

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

NEW YORK 

Luisa Guzman

CEO CONSULTREE
Miembro EMA
PARTNERS INTERNATIONAL

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

- **Yamilet Rivas**
Fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en USA
Iniciativas que y fortalecer a las mujeres hispanas en EEUU
- **Gonzalo Peña**
Podcaster, liderazgo y emprendimiento
En el mundo digital es más difícil saber el pulso de la moral del equipo y discernir el nivel de compromiso colectivo
- **Ismael García y Jaime García**
Fundadores y CEOs de 2swinGs
La importancia de un contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante
- **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS: Un evento imprescindible para empresarios y líderes de negocios**

Capital Humano y Transformación Digital: Propósito en Acción



Foco único INTELIGENCIA ARTIFICIAL

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

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

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

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

AI + Executives
AI + Everyone

AI + Ethics
AI + Project Manager

AI + Customer Service
AI + Government

y más...

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

Liderazgo empresarial ante desafíos financieros

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

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

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

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

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

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

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

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

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

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

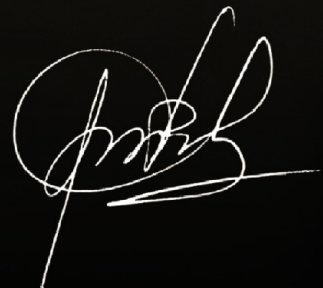
En Latinoamérica, donde el 40% de los empleos están en riesgo de automatización según la OIT, es crucial que las empresas y los trabajadores colaboren para encontrar ese equilibrio entre la eficiencia tecnológica y el propósito humano. Las organizaciones que logren esta sinergia no solo serán más competitivas,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

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

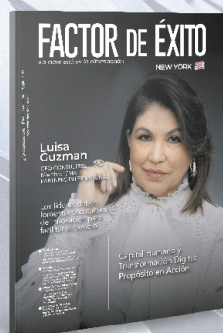
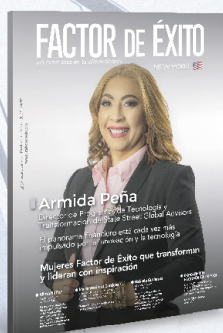
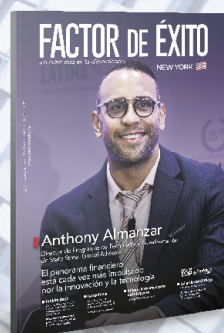
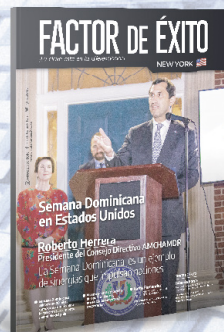
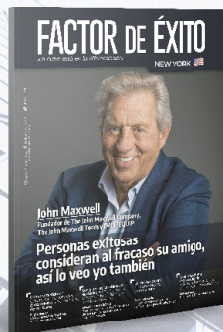
Recordemos que “el propósito más poderoso está relacionado con el servicio a otros”. En la era digital, esto se traduce en utilizar la tecnología no solo para optimizar procesos, sino para mejorar la vida de clientes, colegas y comunidades. Al enfocarnos en el impacto positivo que podemos generar, encontramos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

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

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



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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

[contenido]

portada



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

pág. **12** | **Luisa Guzman**
CEO CONSULTREE
Miembro EMA PARTNERS INTERNATIONAL

INTERVIEW



Iniciativas que y fortalecer a las mujeres hispanas en EEUU

pág. **20** | **Yamilet Rivas**
CEO USA and LATAM at TechBCN.
Founder and President of Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América.

INTERVIEW



En el mundo digital es más difícil saber el pulso de la moral del equipo y discernir el nivel de compromiso colectivo

pág. **23** | **Gonzalo Peña**
Podcaster, liderazgo y emprendimiento

INTERVIEW



La clave del éxito en marketing digital es contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante

pág. **28** | **Ismael García y Jaime García**
Fundadores y CEOs de 2swinGs

PREMIUM CONTENT



Marca Imán alcanzó Best Seller en Amazon en tres categorías de negocios y liderazgo

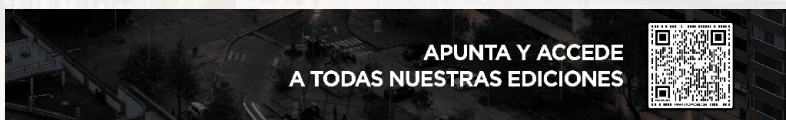
pág. **38** | **Yasmin Chaljub**
CEO de I&A Network y cofundadora de la marca Liderazgo Empresarial en Acción

EMPRESARIALES VIP

EX 2
PO 0
CUMBO 2
FACTOR DE ÉXITO 4

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

► Revista Factor de Éxito Nueva York Número 11, Año 3



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

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

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

CEO-Directora Editorial:
Isabel Figueroa de Rolo

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo:
Arianna Rolo

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Redacción:
Isamar Febres
Baudy Dávila

Asesora comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Digital Content Manager:
Gabriela Alfonso
Tina Pérez
Lina Bsarís

Web Master :
Juan Rebolledo

Digital Marketing Manager
Jacqueline Leon

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

Asistente de Dirección Editorial:
Vanessa Vasquez

Portada:
Luisa Guzman
CEO CONSULTREE
Miembro EMA PARTNERS INTERNATIONAL

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

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

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito

www.revistafactordeexito.com

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

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

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

¡Descubre “Hablar para Conectar”!

La comunicación efectiva es clave en todos los aspectos de la vida, desde el ámbito personal hasta el profesional. Saber comunicarse de manera clara y persuasiva puede abrir puertas, fortalecer relaciones y facilitar el logro de metas. Este eBook es tu recurso esencial para desarrollar habilidades de comunicación que te permitirán influir y persuadir a otros, construir una reputación sólida, liderar con eficacia, presentar ideas convincentemente, mejorar tu confianza y manejar situaciones desafiantes.

En “Hablar para Conectar”, encontrarás:

Preparación y planificación: preparar, investigar, recopilar e organizar son clave.

Control de los nervios: practica tu discurso y visualiza el éxito al expresar tu mensaje.

Uso del lenguaje corporal: las posturas y los gestos son una parte integral de una buena proyección.

Vocalización y entonación: una buena vocalización y entonación puede hacer tu discurso más impactante.

Interacción con la audiencia: mantén el interés y la participación.

Uso de recursos visuales: utiliza herramientas y tecnologías para enriquecer tu mensaje.

Feedback y mejora continua: mejora constantemente con críticas constructivas.

Indhira Báez, fundadora y CEO de la plataforma CEO Talks Innovation, comparte su vasta experiencia de más de 20 años en los medios de comunicación y su pasión por la diversidad e inclusión. Con certificaciones en Capacitación, Oratoria y Coaching, Indhira te guiará en este proceso continuo



de aprendizaje y adaptación para convertirte en un líder comunicativo y exitoso.

Indhira por medio a su proyecto Hablar para Conectar te guiará a través de los principios fundamentales para comunicarte de manera clara y persuasiva, esencial tanto en el ámbito personal como profesional.

Opciones legales

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

Existen seis alternativas comunes para lograrlo.

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

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

validación del Departamento de Trabajo.

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

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

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

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

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

un abogado de inmigración para analizar cada caso”.

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

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



Cummins Jamestown innovación y excelencia

Cummins Inc., líder en tecnología energética, celebra el 50.º aniversario de su planta de motores Jamestown (JEP), un hito que representa medio siglo de innovación, dedicación y compromiso con la comunidad y la sostenibilidad. Desde su apertura en 1974, JEP ha fabricado más de 2,5 millones de motores, estableciendo altos estándares en calidad y eficiencia.

La planta ha evolucionado para satisfacer las demandas del mercado, destacándose en tecnologías que reducen emisiones y mejoran la eficiencia del combustible. Recientemente,



Cummins anunció una inversión de \$452 millones en JEP para desarrollar una plataforma de motor de combustión interna que utiliza combustibles de menor contenido de carbono, alineada con su estrategia Destination Zero.

Jennifer Rumsey, presidenta de Cummins, subrayó el orgullo de la empresa por este logro y su compromiso con el futuro sostenible. JEP también ha contribuido al crecimiento económico local, donando anualmente un millón de dólares a iniciativas comunitarias y proporcionando empleos.

Cummins sigue enfocándose en el desarrollo de soluciones energéticas innovadoras, garantizando que JEP siga siendo clave en su red de fabricación global, mientras se compromete a la sostenibilidad y al bienestar de las comunidades.

"Korean Air en JFK"

Korean Air inaugurará un salón de 16,000 pies cuadrados en la Nueva Terminal Uno (NTO) del Aeropuerto Internacional John F. Kennedy (JFK) en Nueva York. Este salón será uno de los más grandes de la red de Korean Air fuera de su base en Seúl, fortaleciendo la colaboración con The New Terminal One, un proyecto de \$19,000 millones que transformará JFK en una puerta de entrada de clase mundial.

La nueva terminal incluirá modernizaciones, dos nuevas

terminales y un centro de transporte terrestre. El salón, ubicado al final del muelle este, ofrecerá acceso directo al embarque y vistas panorámicas del aeródromo, brindando una experiencia premium a los clientes de First Class y Prestige Class de Korean Air. Entre las comodidades se destacan una cocina a la vista y un bar.

