del éxito colectivo.

Jennifer Arias ofreció estrategias clave para fortalecer la marca personal en la era digital, aportando una mirada fresca y necesaria. Uno de los momentos más esperados fue el panel estelar, moderado con brillantez por Lara Guerrero, que reunió a voces influyentes como la embajadora Angie Martínez, Biviana Riveiro de ProDominicana y Laura Peña Izquierdo de COPARDOM, en una conversación de alto nivel sobre el liderazgo femenino en sectores estratégicos.





Mujeres Factor de Éxito celebra su cuarta edición consecutiva como una plataforma esencial para visibilizar y proyectar el talento femenino en el mundo empresarial y profesional de la República Dominicana. Con cada edición, este evento no solo inspira, sino que deja huellas, abriendo caminos donde las mujeres lideran con propósito, voz y autenticidad.

La evolución del encuentro, desde su primera edición hasta convertirse en el evento insignia que es hoy, reafirma el compromiso inquebrantable de Factor de Éxito con la construcción de un futuro empresarial más equitativo, diverso e inspirador.

El éxito sostenido de esta iniciativa refleja la creciente relevancia del rol de la mujer en el desarrollo económico y social del país. Más allá de inspirar, el evento crea un ecosistema fértil para la conexión, el aprendizaje y la transformación, donde el talento femenino se desarrolla, florece y brilla sin límites ni etiquetas.



# Panamá en la vanguardia del emprendimiento femenino en América Latina

Empowoman celebra el liderazgo y avance de las mujeres emprendedoras panameñas

**P**anamá se ha consolidado como un referente en América Latina en materia de emprendimiento femenino, ocupando actualmente la cuarta posición en el ranking de países con mayor porcentaje de mujeres emprendedoras, según el más reciente informe Global Entrepreneurship Monitor 2024. Este dato refleja un avance significativo en la participación activa de las mujeres panameñas en la generación de negocios y en la construcción de un ecosistema empresarial dinámico y diverso.

Con un 28.5% de participación femenina en la masa global de emprendedores, Panamá destaca por la calidad y el compromiso de sus mujeres líderes, que no solo impulsan sus propios proyectos, sino que contribuyen activamente al desarrollo social y económico del país. Este porcentaje ubica a Panamá en la cima del continente, confirmando que el talento femenino es un motor indispensable para el crecimiento y la innovación en el sector privado y comunitario.

## Formación continua y espacios para el crecimiento

Un pilar fundamental para este avance es el acceso que tienen las emprendedoras panameñas a programas de formación continua diseñados para fortalecer sus habilidades y competencias. Entre las iniciativas más relevantes se encuentra el Canal de Empresarias,



desarrollado por la Fundación Ciudad del Saber desde 2014. Este programa ha capacitado a más de 7,000 mujeres en distintas áreas, incluyendo administración, finanzas, marketing digital y liderazgo, fomentando la consolidación y expansión de negocios liderados por mujeres.

El Canal de Empresarias no solo ofrece formación técnica, sino que también crea redes de apoyo, espacios para el intercambio de experiencias y oportunidades para acceder a mercados más amplios. Así, se contribuye a superar las barreras tradicionales que han limitado históricamente la participación femenina en la economía formal.

## Empowoman: un evento que impulsa el liderazgo femenino

En este contexto de crecimiento y empoderamiento, el evento Empowoman ha jugado un papel crucial. Desde su creación, ha reunido a destacadas mujeres emprendedoras y líderes de distintos sectores, quienes han compartido sus historias, desafíos y logros para inspirar a nuevas generaciones.

En la segunda edición del evento, que marcó un importante hito, participaron figuras como Larú Linares, Ani Rodríguez y Marlene Cisneros, quienes presentaron los avances del Canal de Empresarias y destacaron la importancia de contar con plataformas que impulsen el talento femenino en Panamá.