David Pacey, vicepresidente ejecutivo de Korean Air, expresó su entusiasmo por la nueva sala VIP, que ofrecerá tecnología y servicio

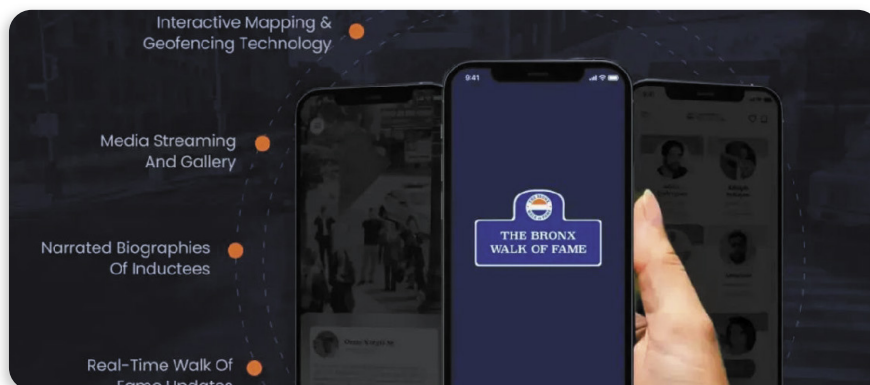


de primer nivel. La NTO, cuya fase A se inaugurará en 2026, tendrá 2.6 millones de pies cuadrados y 23 puertas, manejando más de 16 millones de pasajeros anuales para 2030.

Aplicación Paseo Bronx

La Corporación de Desarrollo Económico del Bronx (BXEDC) lanzó recientemente una convocatoria para desarrollar una aplicación que permitirá a los usuarios explorar virtualmente el Paseo de la Fama del Bronx.

Entre más de una docena de propuestas, se eligió a HubSpire, una empresa de desarrollo de software con sede en Manhattan, liderada por Thomas Abraham. Abraham, quien inició su carrera como conductor de autobús para la Autoridad de Tránsito Metropolitano (MTA) y más tarde dirigió su departamento de Innovación y Tecnología, fundó HubSpire, una empresa destacada por sus aplicaciones web y móviles innovadoras. Su experiencia en proyectos relacionados con



turismo y viajes en Nueva York fue crucial para que su empresa fuera seleccionada para este proyecto.

El objetivo de la aplicación es aumentar la conciencia sobre la rica historia y cultura del Bronx, permitiendo a los usuarios conocer a figuras prominentes como Joe Conzo y Fat Joe. La aplicación

incluirá un mapa interactivo que ofrecerá una versión actualizada del Paseo de la Fama accesible desde cualquier parte del mundo. BXEDC y HubSpire están emocionados de colaborar en este proyecto, que se espera esté listo en 2025, brindando una nueva forma de explorar y educar a la gente sobre el Bronx.

Alianza Financiera Deportiva

Merrill Wealth Management e IMG Academy han establecido una asociación de tres años para ofrecer educación financiera a los estudiantes deportistas y sus familias. El objetivo es proporcionarles herramientas prácticas para tomar decisiones financieras informadas a lo largo de su vida. Greg McGauley, director de Merrill Private Wealth Management, destaca la importancia de esta iniciativa en un panorama financiero cada vez más complejo para los jóvenes atletas. Merrill, con experiencia en asesoramiento financiero a la industria del deporte, brindará

educación personalizada utilizando recursos como "Better Money Habits" de Bank of America.

IMG Academy, reconocida por su enfoque en el desarrollo personal integral, considera que la alfabetización financiera temprana es crucial para los estudiantes deportistas. La asociación con Merrill enriquecerá el plan de estudios de IMG Academy, que ya incluye liderazgo, nutrición y rendimiento mental. El programa se implementará en el año académico 2024/2025, tanto en el internado presencial en Bradenton, Florida, como en la plataforma en línea IMG Academy+,



BANK OF AMERICA

ofreciendo sesiones educativas, materiales de autoaprendizaje y reuniones con asesores de Merrill. Esta colaboración refuerza el compromiso de ambas organizaciones con el empoderamiento de los estudiantes deportistas, preparándolos para la universidad y la vida.

Touchcast: IA Ultrarrápida

Touchcast, líder en inteligencia artificial empresarial, ha alcanzado un nuevo hito en el rendimiento de inferencia de IA al integrar el hardware LPU™ de Groq con su tecnología Cognitive Caching. Esta combinación permite a CogCache ofrecer velocidades de inferencia sin precedentes, alcanzando hasta mil tokens por segundo, manteniendo al mismo tiempo la rentabilidad más alta de la industria.



Touchcast

Esta solución permite a los desarrolladores acceder a múltiples modelos de IA líderes, como los de Meta y Google, a través de una única llamada API optimizada, facilitando la transición de las empresas de pruebas de concepto a producción en escala. La integración con la avanzada tecnología de Groq mejora significativamente la velocidad y

eficiencia de CogCache, reduciendo los costos hasta en un 50%.

Edo Segal, fundador y CEO de Touchcast, destacó que esta solución ofrece la inferencia más rápida del mundo, lo que es esencial para escalar aplicaciones de IA en entornos empresariales. Además, la

solución asegura conexiones seguras y escalabilidad a nivel empresarial, respaldando marcos regulatorios globales. Las empresas pueden comenzar a experimentar estos beneficios rápidamente a través de pruebas gratuitas disponibles en CogCache.com y Microsoft Azure Marketplace.

OneEthos empresa fintech para instituciones: Busca ofrecer productos competitivos en la financiación solar comercial y sin fines de lucro

OneEthos (www.oneethos.com), la plataforma Fintech líder para instituciones financieras impulsadas por una misión, acaba de anunciar el lanzamiento de sus productos de préstamos solares comerciales y sin fines de lucro, que se suman a sus ofertas de financiamiento solar existentes.

La plataforma OneEthos, que está disponible de inmediato para la red OneEthos de más de 2000 consultores de energía, ofrece capacidades altamente competitivas, entre las que se incluyen: aprobación en tiempo real si la solicitud de préstamo es de \$500 000 o menos, un proceso de suscripción simplificado para préstamos de más de \$500 000 y una facilidad de uso general para los consultores de energía que les permite cerrar más acuerdos a un ritmo mucho más rápido. Además, los préstamos ofrecerán un plazo de 25 años, una tasa de interés fija del 8,99% y sin comisión del distribuidor. Este producto competitivo permite a los consultores de energía ofrecer el pago mensual más bajo disponible en el mercado actual.

"Este es un gran logro para los instaladores de energía solar que operan en el ámbito comercial y sin fines de lucro", afirmó el director ejecutivo y fundador, Marcio deOliveira. "Ahora

seremos la plataforma de préstamos solares comerciales más rápida y competitiva del país, y ampliaremos nuestro alcance exponencialmente. Nuestras decisiones sobre préstamos se pueden proporcionar las 24 horas del día, en 30 segundos o menos. Ese tipo de tasa de respuesta es esencial para que los consultores de energía aumenten su productividad y ayuden a los clientes a obtener financiación de la manera más eficiente y eficaz".

Los préstamos de OneEthos se facilitan a través de su asociación con Climate First Bank (www.climatefirstbank.com), y mediante su tecnología patentada, OneEthos ahora se está expandiendo a nivel nacional y ya ha tenido éxito en estados como: Florida, Texas, Arizona, Nueva York, Nueva Jersey, Carolina del Norte, Carolina del Sur, Colorado y Nevada.

"Invitamos a los instaladores de energía solar comerciales de todo el país a que se pongan en contacto con nosotros en <https://www.oneethos.com/for-installers> y obtengan más información sobre todo lo que podemos ofrecer", agregó deOliveira. "Estamos haciendo que la energía solar sea accesible para organizaciones sin fines de lucro, pequeñas empresas y propietarios de viviendas que tal vez

OneEthos

pensaron que este tipo de incorporación estaba fuera de su alcance. Ahora, a través de nuestros servicios, es más posible que nunca".

Acerca de OneEthos:

OneEthos es una empresa fintech con certificación B Corp y una misión clara. La empresa opera en la intersección de la tecnología financiera (fintech) y la banca tradicional con el objetivo de acelerar la prestación de servicios financieros sostenibles e inclusivos a todos los segmentos de la población. OneEthos es una de las únicas empresas fintech especializadas en financiación climática en los Estados Unidos y regulada por el Banco de la Reserva Federal. La misión de la empresa es permitir que los bancos comunitarios, las cooperativas de crédito, las instituciones financieras de desarrollo comunitario (CDFI) y los bancos verdes hagan crecer sus carteras de préstamos de forma rentable y responsable, brindando acceso a productos y servicios bancarios que tengan un impacto positivo en las personas, las comunidades y el medio ambiente.

Luisa Guzman

CEO CONSULTREE

Miembro EMA PARTNERS INTERNATIONAL

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

Luisa Guzmán, CEO de CONSULTREE, comparte cómo su metodología APTMETHOD™ ha redefinido la selección de ejecutivos al enfocarse en el desarrollo de competencias estratégicas para el liderazgo empresarial.

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

Con una trayectoria de más de 25 años en la búsqueda de ejecutivos y consultoría de liderazgo, Guzmán ha demostrado un enfoque visionario, posicionándose como una referente en la gestión de capital humano y transformación digital. Guzmán ha forjado una carrera sólida que la ha llevado a formar parte de EMA Partners International, una de las redes globales más importantes en la búsqueda de talento. Su enfoque en la alineación estratégica y cultural del liderazgo ha sido clave en su éxito, habiendo asesorado a empresas de diversas industrias, como tecnología, servicios financieros, telecomunicaciones y bienes raíces.

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

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

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

El APTMETHOD™ fue pensado como un marco para alinear el talento de las personas con las necesidades

organizacionales; es particularmente efectivo porque integra cinco elementos clave para la selección (cultura, transformación digital, competencias, liderazgo y, lo más importante aún, el “onboarding”, que es un proceso de coaching al candidato seleccionado durante los primeros 100 días para asegurar una integración holística al nuevo puesto) ejecutivos.

El método APT ha transformado la manera como las empresas seleccionan su talento porque va más allá de las métricas tradicionales de selección de ejecutivos, como la experiencia y las calificaciones, al incorporar elementos críticos que a menudo se pasan por alto, pero que son esenciales para el éxito en el entorno empresarial actual. Al centrarse en la cultura, la transformación digital, la inteligencia artificial, las competencias y el liderazgo, el APTMETHOD garantiza que el ejecutivo seleccionado no solo esté técnicamente calificado, sino también alineado estratégicamente, culturalmente compatible y capaz de liderar la empresa a través de los desafíos y oportunidades del panorama empresarial moderno. Este enfoque integral conduce a un liderazgo más efectivo, un mejor rendimiento organizacional y, en última instancia, un mayor éxito para la empresa. Las bases del APTMETHOD™ son:

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

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

III. Preparación para la transformación digital - Liderazgo a prueba de futuro: *En el panorama digital actual, que cambia rápidamente, es esencial que los ejecutivos no solo se sientan cómodos con la tecnología, sino que también sean capaces de liderar los esfuerzos de transformación digital. El APTMETHOD evalúa la capacidad de un ejecutivo para navegar*



y aprovechar las herramientas y estrategias digitales, asegurando que puedan impulsar la innovación y mantener la competitividad de la empresa en un mercado impulsado por la tecnología.

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

V. Capacidades de liderazgo
- Evaluación de liderazgo enfocado: El método pone un fuerte énfasis en la evaluación de las cualidades de liderazgo utilizando la prueba de liderazgo Hogan (www.hoganassessments.com), como la visión estratégica, la inteligencia emocional y la capacidad de inspirar y guiar equipos.

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

VII. Alineamiento estratégico
- Vincular el talento con los objetivos del negocio: El proceso de 'onboarding' alinea el proceso de selección con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que el ejecutivo elegido no solo sea capaz



TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO

IMPULSA TU ORGANIZACIÓN

MENTORÍA Y LIDERAZGO

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



www.marmunoz.biz



+1 (786) 605 7875



de gestionar los desafíos actuales, sino que también esté equipado para impulsar a la empresa hacia sus objetivos a largo plazo.

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

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

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

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

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

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



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

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

Como miembro del Instituto de Coaching de Harvard, ¿de qué manera integra las últimas tendencias en neurocoaching y terapia cognitivo-conductual en su trabajo diario para potenciar el liderazgo dentro de las organizaciones?

El neurocoaching implica comprender cómo funciona el cerebro, particularmente en áreas como la toma de decisiones, la regulación emocional y el manejo del estrés. El ICO – Instituto de Coaching de Harvard apoya esto proporcionando recursos y

capacitación que ayudan a los coaches a aplicar los principios de la neurociencia para optimizar la función cerebral de los ejecutivos, mejorando así su liderazgo y rendimiento.

Los coaches formados a través de los programas ICO tenemos acceso a evaluaciones y técnicas de neurocoaching para ayudar a los ejecutivos y sus equipos a mejorar funciones cognitivas como la concentración, la memoria, la resolución de problemas y la adaptación al cambio. Un ejemplo es la metodología basada en el libro del Doctor Robert Kegan y Lisa Laskow Lahey, "Inmunidad al Cambio", que se enfoca en uno de los desafíos más grandes de las organizaciones: el cambio.

Integración de la terapia cognitivo-conductual (TCC): el ICO promueve el uso de técnicas de TCC en coaching ejecutivo para abordar y modificar patrones de pensamiento y comportamientos negativos que pueden obstaculizar el desempeño de un ejecutivo. Esto incluye técnicas como la reestructuración cognitiva, que ayuda a los ejecutivos a replantear los pensamientos negativos y su comportamiento.

Recibir el premio a la Emprendedora del Año de la WPO en 2018 fue un reconocimiento significativo. ¿Qué representa este galardón para usted y cómo cree que ha impactado su visión y liderazgo en CONSULTREE?

Como mujer dominicana y emprendedora que emigró a Nueva York siendo niña en los años 70, y con trabajo, dedicación y resiliencia, he podido construir una empresa reconocida como Emprendedora del Año por una organización tan prestigiosa como WPO - Organización de Mujeres Presidentas. No solo es un honor significativo, sino también un poderoso catalizador para el crecimiento personal, profesional y empresarial. Ganar el premio es una validación de mi arduo trabajo, perseverancia y éxito como emprendedora. Me convierte en un modelo a seguir para otras mujeres emprendedoras y, lo más importante, puede contribuir a construir un legado duradero en la comunidad de mujeres empresarias.

La transformación digital y la inteligencia artificial son temas centrales en el desarrollo organizacional. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los desafíos más grandes que enfrentan las empresas en la integración de estas tecnologías, y cómo pueden los líderes preparar a sus equipos para esta transición?

El desafío principal que enfrentan las empresas es la resistencia cultural, ya que la cultura organizacional existente puede ser resistente a la adopción de nuevas tecnologías. Cultivar una cultura que abrace la innovación y el cambio digital es esencial para una integración exitosa. Esto se conecta con la gestión del cambio, ya que los empleados pueden resistirse al cambio por miedo a lo desconocido o preocupación por la seguridad laboral. Superar estas resistencias requiere estrategias efectivas de liderazgo, como una gestión del cambio adecuada, comunicación clara y entrenamiento continuo para demostrar los beneficios de la IA y la transformación digital.

Su trabajo en consultoría para empresas familiares subraya un enfoque holístico para alinear personas y valores. ¿Cómo se asegura de que las estrategias implementadas no solo impulsen el éxito empresarial, sino también el bienestar y la cohesión dentro de las familias empresariales?

Nuestro enfoque principal como consultores en liderazgo familiar es perseguir la armonía familiar. Para garantizar que las estrategias impulsen el éxito empresarial y, al mismo tiempo, promuevan el bienestar y la cohesión dentro de las familias empresarias, es esencial integrar consideraciones profesionales y personales.

Escuchar detenidamente a cada miembro de la familia, entender los objetivos a mediano y largo plazo del fundador o fundadora, implementar una gobernanza efectiva, fomentar la comunicación abierta y apoyar el bienestar familiar son prácticas fundamentales en nuestra consultoría. Creemos firmemente que las organizaciones pueden crear un enfoque equilibrado que respalde tanto el éxito financiero como las relaciones familiares armoniosas. Es un trabajo desafiante que logramos a través de la evaluación y los ajustes regulares, garantizando así que las estrategias continúen alineándose con las necesidades cambiantes de la familia y el negocio.

A lo largo de su carrera, ha colocado a más de 500 ejecutivos en roles clave. ¿Qué cualidades busca en un líder para garantizar que no solo cumpla con los requisitos del puesto, sino que también contribuya al crecimiento y la cultura organizacional a largo plazo?

Al evaluar a un líder de nivel C para una gestión importante dentro de una organización o un



miembro para una junta directiva, empleamos tres tipos de entrevistas que nos revelan la esencia de la persona: 1) la entrevista cronológica nos ayuda a ver los cambios y decisiones tomadas a lo largo de su carrera, desde la elección de sus estudios; 2) la entrevista técnica nos revela el conocimiento específico de los requerimientos técnicos de la posición; y 3) la entrevista por competencias nos identifica al candidato que ya 'ha hecho' el trabajo y cuenta con la experiencia para cumplir con los entregables de la posición a mediano y largo plazo.

Sin embargo, lo más importante y crucial a la hora de evaluar un líder es el 'encaje o fit cultural' o cómo la personalidad, los valores y el estilo de liderazgo de esta persona se ajustan a los de la empresa.

¿Cómo mantiene a CONSULTREE a la vanguardia en la identificación y desarrollo de talento, especialmente en un mundo donde la digitalización y la innovación son cruciales para el éxito sostenido?

Mantenerse relevante en la adquisición de talento en tiempos de digitalización e IA implica aprovechar las nuevas tecnologías mientras se mantiene un toque humano. Es crucial adoptar las nuevas tecnologías sin dejar de centrarse en los aspectos humanos de la contratación.

Al aprovechar las herramientas impulsadas por IA, el análisis de datos y los grupos de talento remotos, y al mejorar la marca del empleador y la experiencia del candidato, las organizaciones pueden atraer y retener a los mejores talentos en un mundo cada vez más digital. Equilibrar los avances tecnológicos con prácticas de contratación personalizadas y estratégicas garantiza que los esfuerzos de adquisición de talento sigan siendo eficaces y estén alineados con las tendencias cambiantes de la industria.

MARMUNOZ

TEAM

TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GESTIÓN DEL CAMBIO - INNOVACIÓN Y DESARROLLO


CAMPAMENTO DE LÍDERES



SCAN

ELEVA TU NIVEL ORGANIZACIONAL

¿QUÉ APRENDERÁS?

 +1 (786) 605 7875

01

Liderar
equipos
digitales y
de negocio



02

Fomentar la
Colaboración
y la
creatividad



03

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



www.marmunoz.biz

Yamilet Rivas

CEO USA and LATAM at TechBCN.
Founder and President of Cámara
de Comercio de Mujeres en Estados
Unidos de América.