En 2022, el conversatorio titulado “Retos del Emprendimiento: Ayer vs. Hoy, ¿Cómo enfrentarlos?” contó con la participación de Yoshiri Peña, Gaby Marrero y Nicolle Vallarino,



que debatieron sobre los cambios y las nuevas oportunidades en el ecosistema emprendedor, evidenciando cómo las mujeres han sabido adaptarse a un entorno en constante evolución.

Al año siguiente, en 2023, Cuquita Arias y Lía Leottau lideraron una charla inspiradora sobre cómo emprender sin miedo y actuar con pasión, alentando a las asistentes a desafiar sus límites y a nunca desistir en la búsqueda de sus sueños, sin importar la edad o las circunstancias.

El evento más reciente contó con la participación de Gyllian Angarita, Sasha Barzdyka y Monique Mulino, quienes brillaron en el escenario resaltando que el emprendimiento es un arte y que las mujeres emprendedoras son verdaderamente imparables. Su mensaje de resiliencia y creatividad motivó a un público cada vez más numeroso y diverso.

## Mirando hacia el futuro: cuarta edición de Empowoman

La próxima edición de Empowoman se realizará el 18 de octubre de 2025 en La Plaza del Sol, Multiplaza Mall, y promete continuar con la misión de inspirar, educar y generar conciencia sobre el papel crucial que desempeñan las mujeres en el desarrollo económico y social de Panamá y la región.



Este evento se ha consolidado como una plataforma indispensable para el intercambio de conocimiento, la creación de redes de apoyo y la promoción de políticas públicas y privadas que faciliten la igualdad de oportunidades para las mujeres emprendedoras.

### **Impacto social y económico**

La importancia del emprendimiento femenino en Panamá trasciende el ámbito económico. Las mujeres emprendedoras no solo generan empleo y riqueza, sino que también contribuyen a la transformación social al impulsar innovaciones que responden a necesidades reales de sus comunidades.

La diversidad que aportan al mundo empresarial fortalece la resiliencia y la competitividad de los mercados, promoviendo una cultura empresarial más inclusiva y justa.

En este sentido, programas como el Canal de Empresarias y eventos como Empowoman son piezas clave para romper estereotipos y eliminar barreras estructurales que aún limitan la plena participación femenina.

### **Un ecosistema en evolución constante**

El contexto actual muestra que las mujeres panameñas han logrado posicionarse con fuerza, pero también enfrentan nuevos retos que requieren atención continua. La innovación tecnológica, el acceso a financiamiento, la conciliación entre vida personal y profesional, y la construcción de redes de apoyo sólido son algunos de los desafíos que el ecosistema debe abordar para seguir creciendo.

La sinergia entre instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil es vital para

mantener este impulso y generar entornos más equitativos donde todas las mujeres puedan desarrollar su potencial emprendedor sin limitaciones.

### **Compromiso y visibilidad**

Empowoman y otras iniciativas similares no solo visibilizan el talento femenino, sino que también crean un espacio donde las mujeres pueden aprender unas de otras, encontrar mentores y, sobre todo, fortalecer su confianza para liderar con impacto.

La consolidación de Panamá como uno de los países con mayor participación femenina en el emprendimiento es el reflejo de años de esfuerzo conjunto y la convicción de que un país más equitativo es un país más próspero.

# Panamá refuerza su posición como hub logístico de la región con nueva inversión de Interborders

Conectividad, infraestructura y Zona Libre consolidan al país entre los 10 principales centros logísticos del mundo.

La sólida infraestructura portuaria, la conectividad aérea y marítima, y la estratégica Zona Libre de Colón siguen posicionando a Panamá como el centro logístico más importante de América Latina. En 2024, según datos de la Autoridad Marítima de Panamá (AMP), el país movilizó más de 9.5 millones de TEUs, lo que representó un crecimiento del 15.1% en comparación con 2023 y reafirmó su presencia entre los diez principales centros logísticos a nivel mundial.

En este contexto, la empresa Interborders, especializada en Comercio Exterior, Logística y Aduanas, anunció la apertura de su sede corporativa en Ciudad de Panamá, reforzando así su presencia regional. Con una inversión estimada de USD\$200.000, esta nueva oficina se integra estratégicamente con su operación en Colón —que incluye una bodega propia— para ofrecer un servicio logístico integral que abarca almacenamiento, distribución y soluciones multimodales.