Iniciativas que y fortalecer a las mujeres hispanas en EEUU

Yamilet Rivas lidera con éxito iniciativas que fusionan inclusión, diversidad y transformación digital, creando una plataforma poderosa para el empoderamiento de mujeres hispanas en el ámbito empresarial.

Yamilet Rivas es una líder destacada y visionaria en el ámbito empresarial, con una trayectoria que refleja su compromiso con la inclusión, la diversidad y la innovación tecnológica. Nacida en Venezuela, Rivas ha logrado consolidarse como una figura clave en la comunidad empresarial hispana en Estados Unidos, donde actualmente ejerce como fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América, una entidad que, en menos de un año, ha logrado reunir a más de 300 empresas, demostrando su capacidad para fomentar el crecimiento empresarial en un entorno diverso y global.

Su formación profesional y experiencia en el sector tecnológico la llevaron a ocupar un rol crucial en TechsBCN, una empresa donde ha desempeñado un papel esencial en la digitalización y modernización de procesos empresariales. Durante casi cinco años, Rivas ha liderado con éxito proyectos que han colocado a TechsBCN a la vanguardia del mercado, impulsando no solo la innovación, sino también la adopción de prácticas inclusivas que reflejan su firme creencia en el poder transformador de la diversidad. En TechsBCN, ha implementado estrategias para atraer, desarrollar y retener talento en un entorno tecnológico altamente competitivo, promoviendo un espacio de trabajo donde la inclusión y la colaboración son fundamentales.

Bajo su liderazgo, TechsBCN ha establecido un enfoque centrado en la formación continua y el trabajo colaborativo, elementos clave que Rivas considera esenciales para fomentar una cultura de innovación dentro de cualquier organización. A través de iniciativas como sesiones de team building, cafés virtuales y la implementación de herramientas digitales avanzadas, ha logrado empoderar a sus empleados, permitiéndoles adaptarse rápidamente a las demandas del mercado y potenciar el crecimiento de la empresa.

La fundación de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América fue motivada por su observación de la fragmentación existente entre las mujeres hispanas empresarias en el país. Rivas vio la necesidad de crear una entidad central que sirviera como un “hogar” para estas mujeres, un espacio donde pudieran unificar esfuerzos, compartir recursos y fortalecerse mutuamente. Bajo su dirección, la Cámara ha implementado iniciativas como el Miami Business Blend, un evento de networking con un enfoque optimizado para crear sinergias, y el Círculo de Mentorías, un programa diseñado para proporcionar apoyo estructurado y medible a mujeres empresarias.

No solo ha dejado una marca significativa en el sector tecnológico y empresarial, sino que también ha abierto caminos para que otras mujeres hispanas puedan alcanzar el éxito en sus respectivos campos, demostrando que la inclusión, la diversidad y la innovación son pilares fundamentales para el crecimiento sostenible en el mundo de los negocios.

¿Cómo ha logrado equilibrar su rol como fundadora y presidenta de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos con su liderazgo en TechsBCN?

La Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos de América se dedica a abrir oportunidades de negocio para mujeres hispanas, como yo, en el mercado estadounidense. Lo que implemento en mi empresa de tecnología lo replico para apoyar a otras empresarias. De esta manera, no se trata de dos actividades separadas; se trata de abrir un camino y mostrarlo a otras mujeres emprendedoras, adaptando las estrategias a cada sector y al momento específico de sus negocios. Por ejemplo, mi empresa está certificada como Women-Owned Business (WOB); conozco el proceso y puedo guiar a otras en su obtención.

¿Qué estrategias ha implementado en TechsBCN para atraer, desarrollar y retener talento en el competitivo entorno tecnológico actual?

En TechsBCN, fomentamos la inclusión y nos esforzamos por escuchar activamente a nuestro equipo. Realizamos varias sesiones de team building al año, trasladando a los empleados de otras ciudades para que puedan participar. Además, llevamos a cabo sesiones individuales con cada miembro del equipo para conocer su sentir y sus opiniones sobre la empresa. Valoramos y consideramos sus ideas.

Nos gustaría aumentar la representación de mujeres en nuestro equipo, aunque reconocemos que el sector tecnológico todavía enfrenta desafíos en este aspecto. Aun así, estamos comprometidos con la mejora continua y seguimos buscando maneras de ser más inclusivos.

En su experiencia, ¿cuáles son los elementos clave para fomentar una cultura de innovación dentro de una organización?

Para fomentar una cultura de innovación dentro de una organización, es esencial considerar los siguientes elementos clave:

- **Visión Externa:** Mantener los ojos y oídos bien abiertos es fundamental. Es importante salir y observar lo que está sucediendo en el entorno externo, en lugar de enfocarse únicamente en lo propio. El mundo tecnológico cambia a una velocidad vertiginosa, por lo que es crucial mantenerse actualizado asistiendo a eventos del sector y buscando activamente nuevas iniciativas.

- **Formación Continua:** Fomentar la formación y el desarrollo constante de los empleados para que estén al día con las últimas tendencias y tecnologías.

- **Colaboración y Diversidad:** Promover un entorno colaborativo donde se valoren las diferentes perspectivas y experiencias. La diversidad en el equipo puede aportar nuevas ideas y enfoques innovadores.

- **Espacio para la Creatividad:** Crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para proponer ideas, incluso si son poco convencionales. Es importante fomentar la experimentación y aceptar el riesgo de posibles fracasos como parte del proceso de innovación.

- **Recursos y Apoyo:** Proveer los recursos necesarios, tanto en términos de tiempo como de presupuesto, para que los empleados puedan explorar y desarrollar nuevas ideas.

- **Liderazgo Inspirador:** Los líderes deben ser promotores activos de la innovación, inspirando a sus equipos y facilitando un entorno donde la creatividad y el pensamiento innovador sean valorados y recompensados.

- **Feedback Continuo:** Implementar mecanismos para recibir y actuar sobre el feedback de los empleados, clientes y otras partes interesadas. Este intercambio constante de información puede revelar áreas de oportunidad y mejora.

- **Adaptabilidad:** Fomentar una cultura de adaptabilidad y flexibilidad, donde la organización esté dispuesta a cambiar y evolucionar según las demandas del mercado y las nuevas oportunidades tecnológicas.

¿Cómo ha utilizado la transformación digital para empoderar a sus empleados y potenciar el crecimiento de TechsBCN?

Formación Continua: Capacitamos constantemente y ofrecemos acceso a las últimas tecnologías.

Equipo Joven: Un equipo dinámico y moderno impulsa nuestra innovación.

Trabajo Remoto: *Facilitamos la colaboración internacional con herramientas digitales avanzadas.*

Cafés Virtuales: *Fomentamos la interacción y el compañerismo con encuentros virtuales informales.*

Herramientas de Colaboración: *Utilizamos plataformas como Microsoft Teams para una gestión eficiente.*

Adaptabilidad: *Implementamos nuevas tecnologías y procesos de manera ágil.*

Decisiones Basadas en Datos: *Empleamos análisis de datos para decisiones informadas y estratégicas.*

Estas estrategias han permitido a TechsBCN crecer y fortalecer su posición en el mercado, empoderando a nuestros empleados en el proceso.

¿Qué la motivó a crear la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos y cuál ha sido el impacto más significativo de esta iniciativa hasta ahora?

Llegué a Estados Unidos con la misión de expandir TechsBCN en el mercado estadounidense. Sin embargo, al observar el panorama empresarial, noté que los grupos de mujeres hispanas estaban fragmentados. Estas mujeres estaban organizadas por sectores, nacionalidades, roles como madres, tamaños de empresas o incluso por gustos y aficiones compartidos. No había una entidad central que sirviera como la “casa madre” para todas las mujeres hispanas en Estados Unidos, un lugar que unificara sus esfuerzos y les diera una voz potente y cohesionada.

Impacto Significativo de la Iniciativa

La creación de la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos ha tenido un impacto profundo y significativo. Hasta ahora, hemos logrado unificar esfuerzos, creando una plataforma en la que las mujeres hispanas pueden superar la fragmentación anterior y fomentar una colaboración más sólida y efectiva. Hemos dado voz a las mujeres hispanas en el ámbito de los negocios, asegurando que sus necesidades y desafíos sean escuchados y atendidos. A través de programas de capacitación, redes de apoyo y oportunidades de negocio, hemos empoderado a muchas mujeres, facilitando su crecimiento profesional y empresarial. Además, hemos aumentado la visibilidad de las mujeres hispanas en el ámbito empresarial, destacando sus logros y contribuciones a la economía.

Esta iniciativa ha transformado la forma en que las mujeres hispanas en Estados Unidos se conectan y colaboran, impulsando su crecimiento y éxito en el mundo de los negocios.

¿Qué iniciativas ha llevado a cabo en la Cámara de Comercio de Mujeres para promover la inclusión y la diversidad en el mundo empresarial?

En la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos, hemos implementado diversas iniciativas para promover la inclusión y la diversidad en el mundo empresarial. Una de nuestras principales acciones es el evento Miami Business Blend, un espacio de networking que utiliza una herramienta de matchmaking para aumentar las probabilidades de crear sinergias entre los participantes. Este enfoque optimizado facilita conexiones relevantes y productivas entre los asistentes.