La nueva sede está ubicada en Costa del Este, una de las zonas corporativas de mayor desarrollo en la capital panameña. Esta decisión responde a una visión estratégica de expansión, ya que

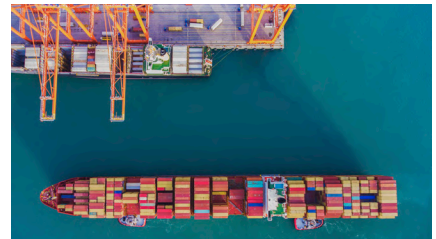


Panamá representa una de las puertas más relevantes para el movimiento de mercancías a nivel mundial.

“El desempeño y la eficiencia de los sectores marítimo, logístico y portuario han hecho de Panamá un hub competitivo, lo que representa un paso decisivo para potenciar el negocio de la compañía en Centroamérica y el Caribe. Estamos marcando un hito en la historia de Interborders al colocarnos entre grandes referentes del sector, por supuesto que apuntamos a convertirnos en el proveedor más importante, gracias a soluciones innovadoras y capacidades logísticas de clase mundial”, expresó Lucas Bianchi, CEO de la firma.

Interborders, de origen argentino, cuenta con operaciones en Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay, Estados Unidos y, desde hace un año, en Panamá, donde ya opera un depósito en la Zona Libre de Colón —la segunda zona franca más grande del mundo—. Con nueve años de trayectoria, la empresa continúa creciendo con paso firme en el competitivo mercado logístico latinoamericano.

Además de fortalecer su estructura operativa, la empresa proyecta un impacto positivo en el desarrollo del talento local. Durante 2025 prevé aumentar su planilla y generar nuevas oportunidades de empleo, como parte de su compromiso con el crecimiento sostenible en el país. Esta expansión se acompaña de una inversión total cercana



a los USD\$700.000 en territorio panameño, considerando tanto la sede corporativa como la operación en Colón.

Con miras a ampliar su cartera de clientes, Interborders busca alcanzar más de cien cuentas regulares para finales de 2025. La elección de Ciudad de Panamá como base de operaciones responde también al papel estratégico de la capital como centro decisional regional. “Ciudad de Panamá es un centro neurálgico donde se toman decisiones clave para la región. Esto complementa nuestra operación en Colón y nos permite atender a diferentes perfiles de clientes con eficiencia”, explicó Bianchi.

La compañía ha hecho de Panamá su eje estratégico para conectar América del Sur, Centroamérica, el Caribe y América del Norte, fortaleciendo las cadenas de suministro en una región crucial para el comercio global.

Como parte del lanzamiento de su nueva sede, Interborders organizó el simposio “Estrategia de la Logística: Inteligencia Artificial, Conflictos y Puertos”, un encuentro exclusivo para invitados y medios. El evento abordó temas de actualidad como el impacto de los conflictos geopolíticos sobre las



rutas comerciales, y el papel clave de Panamá como centro logístico gracias a su infraestructura robusta y su conectividad global.

Miguel Vallejos, Country Manager de Interborders Panamá, destacó que “la triangulación de transporte en Panamá ha sido esencial para aliviar los efectos de los aranceles y la inestabilidad de ciertos mercados. Diversificar las rutas y adoptar nuevas tecnologías es clave para la resiliencia de la región”.

El simposio también contó con la participación de expertos como Jorge Barnett Lawton, Director General del Centro de Innovación e Investigaciones Logísticas de Georgia Tech Panamá, quien enfatizó el valor de la Inteligencia Artificial y la analítica predictiva en la logística del futuro; y Yohane Mavel López, miembro de la Junta

Directiva de Women in Supply Chain Panamá (Wins Panamá), quien abordó la necesidad de adaptarse a una nueva realidad geopolítica con soluciones innovadoras en logística y transporte.