Otra iniciativa destacada es la creación del Círculo de Mentoras, un programa con parámetros definidos sobre la duración de las mentorías y los objetivos a alcanzar. Además, hemos establecido KPIs específicos para medir la efectividad de los resultados y el impacto del programa, asegurando así un seguimiento riguroso y detallado del progreso de las participantes.



También hemos lanzado un Directorio Digital de Empresas, donde las compañías están clasificadas por verticales, tamaño, certificaciones y recomendaciones de la Cámara. Aunque no se muestran los datos de contacto, nosotros facilitamos el proceso de conexión entre las emprendedoras y las empresas, acompañándolas en todo momento para asegurar una interacción efectiva y fructífera.

Estas iniciativas, entre otras, buscan optimizar el apoyo y las oportunidades para las mujeres hispanas en el ámbito empresarial, utilizando herramientas tecnológicas para mejorar los procesos y resultados. Al final del día, nuestro objetivo es hacer lo mismo que antes, pero de manera más eficiente y con mayor impacto, gracias a la tecnología.

¿Qué lecciones importantes ha aprendido sobre el liderazgo y la gestión de equipos diversos a lo largo de su carrera?

A lo largo de mi carrera, he aprendido que la diversidad y la inclusión no solo son valores éticos, sino también herramientas poderosas para la innovación y el éxito. La diversidad en los equipos aporta una rica variedad de perspectivas y experiencias, lo que amplía el espectro de ideas y soluciones disponibles. Es esencial que todos los miembros se sientan valorados y escuchados para maximizar estos beneficios, creando un entorno donde se compartan ideas de manera abierta y efectiva.

El liderazgo en un equipo diverso requiere adaptabilidad y empatía, promoviendo la comunicación abierta y celebrando los logros individuales. Esto asegura un aporte colectivo más rico y resultados más innovadores.

En la Cámara de Comercio de Mujeres en Estados Unidos, nuestra Junta Directiva refleja este compromiso con la diversidad. Compuesta por hombres y mujeres de distintos sectores empresariales y con variadas experiencias profesionales, nuestra diversidad nos permite abordar desafíos desde múltiples ángulos y desarrollar estrategias más efectivas. Esta sinergia fomenta un entorno de colaboración enriquecido, impulsando la innovación y el crecimiento, y beneficiando a nuestras miembros y a la comunidad empresarial en general.

Gonzalo Peña

Podcaster, liderazgo y emprendimiento

En el mundo digital es más difícil saber el pulso de la moral del equipo y discernir el nivel de compromiso colectivo

No crean que el pedirle al equipo nuevas ideas de manera aleatoria les proveerá de nuevo material creativo. Hay que crear la atmósfera correcta y proveer al equipo del tiempo y los medios para que exista un flujo de ideas

Gonzalo Peña reside en Utah, EE.UU. y es el fundador de la comunidad tecnológica “Silicon Slopes Latino”. También fundó la comunidad digital “InnoLatino”, que actualmente reside en LinkedIn y que busca conectar con toda esa herencia latina que se encuentra en cada localidad del extenso territorio estadounidense y que se caracteriza por un ADN de emprendimiento.

Ha trabajado en diferentes ámbitos como marketing digital, gestión de proyectos digitales, artes, diplomacia, ayuda humanitaria, y traducción. En su trayectoria ha podido entrevistar y relacionarse con organizaciones como las Naciones Unidas, Standard & Poors, Departamento de Justicia de EE.UU., NASA, y muchas otras.

Peña, de origen venezolano, se esmera en abrir espacios de innovación y tecnologías para los latinoamericanos y su contenido digital funge embajador de la cultura hispana al resto del mundo.

Desde su perspectiva, ¿Cómo ha evolucionado la gestión del talento y el liderazgo con la digitalización y cuáles han sido los mayores desafíos que se puedan enfrentar este proceso?

Creo que ha sido un proceso con resultados mixtos, pero con más positivos que cualquier otra cosa. La digitalización permite la agilización de procesos, especialmente en el caso en que se permiten firmas digitales. Esto causa que cuestiones de permisología y privacidad se hagan mucho más ágiles.

¿Podría compartir algunas de las estrategias más efectivas que le haya funcionado en un su entorno para incentivar el emprendimiento y nuevos proyectos?

Algo crucial han sido tres cosas:

- *Mostrar apreciación y agradecimiento sincero porque alguien se tome el tiempo y esfuerzo de compartir una idea.*
- *Hacer el esfuerzo de implementar las ideas en los proyectos y procesos actuales.*
- *Informar a los que originaron las ideas de la manera en que se implementó (o se intentó implementar) dicha idea.*



Haciendo esto, uno se asegura que el individuo no se desmotive en aportar capital creativo a la organización.

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

La velocidad de respuesta en el intercambio de información ayuda a cualquier organización. Ese sólo hecho hace que las expectativas de respuesta se eleven y los proyectos se puedan mover en un ritmo más acelerado. En el lado negativo veo que algunos vicios como el microgerentismo y el fraude podrían exacerbarse en algunos casos, dada la facilidad de acceso a la información personal.

¿De qué manera se puede promover la igualdad de género y el liderazgo diverso dentro de las organizaciones y cómo cree que esto contribuye al éxito y liderazgo empresarial?

Creo que el primer paso como líder organizacional, es tener suficiente humildad como para atreverse a ser expuesto a diferentes perspectivas; de la misma forma reconocer que dichas perspectivas pueden ser más acertadas que las de uno.

El siguiente sería dejar aparte ideas, actitudes y preconcepciones que limiten a otros en el equipo, especialmente en cuanto a género u origen. Creo por último es tener la sincera intención de incluir a la mujer profesional y a profesionales de distintos orígenes en espacios claves para el éxito.



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

En el mundo digital es más difícil saber el pulso de la moral del equipo y discernir el nivel de compromiso colectivo a la misión de la organización. Hay que tener suficiente empatía y atreverse a preguntar personalmente cómo se sienten los miembros del equipo.

De otra forma, las fallas de comunicación se pueden incrementar, poniendo en peligro el cumplimiento de objetivos o incluso de la misión en sí.

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

Lo que intento hacer constantemente es ver la tecnología en general (y en específico las tecnologías emergentes) como herramientas, y no como sustitutos al uso del intelecto humano.

Ésta es una de mis consignas en cuanto a la inteligencia artificial. Creo que estaremos bien si nos mantenemos invirtiendo en nuestro propio capital intelectual y no lo delegamos a la inteligencia artificial. En otras palabras, sigamos viendo cómo nos ayuda la I.A., pero hay que continuar pensando por uno mismo.

Otra de mis consignas es mantenerse en la misión de la empresa o de la organización y no permitir que se desvirtúe por causa de nuevas tecnologías. Cuando la tecnología emergente se vuelve el enfoque principal, en lugar del problema que queremos que resuelva, ya hemos perdido la perspectiva correcta.

¿Podría compartir algún caso de éxito o lección aprendida en la implementación de una estrategia de transformación digital que haya empoderado su comunidad?


Cuando en mi plataforma continúo preguntando casos y perspectivas de los miembros de mi comunidad digital, eventualmente he recibido respuestas fascinantes. Una vez pregunté a mi comunidad que compartieran ejemplos en los que la inspiración personal produjera resultados. Una diseñadora de ropa no sólo compartió el proceso que inspiró una de sus creaciones, ella también dijo que esta vez los ejemplos que mostré y el pedir retroalimentación (feedback) le hicieron sentir en cuenta.

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

No crean que el pedirle al equipo nuevas ideas de manera aleatoria les proveerá de nuevo material creativo. Hay que crear la atmósfera correcta y proveer al equipo del tiempo y los medios para que exista un flujo de ideas. Hay que hacer seguimiento y proveer incentivos no sólo al hacer la invitación, sino una vez que las ideas se hayan compartido. De lo contrario la gente simplemente se va a cansar de dar ideas que no van a ningún lado.

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 2530-0100

**Cesarina
Beauchamp**

VP Ejecutiva Sky High Dominicana

**Aerolínea eleva
estándares de
calidad con
compromiso y
excelencia**

www.revistafactordeexitodominicana.com

@revistafactordeexitodominicana

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

La **industria turística** en constante **evolución** y **crecimiento**



EVENTOS | REVISTA | DIGITAL | WEB SITE

FDE
FACTOR DE ÉXITO

PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS



DESCARGA TODAS
NUESTRAS
EDICIONES AQUI



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

Christian Struve

CEO y Co-founder de Fracttal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

¿Cómo surgió Fracttal y qué lo inspiró?

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

¿Cómo visualiza a Fracttal en un lustro o década?

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



meta@redTIC^{MX}
by un@rsia



ENCUENTRO ANUIES-TIC UACH 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

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

18 DE OCTUBRE - VIRTUAL

22 Y 23 DE OCTUBRE - PRESENCIAL



<https://encuentro-tic.anui.es.mx/>



@anuiestic

Ismael García y Jaime García

Fundadores y CEOs de 2swinGs

La clave del éxito en marketing digital es contenido de calidad con una estrategia creativa e impactante

Cofundadores de 2swinGs, destacan cómo la innovación constante y la creatividad disruptiva han permitido a su empresa sobresalir en el mercado del marketing digital.

En el dinámico y competitivo mundo del marketing digital, la capacidad de adaptarse y liderar con innovación se ha vuelto indispensable. En esta edición, exploramos cómo organizaciones líderes gestionan el talento y fomentan una cultura de innovación en un entorno cada vez más digitalizado. Para ello, conversamos con Ismael y Jaime García, cofundadores y CEOs de 2swinGs International Group, quienes nos ofrecen una visión única sobre las estrategias más efectivas para atraer, desarrollar y retener talento en un mundo en constante evolución tecnológica.