Al evento asistieron figuras destacadas del sector logístico, expertos en regulaciones, ciberseguridad, innovación y la Embajadora de Argentina en Panamá, Sandra Rosana Pitta.

De cara al 2025, el panorama logístico latinoamericano se mantiene estable aunque con cautela, influenciado por decisiones económicas globales de potencias como China, Estados Unidos y Europa. Según expertos, la adaptabilidad será clave para mantener operaciones eficientes y personalizadas en un entorno cambiante.

De acuerdo con el Logistics Performance Index 2023 del Banco Mundial, Panamá se ubicó en el puesto 57 del ranking global con una puntuación de 3.1, destacándose por la eficiencia de sus servicios aduaneros y la calidad de su infraestructura portuaria. En el ámbito latinoamericano, comparte liderazgo con países como Chile y Brasil.

“Pese a un contexto regional desafiante, en el que debemos considerar factores importantes como aranceles y decisiones económicas globales que influyen en el mercado panameño, mantenemos una visión realista y ambiciosa. Nuestra meta para 2025 es alcanzar un volumen de 900 TEUs mensuales, consolidando a Interborders como un referente regional en soluciones logísticas personalizadas”, concluyó Bianchi.



# CONSULTREE

TIEMPO DE TRANSFORMACIÓN

"En **CONSULTREE**, creemos que **las personas** y **las organizaciones** tienen un **potencial ilimitado de crecimiento**"






**Luisa Guzmán**  
CEO

## CONSULTREE

Construyendo **Liderazgo** para el **Futuro**

Desde 1998, **CONSULTREE** ha sido líder mundial en Búsqueda de Ejecutivos y Asesoramiento de Liderazgo.

**Nuestros servicios son:**

-  Búsqueda Ejecutiva y de la Junta Directiva
-  Búsqueda Ejecutiva de Capital de Riesgo y Capital Privado
-  Consultoría de Empresas Familiares
-  Desarrollo de Liderazgo y Coaching Ejecutivo
-  Efectividad de la Junta Directiva


## ¿POR QUÉ CONSULTREE?

**CONSULTREE Executive Search** coloca a ejecutivos extraordinarios en las principales empresas del mundo y los equipa para tener **éxito**. Brindamos a nuestros clientes un conjunto integral de servicios de **asesoría de liderazgo** con un toque **humano incomparable**.

**DTI** DIGITAL  
TRANSFORMATION  
INDEX

**APT**  
METHOD™  
ALIGN PEOPLE'S TALENT

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

 +1 305-850-5820

 [consulting@consultree.com](mailto:consulting@consultree.com)

 [www.linkedin.com/in/luisarafaellaguzman/](http://www.linkedin.com/in/luisarafaellaguzman/)



# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

## Trending Topic

Formato digital de exposición integral que ofrece contenido destacado en nuestro sitio web, presencia en newsletter, reel dinámico en Instagram y posicionamiento estratégico en LinkedIn para potenciar su visibilidad en el ecosistema digital.



WEB



RRSS



MAIL

POTENCIE  
su alcance empresarial a través de un  
**TRENDING TOPIC**

## ¿Por qué invertir en un Trending Topic?

- ✓ Alcance dirigido a ejecutivos y tomadores de decisiones
- ✓ Visibilidad multiplataforma: sitio web, newsletter y redes sociales
- ✓ Contenido profesional de alto impacto
- ✓ Respaldo de una marca reconocida por su liderazgo y credibilidad en el sector empresarial

## Diseñado específicamente para:

- Lanzamiento de nuevos productos o servicios innovadores
- Iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial
- Historias de éxito sobre talento humano y cultura organizacional
- Liderazgo ejecutivo y visión estratégica de la organización
- Eventos corporativos, conferencias y networking
- Transformaciones empresariales: campañas estratégicas, fusiones corporativas y evolución del modelo de negocio



\*FORMATO DISPONIBLE EN:

[WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM](http://WWW.REVISTAFACORDEEXITO.COM)



## DE LA EXPERIENCIA A LA EXCELENCIA DIGITAL: TRANSFORMANDO HABILIDADES TRADICIONALES EN NEGOCIOS ONLINE RENTABLES

### Amarilis González

Especialista en sostenibilidad y reputación

**L**a vida trae consigo el mejor aprendizaje: La experiencia. A lo largo de los años, vamos desarrollando habilidades valiosas, fundamentales en nuestra vida personal y profesional. Sin embargo, muchas mujeres después de los 40 creen que el mundo digital es un territorio desconocido y reservado solo para los más jóvenes. ¡Nada más alejado de la realidad! Hoy, más que nunca, la experiencia es un activo invaluable que puede traducirse en éxito digital y en un negocio rentable.

Si has dedicado años a la enseñanza, a la organización, al servicio al cliente, o incluso a la crianza de tus hijos, tienes habilidades esenciales que pueden trasladarse al entorno digital, con las herramientas y estrategias adecuadas.

#### Rompiendo barreras mentales

Uno de los mayores obstáculos al querer emprender en el mundo digital es nuestra propia mentalidad. "No sé si podré", "ya es tarde para mí", "no entiendo la tecnología" Todos estos pensamientos limitantes nos afectan. La realidad es que la experiencia nos da una ventaja competitiva: Saber cómo resolver problemas, comunicar eficazmente y entender las necesidades de otros. El conocimiento digital se aprende, pero la experiencia es un activo valioso que no se puede enseñar fácilmente.

Las mujeres de más de 40, tienen algo que los más jóvenes aún no han desarrollado completamente: Una visión estratégica, paciencia y la capacidad de conectar desde la empatía. Aprovechar estas cualidades en un negocio digital puede ser el punto clave para destacar y generar ingresos de manera sostenible.

#### Tus Habilidades, Tu Mejor Capital

Piensa en todas las habilidades que has adquirido con los años: Organización, comunicación, redacción, entre otras. Aquí te dejo algunas ideas de cómo puedes aprovecharlas en el mundo virtual:

**Educación y formación:** Si has enseñado, capacitado o simplemente tienes conocimientos sobre un tema, puedes crear cursos en línea, escribir un eBook o dar asesorías personalizadas.

**Coaching o mentoría:** La experiencia de vida y laboral te permite guiar a otras personas en su camino. Muchas mujeres buscan consejos sobre emprendimiento, productividad o desarrollo personal.

**Creación de contenido:** Si te gusta escribir, puedes crear un blog o manejar redes sociales sobre un tema en el que seas experta.

**Venta de productos digitales:** Puedes diseñar plantillas, guías, agendas digitales o material descargable que ayude a otras personas a organizarse o aprender algo nuevo.

**Trabajar de manera remota:** Si has trabajado en administración, diseño, redacción, finanzas o atención al cliente, son transferibles al mundo On line y hay muchas plataformas donde puedes ofrecer tus servicios de manera remota.

#### Pasos para Iniciar tu Negocio Digital

Define tu nicho: Identifica en qué eres buena y cómo puedes ayudar.

**Aprende sobre herramientas digitales:** No necesitas ser experta, solo conocer lo básico de redes sociales, plataformas de cursos o sitios web. (Hay muchísima información valiosa y gratuita en internet).

**Construye tu presencia online:** Crea una marca personal en redes sociales y comparte contenido de valor.

**Monetiza tus conocimientos:** Ofrece servicios, crea productos digitales o busca formas de generar ingresos con lo que sabes hacer.

**Mantén una mentalidad de crecimiento:** La adaptación es clave. Aprende, experimenta y mejora constantemente.

#### Tu Momento es Ahora

El mundo digital es un espacio lleno de oportunidades para quienes están dispuestos a aprender y a aplicar su experiencia en nuevos formatos. No importa si hoy no sabes por dónde empezar, lo importante es dar el primer paso. Si otras mujeres lo han logrado, ¿Por qué tú no?

Cree en ti y atrévete. ¡El mejor momento para empezar es ahora!