Los hermanos García, han trabajado juntos en el campo del marketing y la publicidad digital durante más de nueve años. Hace un año y medio, decidieron trasladar su vasta experiencia a Miami y establecer 2swinGs International Group. Desde entonces, han ayudado a numerosos clientes a alcanzar sus objetivos de marketing a través de estrategias innovadoras y efectivas, social media y producción de contenido.

El viaje como emprendedores no ha sido sencillo. Desde la creación de aplicaciones hasta inversiones arriesgadas, su trayectoria está marcada por desafíos y aprendizajes constantes. Recientemente, publicaron un libro sobre emprendimiento, en el que comparten sus experiencias y consejos para nuevos emprendedores. Este libro se ha convertido en una valiosa herramienta para aquellos que buscan iniciar su propio negocio y enfrentar los desafíos del camino empresarial.

Uno de los aspectos más destacados de la filosofía de 2swinGs es el equilibrio entre la vida profesional y personal. Según Ismael García, este equilibrio es fundamental para el éxito sostenible. Para lograrlo, han adoptado una filosofía de trabajo que integra eficiencia y flexibilidad, permitiendo a los empleados atender sus prioridades personales sin comprometer la calidad del trabajo.

La delegación inteligente y el enfoque disruptivo hacia la gestión del tiempo son factores clave en su metodología. Los socios García promueven hábitos saludables y la importancia del tiempo libre, convencidos de que la calidad y la innovación prevalecen sobre la cantidad de horas trabajadas. Esta perspectiva no solo les permite liderar una empresa exitosa, sino también disfrutar de sus pasiones personales y mantener relaciones significativas fuera del trabajo.

En un entorno tan dinámico como el del marketing y la publicidad digital, atraer y retener talento es un desafío constante. En 2swinGs, los hermanos García han implementado diversas estrategias para lograrlo. Además, promueven políticas de trabajo flexible, fomentan la comunicación abierta y reconocen el trabajo bien hecho.

La asignación de proyectos relevantes e impactantes y la oferta de claras oportunidades de crecimiento profesional son también componentes esenciales de su estrategia. Estos principios no solo atraen talento de alta calidad, sino que también aseguran que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir con su máximo potencial.

Fuera del trabajo, los destacados socios disfrutan de actividades que promueven su bienestar y salud mental, como el deporte, el es fundamental en sus vidas; practican tenis, pádel, fútbol y corren por las mañanas. Esta

combinación de mentalidad y actividad física impulsa su rendimiento y bienestar

¿Cómo han logrado equilibrar su rol como CEOs y cofundadores de 2swinGs International Group con las responsabilidades de la vida personal?

En 2swinGs International Group, Jaime García y yo, Ismael García Co-founders and CEO de 2swinGs creemos que el equilibrio entre nuestras responsabilidades como CEOs y fundadores y nuestra vida personal es fundamental para el éxito sostenible. Hemos logrado este equilibrio adoptando una filosofía de trabajo que integra la eficiencia y la flexibilidad, permitiéndonos atender nuestras prioridades personales sin comprometer la calidad de nuestro trabajo.

Promovemos hábitos saludables y la importancia del tiempo libre. Creemos que un equipo feliz y equilibrado es más creativo y eficiente.

Otro factor clave ha sido la delegación inteligente. No tememos romper las normas tradicionales de la industria. Creemos en un enfoque disruptivo hacia la gestión del tiempo, donde la calidad y la innovación prevalecen sobre la cantidad de horas trabajadas. Esto nos permite no solo liderar una empresa, sino también disfrutar de nuestras pasiones personales y mantener relaciones significativas fuera del trabajo.

¿Qué estrategias han implementado en 2swinGs para atraer y retener talento en el entorno dinámico del marketing y la publicidad digital?

En 2swinGs International Group, hemos implementado las siguientes estrategias para atraer y retener talento en el marketing y la publicidad digital: Valoramos y premiamos la creatividad y la innovación. Implementamos políticas de trabajo flexible.

Fomentamos la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo bien hecho.

Asignamos proyectos relevantes e impactantes. Ofrecemos claras oportunidades de trabajo en proyectos.

¿Cómo han fomentado una cultura de innovación en su empresa para mantenerse competitivo en un mercado en constante evolución?

Pensamos fuera de la caja y experimentamos nuevas ideas. En nuestro día a día hacemos sesiones de brainstorming donde surgen nuevas estrategias e ideas de las cuales muchos clientes se benefician. El punto más fuerte dentro de 2swinGs es la creatividad disruptiva con la que trabajamos, nos apasiona.

¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrentan los emprendedores en el campo del marketing digital y cómo los han superado?

Los emprendedores en el campo del marketing digital enfrentan varios desafíos desde nuestro punto de vista: saturación del Mercado. En este caso los freelancers que se especializan en nichos o mercados concretos tienen mucho más alcance y crecimiento.

Las plataformas de redes sociales y los motores de búsqueda cambian constantemente sus algoritmos, lo que

puede afectar la visibilidad y el alcance de las campañas. Es muy importante mantenerse actualizado con las últimas tendencias, en 2winGs tratamos siempre de aportar las noticias y cambios más relevantes del mercado. Utilizar herramientas avanzadas de análisis y métricas claras para medir el rendimiento de las campañas. Implementar KPIs específicos y ajustarlos según los objetivos de cada cliente.

Crear contenido de calidad. Para nosotros el contenido es la clave del éxito siempre y cuando haya detrás una estrategia creativa impactante. Eso lo hará todo.

Al enfrentar estos desafíos con adaptabilidad, creatividad y una fuerte ética de trabajo, los emprendedores pueden no solo superar las dificultades, sino también destacarse en el competitivo campo del marketing digital.

¿Qué les motivó a escribir un libro sobre emprendimiento y qué impacto esperan que tenga en los nuevos emprendedores?

Escribir un libro sobre emprendimiento nació de nuestra profunda pasión por compartir conocimientos y experiencias acumuladas a lo largo de los años. A través de nuestra trayectoria en el mundo del marketing y la publicidad digital, hemos tenido tanto mi hermano Jaime García como yo, ambos fundadores de 2winGs, la oportunidad de aprender lecciones valiosas, tanto de éxitos como de fracasos o como nosotros los llamamos, aprendizajes. Nos motiva la idea de que estas lecciones puedan servir de guía e inspiración para otros que están comenzando su camino emprendedor.

El libro está diseñado para ser una fuente de orientación práctica y realista, ofreciendo a través de una pequeña historia de amor y trabajo consejos accionables basados en experiencias reales. Para nosotros fue una carta de presentación, si te doy una tarjeta para que conectes conmigo puedo regalarte un libro. Nos pareció bonito que muchos emprendedores se han sentido identificados y muchas personas hagan lo que hagan en su vida les ha aportado.

Esperamos que este libro tenga un impacto significativo en los nuevos emprendedores, ayudándoles a evitar algunos de los errores comunes que enfrentan muchos al iniciar sus negocios. Además, uno de los objetivos es fomentar una mentalidad resiliente y creativa, esencial para navegar los desafíos del emprendimiento.

Para vivir una vida extraordinaria debes perder el miedo a equivocarte.

¿Podrían compartir un caso de éxito en el que la implementación de una estrategia innovadora de marketing digital haya marcado una diferencia significativa para un cliente?

Un caso de éxito ha sido nuestra colaboración con un cliente del sector gastronómico y su entrada en la Fórmula 1 Miami en 2024. Implementamos una estrategia disruptiva, basada en contenido innovador y una comunicación efectiva en redes sociales, que captó la atención del público y destacó en el competitivo mercado de Miami. Hemos conseguido así posicionar su marca en menos de 3 meses y aumentar sus ingresos vía digital a través de un contenido y comunicación fresco y relevante.



¿Qué lecciones importantes han aprendido sobre el liderazgo y la gestión de equipos diversos durante su trayectoria como emprendedores?

Hemos aprendido que una comunicación clara y abierta es fundamental para generar confianza. Aportar ideas innovadoras, y delegar tareas empodera a los miembros y desarrolla sus habilidades. La adaptabilidad y la flexibilidad son esenciales en un entorno empresarial dinámico, y liderar con el ejemplo inspira y motiva al equipo. Estos principios han sido claves en nuestra trayectoria como emprendedores para gestionar equipos diversos y alcanzar el éxito. Nuestros roles como fundadores y CEOs de 2winGs International group son muy diferentes pero en este caso Jaime García, es la pieza clave que ejecuta más el rol de la gestión e Ismael García la creatividad y estrategia.

¿Cómo han utilizado la transformación digital para mejorar la eficiencia y el rendimiento de su empresa?

La transformación digital ha mejorado significativamente la eficiencia y el rendimiento de la empresa mediante la automatización de procesos, la adopción de plataformas de comunicación y colaboración digital, la optimización de nuestras estrategias de marketing digital y la implementación de herramientas de gestión de proyectos.

Estas iniciativas han incrementado nuestra agilidad, capacidad de respuesta y competitividad en el mercado. El uso de la Inteligencia Artificial en 2winGs ha sido un importante avance para el crecimiento del negocio. No solo lo implementamos nosotros sino también hacia nuestros clientes.

¿Qué iniciativas han llevado a cabo en 2winGs para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo?