Si te interesa aprender más y necesitas una guía, sígueme en Instagram @amarlodigital para descubrir estrategias, asesoramiento y herramientas que te ayudarán en tu transformación digital.

speaker

**LE**xADVISOR  
By Liderazgo Exponencial®

IN

COMPANY

**DR. MARCELO  
MUÑOZ ROJAS**

# ACCOUNTABILITY 360°

**DE EXCUSAS A RESULTADOS  
EFECTIVOS**

**USM**  
Universidad  
de San Miguel

Respaldado por la  
universidad de San Miguel

Transforma desafíos en oportunidades con nuestro  
método exclusivo de Accountability 360°.



/whatsapp

**+1 (786) 605-7875**

FACTOR DE ÉXITO

**PARTICIPA**

[www.lexadvisors.org/evento](http://www.lexadvisors.org/evento)  
**MÁS INFORMACIÓN**

PANAMA

63



## EL DECLIVE DEL LIDERAZGO FEMENINO: UNA ALARMA QUE NO PODEMOS SILENCIAR

### Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador  
y conferencista inspiracional y empresarial

🌐 [www.IsmaelCala.com](http://www.IsmaelCala.com) ✉ [@cala](mailto:@cala) 📷 [ismaelcala](https://www.instagram.com/ismaelcala) 📺 [Ismael Cala](https://www.facebook.com/IsmaelCala)

**L**as cifras no mienten. Según un reciente estudio de LinkedIn, la representación femenina en puestos de liderazgo a nivel global cayó al 34.5% en 2024, un descenso preocupante de cuatro puntos porcentuales desde 2022. No estamos hablando de una simple fluctuación estadística: estamos frente a una alarma global. Una que revela que, mientras el mundo avanza tecnológicamente, retrocede en términos de equidad, inclusión y justicia social.

¿Cómo es posible que en pleno siglo XXI, con discursos constantes sobre diversidad y sostenibilidad, estemos viendo un retroceso tan evidente en uno de los indicadores más cruciales del progreso humano?

El problema no es nuevo, pero su persistencia es inaceptable. Las mujeres siguen enfrentando barreras invisibles —y a veces brutalmente visibles— para acceder a espacios de decisión. Techo de cristal, sesgos inconscientes, maternidad penalizada, falta de redes de apoyo, microagresiones diarias... la lista es tan extensa como el silencio que aún pesa sobre muchas de estas realidades.

Este retroceso no es solo una injusticia social: es un fracaso empresarial. Numerosos

estudios han demostrado que las empresas lideradas por mujeres o con equipos diversos en la alta dirección son más rentables, resilientes y creativas. Rosario Sierra, directora de LinkedIn, lo expresó con claridad: “La diversidad impulsa la innovación”. Y, sin embargo, seguimos viendo juntas directivas monocromáticas, decisiones estratégicas tomadas por equipos que no reflejan el mundo real, y culturas corporativas que excluyen más de lo que integran.

Pero más allá de la indignación, lo urgente es actuar. No basta con aplaudir a las mujeres líderes desde el podio de la condescendencia. Se necesita un compromiso estructural: programas de mentoría, sistemas de evaluación que eliminen los sesgos de género, políticas de conciliación realistas, cuotas que no sean tabú sino herramienta de justicia.

He tenido el privilegio de conocer y acompañar a mujeres extraordinarias en su camino de liderazgo. Mujeres que lideran con empatía, intuición, firmeza y visión. ¿Qué estamos perdiendo como sociedad cuando estas voces se apagan o ni siquiera llegan a ser escuchadas?

Este declive en la presencia femenina en el liderazgo no es un accidente. Es un síntoma. Y como tal, debe ser diagnosticado, atendido y revertido. El mundo necesita con urgencia liderazgos más humanos, diversos y conscientes. Porque sin ellas, el futuro será más homogéneo, más desigual... y mucho más pobre en visión.



## LIDERAZGO SOSTENIBLE: EL CAMBIO COMIENZA DESDE ADENTRO

“CUANDO AUMENTAMOS LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES, NO SOLO IMPULSAMOS LA ECONOMÍA MUNDIAL, SINO QUE TAMBIÉN FORTALECEMOS A LAS FAMILIAS Y LAS COMUNIDADES”.

### Jeannina Valenzuela

Especialista en sostenibilidad y reputación

**A**jay Banga, presidente del Grupo Banco Mundial, lo expresa con claridad:

Este mensaje trasciende un simple llamado a la equidad y subraya que el empoderamiento económico de las mujeres es clave para erradicar la pobreza y fomentar la dignidad humana. El liderazgo femenino, con su enfoque inclusivo y colaborativo, no solo contribuye a la creación de riqueza, sino que también promueve una cohesión social capaz de transformar sociedades enteras. Así, el papel de las mujeres en posiciones de liderazgo impacta la economía y establece las bases para un cambio profundo y sostenible en el tejido social de nuestras comunidades.

El informe “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024” del Banco Mundial revela las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral global, lo que limita su capacidad de contribuir plenamente al desarrollo económico. No obstante, el panorama está cambiando, aunque los datos siguen siendo preocupantes. Existen evidencias sustanciales que demuestran que las organizaciones con una mayor presencia femenina en roles clave no solo son más innovadoras y resilientes, sino también más rentables. Esto demuestra que la inclusión femenina no solo optimiza el rendimiento económico, sino que también favorece la sostenibilidad a largo plazo.

Con una visión orientada a 2030, el Grupo Banco Mundial ha trazado metas ambiciosas para empoderar a las mujeres. Entre sus objetivos se encuentra garantizar que 300 millones de mujeres tengan acceso a internet de banda ancha, permitiéndoles acceder a servicios esenciales como educación, banca y empleo. Además, el Banco Mundial planea apoyar a 80 millones de

mujeres emprendedoras, facilitando así la creación y expansión de negocios. Estas iniciativas no solo favorecen el empoderamiento económico, sino que también allanan el camino hacia un futuro inclusivo y sostenible.

En su Informe Global sobre la Brecha de Género 2024, el Foro Económico Mundial utiliza datos de LinkedIn para identificar y resaltar las tendencias clave para las mujeres en el lugar de trabajo. En 2024, los datos mostraron que las mujeres tuvieron menos probabilidades que el año anterior de alcanzar un puesto de liderazgo, lo que representa una mala noticia tanto para las mujeres como para la economía. No obstante, en 2022, la tasa mundial de contratación de mujeres para puestos directivos superó el 38%. Desde entonces, ha disminuido cada año y actualmente se sitúa en el 36%.

Se trata de una tendencia lenta pero constante que observamos en todo el mundo, incluso en las economías más importantes, como Estados Unidos, Reino Unido y Francia. Este descenso debería hacer saltar las alarmas en todos los sectores y países; la representación femenina en los puestos directivos ha aumentado menos de un punto porcentual en seis años (del 30,9% al 31,7%).

#### **La IA : las mujeres tienen una ventaja del 28% en estas habilidades**

La inteligencia artificial generativa (GenAI) está transformando la manera en que trabajamos, especialmente en roles de oficina, donde tres de cada cuatro personas ya la utilizan. Esta tecnología está impulsando la necesidad de nuevas habilidades, y LinkedIn estima que, para 2030, el 68% de las habilidades laborales cambiarán, destacando aquellas interpersonales como liderazgo y colaboración. Curiosamente, las mujeres tienen una ventaja del 28% en estas habilidades, y, desde 2016, también han aumentado su presencia en áreas técnicas como la IA. De este modo, la adopción de GenAI representa una oportunidad clave para reducir la brecha de género en el ámbito laboral.

En este sentido, el liderazgo sostenible juega un papel crucial. Las mujeres líderes, mediante enfoques colaborativos e inclusivos, están redefiniendo cómo hacer negocios.



## EL LIDERAZGO FEMENINO TRANSFORMANDO EL MUNDO EMPRESARIAL

Gonzalo Zermeño Terrazas

**E**l liderazgo femenino continúa avanzando dentro del mundo empresarial y el mundo industrial. Recientemente ha incrementado su participación debido a las oportunidades que representa cubrir un puesto gerencial o directivo.