En 2winGs, promovemos la inclusión y la diversidad mediante trabajos en proyectos con personas de diferentes orígenes, fomentando un diálogo abierto y participando en eventos culturales. Estas iniciativas crean un entorno de trabajo justo y respetuoso que valora la diversidad de perspectivas y experiencias. La creatividad fluye cuando varias personas con perspectivas diferentes suman y aportan para crear una idea exitosa.

¿Qué actividades o pasatiempos disfrutan fuera del trabajo para cuidar el bienestar y salud mental?

Fuera del trabajo, nos rodeamos de personas que comparten nuestra mentalidad, lo que alimenta nuestra motivación y nos llena de energía diariamente. El deporte es fundamental en nuestras vidas, es nuestro catalizador: jugamos tenis, pádel, fútbol y corremos por las mañanas. Esta combinación de mentalidad y actividad física impulsa nuestro rendimiento y bienestar.

Damián Pereyra

Business Development Manager en SLONY

La transformación digital y el empoderamiento de las empresas

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



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

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

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

Colaboración en tiempos difíciles

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

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

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

Expansión internacional

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

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

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

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

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

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

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

Yermys Peña

CEO de Construger

Inspiración en arquitectura y liderazgo femenino

Por su innovadora visión y contribución al crecimiento internacional, Yermys Peña ha sido galardonada con el reconocimiento Quisqueyanos para el Mundo "Mujeres del Siglo XXI" por el Ministerio de Relaciones Exteriores, inspirando a futuras generaciones de mujeres dominicanas.





La arquitecta y empresaria Yermys Peña ha sido reconocida con el prestigioso galardón Quisqueyanos para el Mundo "Mujeres del Siglo XXI" por el Ministerio de Relaciones Exteriores de República Dominicana. Este premio, entregado por el ministro Roberto Álvarez, celebra a mujeres dominicanas que están marcando la diferencia en sus campos y redefiniendo el papel de la mujer en la sociedad. Peña, actual CEO de Construger y Studio YP, se destaca por su compromiso con la arquitectura de lujo y su contribución al sector de la construcción a nivel internacional.

Yermys Peña ha dedicado gran parte de su vida a la arquitectura, una pasión que ha transformado en una carrera exitosa. Su enfoque en el diseño y la construcción de villas de lujo para clientes VIP resalta su dedicación a crear espacios únicos y personalizados. Con una trayectoria de más de 60 años en el sector a través de su empresa Construger, Peña ha llevado el nombre de República Dominicana a escenarios internacionales.

Entre sus logros más destacados se encuentran el diseño y la construcción del edificio corporativo Vista 311, que obtuvo la certificación LEED Gold, y el Eco 23 Residences, un edificio

de uso mixto. Además, ha sido seleccionada para liderar el proyecto de sostenibilidad y certificación LEED en Visions Brickell Station, Miami, por el grupo Urban Network Capital Group, y ha participado en proyectos emblemáticos como Edgewater Building y Aventura Harbor en Miami.

En su discurso de aceptación del premio, Peña expresó: "¡Celebro un logro que va más allá de mí! Desde ser la primera piloto de avión comercial hasta escalar el Monte Everest, cada una de nosotras ha demostrado que la valentía y el talento no

tienen límites. Como arquitecta y empresaria en el sector de la construcción, me siento profundamente orgullosa de ser parte de esta valiente generación de mujeres que lideran el camino hacia un futuro sostenible y lleno de posibilidades."

Este reconocimiento no solo celebra los logros personales de Peña, sino que también sirve como una fuente de inspiración para futuras generaciones de mujeres dominicanas. Entre las galardonadas también se encuentran figuras destacadas como Azilde Lissett Nuñez, primera dominicana piloto de avión comercial de gran capacidad; Betzaida Ubri Mateo, primera entrenadora de la selección nacional Sub-17 de Fútbol femenino; y Dayanny De La Cruz, primera dominicana y latina en liderar operaciones de alimentos y bebidas para el Super Bowl en 2019.

El galardón Quisqueyanos para el Mundo "Mujeres del Siglo XXI" es un testimonio del impacto que las mujeres dominicanas están teniendo a nivel global. Yermys Peña, con su innovadora visión en la arquitectura y su firme compromiso con la sostenibilidad, continúa siendo un faro de liderazgo y un ejemplo de cómo la pasión y el talento pueden transformar el mundo.



A portrait of Yasmin Chaljub, a woman with long dark hair, smiling and resting her chin on her hand. She is wearing a white sleeveless blazer over a white top, a large ornate necklace, a bracelet, and a ring. The background is dark.

Yasmin Chaljub

**CEO de I&A Network
y cofundadora de
la marca Liderazgo
Empresarial en Acción**

**Marca Imán alcanzó Best Seller
en Amazon en tres categorías
de negocios y liderazgo**

Yasmin Chaljub, influyente líder empresarial, impulsa la inclusión, liderazgo femenino e innovación en sectores estratégicos como el inmobiliario

Yasmin Chaljub, CEO de I&A Network y cofundadora de la marca Liderazgo Empresarial en Acción, se ha consolidado como una de las figuras más influyentes en el ámbito empresarial y de liderazgo a nivel internacional. Con una trayectoria que abarca más de una década en el sector, Chaljub ha destacado por su enfoque innovador y transformacional en los negocios, liderando iniciativas que promueven la inclusión, el liderazgo femenino y la innovación tecnológica en mercados clave como el inmobiliario.

Además de su sólida carrera como empresaria, Chaljub es reconocida por ser la creadora de la Red de Empresarias en Tenis, una plataforma dedicada a empoderar a mujeres líderes a través del fomento del liderazgo transformacional. Este espacio busca inspirar a empresarias a superar barreras y alcanzar el éxito en sus respectivas industrias.

Recientemente, Chaljub y su equipo en I&A Network lograron un nuevo éxito con la tercera



edición de la conferencia de Liderazgo, Negocios e Inversiones Inmobiliarias, que tuvo lugar en el prestigioso Hotel Noma de New Rochelle, Nueva York. El evento congregó a ejecutivos de renombre, como representantes del Banco de Reservas de la República Dominicana y Cana Rock, y contó con la participación de expertos de primer nivel como Astalicia Rosario, Rosa Jiménez y Mr. Pichón, quienes abordaron temas de actualidad como la transformación digital y las oportunidades de inversión en el sector inmobiliario.

La conferencia no solo se centró en la transferencia de conocimiento, sino que también sirvió como un espacio de networking y formación, donde los asistentes pudieron interactuar y crear



Premium Content



alianzas estratégicas. Para Chaljub, este tipo de eventos son fundamentales para el desarrollo continuo del liderazgo empresarial: "Estamos orgullosos de reunir a tantos expertos y profesionales en un evento como este, que sin duda contribuirá al crecimiento y desarrollo de la industria", afirmó durante su intervención.

Un hito especial en el evento fue la presentación oficial del nuevo libro de Chaljub, titulado "Marca Imán", una guía práctica para construir una marca personal que conecte, lidere y monetice. En esta obra, Chaljub comparte su vasto conocimiento y experiencia en el mundo del emprendimiento, ofreciendo herramientas y estrategias para que los profesionales descubran su autenticidad, se conecten con su audiencia y alcancen sus metas tanto profesionales como personales.

"Marca Imán" ha tenido una gran acogida en el mercado norteamericano, logrando el estatus de Best Seller en Amazon en tres categorías: Negocios y Economía, Mujer y Negocios (KINDLE), y Negocios y Gerencias. Este logro confirma el impacto que la obra está teniendo entre profesionales que buscan destacar en un entorno cada vez más competitivo.

Además, durante el evento, I&A Network reafirmó su compromiso social con la entrega de un cheque de USD \$1,000 a la fundación Kingdom Closer, liderada por Lenin Batista, para financiar 25 becas destinadas a la educación de niños en África.

Yasmin Chaljub sigue marcando la pauta en el liderazgo empresarial, demostrando que con visión y determinación, es posible transformar no solo negocios, sino también vidas.



Premium Content

DONACIÓN

Conferencia Liderazgo Empresarial
Hotel Noma, New Rochelle. NY

PAGUESE A LA
ORDEN DE:

Fundación Kingdom Close

POR CONCEPTO DE: **Contribución Otorgar Becas a Niños**

Gracias por tu donación para cambiar



NEVADA PARTNERS
COMMUNITY LEARNING CENTER



INICIATIVA DOMINICANA EN LAS VEGAS

El Cincinnatus Institute of Craftsmanship, INC. (CIC) lleva a Las Vegas programa de capacitación tecnológica para la inclusión laboral en poblaciones vulnerables

La entidad educativa dominicana Cincinnatus Institute of Craftsmanship, INC. (CIC) anunció el lanzamiento de su Programa de Capacitación en Tecnología para jóvenes en Las Vegas, Nevada, en colaboración con la Plataforma Impact, ONG localizada en este estado norteamericano.

El proyecto, liderado por los empresarios dominicanos Chris Corcino y Dalisa Heredia, cofundadores de CIC, busca empoderar a colectividades vulnerables a través de la educación tecnológica.



La alianza estratégica con Plataforma Impact permitirá ofrecer formación gratuita en desarrollo de software e inteligencia artificial (IA), preparando a los participantes para el futuro del trabajo en el sector tecnológico.

Este innovador programa proporcionará a los estudiantes las herramientas necesarias para mejorar sus competencias digitales, con un enfoque práctico en desarrollo de software e inteligencia artificial. Además, los jóvenes participantes aprenderán a utilizar IA de manera efectiva y adquirirán habilidades esenciales para navegar en un entorno tecnológico en constante cambio.