Aún falta mucho camino por recorrer.

A nivel mundial, las mujeres representan el 43% de la fuerza laboral y solo el 36% de los cargos gerenciales o de director de sector privado y sector público son representados por mujeres. Esto de acuerdo al World Economic Forum en su estudio anual denominado, Global Gender Gap Report.

Por otra parte, es un hecho que diferentes instituciones en América Latina ya sea fábricas o empresas, comienzan a incluir programas de vanguardia en inclusión femenina para puestos directivos, gerenciales, tecnológicos, analíticos, comerciales, desarrollo, diseño e innovación, gobernanza, sostenibilidad ambiental, etc.

Sin duda alguna, saben el potencial e importancia que representa sumar a más mujeres en la creación de productos y servicios más innovadores, inclusivos y diversos, ya que es la clave que las llevará a cumplir distintas metas en los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Como un ejemplo, son varias las industrias que están liderando este camino 23 empresas de Latinoamérica fueron reconocidas por los premios LITA -Latam Inclusive Tech Awards, los cuales premian e incentivan diversos programas con acciones dedicadas a disminuir y eliminar la brecha de género en tecnología.

Cabe mencionar, que no solo basta la formación profesional, hoy en día, las empresas comienzan a implementar en el capital humano distintos programas de desarrollo de las llamadas habilidades suaves.

Sin importar la profesión que tengamos, las mujeres forman parte de este tipo de cambios organizacionales con mayor afinidad, demostrando por ejemplo que el liderazgo, resolución de problemas, capacidad de comunicar y de escuchar, trabajo en equipo, genera una empatía muy importante entre las distintas áreas de la empresa.

El desarrollo de una empresa depende 100% de su capital humano, así podemos ver la equidad de género, la cual comienza a desarrollarse de manera equitativa.

El liderazgo femenino es de gran importancia para la transformación de las empresas y el desarrollo profesional e inclusivo.

Finalmente y sin importar el género, debemos de continuar aprendiendo y desarrollando habilidades suaves y el interés por comprender cosas nuevas y nunca cerrar nuestra capacidad cognitiva, la cual es el elemento clave para poder adoptar nuevo conocimiento y potenciar un desarrollo de habilidades en nuestro desempeño profesional y laboral.

**24 - 25 octubre**  
Sanctuary - Cap Cana



REAL ESTATE



RENOVABLE



TURISMO



MIPYMES

**EX** **PO** **CUMBRE** 2025  
**FACTOR DE ÉXITO** 5

**Visibilidad, conexiones clave y oportunidades reales**  
para hacer crecer su negocio en el corazón del Caribe



LIDERAZGO  
EMPRESARIAL  
Y DE NEGOCIOS

**OPENING**

**ANABEL  
BUENO**

Embajadora, representante  
permanente de la República  
Dominicana ante la  
ONU - Turismo

**EMMANUEL  
PUGA**

Psicólogo organizacional  
y fundador de la firma  
Great Plan.

### **Lo que le espera en EXPO CUMBRE 2025:**

- Oportunidades de inversión exclusivas en el mercado inmobiliario caribeño
- Conexiones directas con tomadores de decisiones de alto nivel
- Información privilegiada sobre tendencias y proyectos futuros
- Plataforma para expandir su presencia en el mercado regional

MÁS INFORMACIÓN

**¡Asegure su lugar en el evento empresarial  
más exclusivo del Caribe!**



# WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE



FACTOR DE ÉXITO

30 DE AGOSTO  
2025

**PGA**  
Ocean's 4



2025 國賽 1573  
**WORLD FINAL**  
Road to  
**SHANGHAI**

¡Inscríbete, compite y gana  
la oportunidad de jugar en la **final mundial!**



**MÁS INFORMACIÓN:**  
849-354-5724 | [info@revistafactordeexito.com](mailto:info@revistafactordeexito.com)

**FDE**  
SPORTS

**FACTOR DE ÉXITO**

**FDE**  
FACTOR DE ÉXITO