Plataforma Impact es una organización dedicada a impulsar la transformación social a través de la educación, innovación tecnológica y el desarrollo de habilidades en comunidades vulnerables. Con una sólida trayectoria en la creación de programas educativos que conectan a jóvenes con las últimas tendencias tecnológicas. Asimismo, trabaja en estrecha colaboración con instituciones educativas y empresas del sector tecnológico para ofrecer oportunidades de formación y empleo.

•Una iniciativa con impacto global

El CIC ha sido un referente en la formación técnica de jóvenes tanto en República Dominicana como en Estados Unidos. Con esta nueva iniciativa, la entidad educativa refuerza su compromiso de transformar vidas a través de la educación y la capacitación en tecnología.

Además del programa en Las Vegas, CIC ha impactado comunidades en Villas Agrícolas y Cristo Rey en la República Dominicana, así como en The Bronx, NY, con su programa "AI For Everyone".

Corcino y Heredia lideran la iniciativa junto a María Cruz, directora de CIC y Lirne Colón, COO de la organización educativa. Con el apoyo de Gary Carrier, CEO de Plataforma Impact, están comprometidos con brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para alcanzar el éxito en la era digital.



NIO: Inversiones con impacto positivo

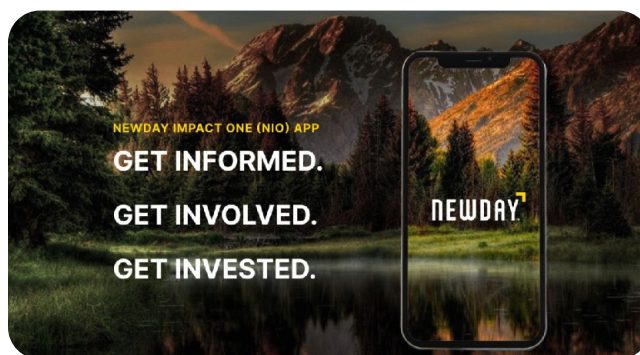
La nueva plataforma de Newday Impact, permite a los usuarios invertir y donar, alineando decisiones financieras con valores ambientales y sociales, en un modelo que fomenta el impacto positivo global.

Durante la Semana del Clima en Nueva York, Newday Impact presentó su innovadora plataforma Newday Impact One (NIO) en un evento con entradas agotadas, destacando sus esfuerzos de colaboración. NIO responde a una creciente demanda de soluciones de inversión que no solo generen retornos, sino también un impacto positivo en el mundo. En una economía global que transita de la extracción hacia la reposición, NIO proporciona una plataforma de mercado que empodera a los inversores a impulsar el cambio.

Lo que distingue a Newday Impact es la capacidad que ofrece a sus usuarios de donar directamente a socios y proyectos a través de la aplicación Newday, una integración única entre inversión y filantropía. Esta combinación ha marcado un punto de inflexión para el crecimiento en el ámbito de la inversión con impacto, algo que aún no se ha logrado en ninguna otra plataforma. Además, la experiencia de usuario en la aplicación es completamente personalizada, diseñada para educar, involucrar y recompensar a los usuarios, fomentando decisiones de inversión conscientes y transformadoras.

Doug Heske, CEO y fundador de Newday Impact, explicó la filosofía detrás de NIO: "Imagina un mundo donde buscar ganancias también conduzca a mejorar el planeta. Hoy, cada dólar invertido representa un voto por tus valores. Puedes elegir apoyar la contaminación o las soluciones, los techos de cristal o la igualdad de género. Las empresas que respaldes se adaptarán y prosperarán según los valores de los inversores. Con NIO, tu dinero no solo puede crecer, sino también crear un impacto positivo".

Heske también destacó la importancia de la acción colectiva para impulsar un verdadero cambio, mencionando que la transformación va más allá de invertir en buenas empresas. Para lograr un cambio significativo, es esencial la participación de los ciudadanos, el gobierno, las instituciones religiosas y las corporaciones.



El enfoque de Newday Impact se amplifica a través de sus asociaciones globales. Georgine Badiel, fundadora de la Fundación Georgine Badiel, explicó cómo esta colaboración ha impactado en su comunidad: "Trabajar con Newday ha permitido que nuestra comunidad acceda a agua potable limpia y que las mujeres se formen como ingenieras, capacitadas para mantener su propio sistema de agua. Este es el tipo de impacto directo que buscamos crear junto a Newday".

La plataforma NIO está basada en los principios de inversión directa y desintermediación, ofreciendo una solución tecnológica accesible para cualquier persona que desee formar parte de un cambio global. Los usuarios pueden invertir en ideas innovadoras y resultados transformadores que anteriormente eran inalcanzables.

Una de las características más destacadas de NIO es su cartera de impacto, que abarca seis pilares fundamentales: acción climática, calidad del agua y salud de los océanos, calidad del aire, agricultura regenerativa y salud del suelo, equidad humana y preservación de la biodiversidad.

Según Newday Impact, "NIO es una plataforma de acción colectiva que invita a todos a ser parte del cambio, conectando la conciencia con la acción para crear un mundo mejor".

Innovación y liderazgo educativo en Manhattanville

Reconocen al Dr. Frank D. Sánchez, por su liderazgo inclusivo y su dedicación a la diversidad en la educación superior.



Franc D. Sánchez, Ph.D., decimoquinto presidente de la Universidad de Manhattanville y primer presidente latino de la institución, ha sido distinguido con el Premio Trailblazer otorgado por la Cámara de Comercio Hispana de Westchester (WHCC). Este reconocimiento honra su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, valores que han marcado su trayectoria en la educación superior.

"Es un honor recibir este reconocimiento por parte de la Cámara de Comercio Hispana de Westchester", expresó el Dr. Sánchez. "Me siento orgulloso de liderar una universidad que valora la diversidad y que continúa proporcionando a sus estudiantes, especialmente a los latinos, una educación de calidad y un fuerte sentido de comunidad. Actualmente, el 40 por ciento de nuestros nuevos estudiantes son latinos, y estamos comprometidos a seguir apoyando su éxito".

Michael Dunn, presidente de la junta directiva de la Universidad de Manhattanville, destacó la labor del Dr. Sánchez, afirmando: "El presidente Frank Sánchez ha sido un líder transformador para nuestra universidad, defendiendo la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los aspectos. Su reconocimiento con el Premio Trailblazer es un claro reflejo de su

dedicación a nuestra comunidad y su liderazgo visionario. Agradecemos profundamente a la Cámara de Comercio Hispana de Westchester por esta distinción".

Sonia Montano, presidenta de la WHCC, también elogió al Dr. Sánchez: "Es un honor para nosotros reconocer la trayectoria y el impacto del Dr. Sánchez. Su trabajo es un ejemplo brillante de la misión de nuestra Cámara, y es un líder destacado en la educación del condado de Westchester".

La Cámara de Comercio Hispana de Westchester, fundada en 1988, es la principal organización empresarial hispana del condado, dedicada a promover el crecimiento económico y el desarrollo profesional de los hispanos en la región. A lo largo de los años, la WHCC ha sido una plataforma clave para conectar a profesionales y empresas hispanas, respondiendo a las necesidades de una comunidad empresarial en constante crecimiento.

El Dr. Sánchez asumió la presidencia de Manhattanville en julio de 2023, tras su destacado paso por Rhode Island College (RIC), donde fue presidente de 2016 a 2022. Durante su gestión en RIC, la institución se destacó por su ascenso en la clasificación de movilidad social de "US News and World Report", alcanzando

el segundo lugar entre las instituciones públicas de Nueva Inglaterra. Bajo su liderazgo, la diversidad estudiantil creció significativamente, fortaleciendo su compromiso con la inclusión y el éxito académico.

En Manhattanville, el Dr. Sánchez ha impulsado el crecimiento de la matrícula estudiantil, la evolución de la universidad y ha sido reconocido por su innovación curricular, su enfoque en el aprendizaje experiencial y el desarrollo de la fuerza laboral. Manhattanville ha recibido múltiples premios y distinciones, entre ellos el reconocimiento de "US News and World Report" por su diversidad étnica, y ha sido designada como Institución al Servicio de los Hispanos por el Departamento de Educación de EE. UU., un testimonio de la rica diversidad de su población estudiantil.

Además de su rol en Manhattanville, el Dr. Sánchez es miembro del Grupo Asesor de Cancilleres/Presidentes de la División III de la NCAA y participa en iniciativas como College Presidents for Civic Preparedness. Su liderazgo sigue impactando no solo a la comunidad universitaria, sino también a la empresarial y cívica de Westchester, contribuyendo al avance de la educación inclusiva y de calidad.

Reconocimiento nacional al Consejo Empresarial

Este premio resalta su compromiso con las mejores prácticas y un sólido crecimiento en miembros e ingresos.

El Consejo Empresarial del Estado de Nueva York Inc. ha sido reconocido con el Premio a la Cámara Estatal del Año 2024 por la Asociación Nacional de Cámaras Estatales (NASC). Este prestigioso galardón es otorgado a una cámara de comercio estatal que se destaca por implementar las mejores prácticas, brindar servicios excepcionales y obtener resultados sobresalientes para sus miembros. La NASC es una organización de alcance nacional que agrupa a cámaras de comercio estatales de todo Estados Unidos, y su premio anual es uno de los más importantes en el ámbito empresarial y de comercio a nivel estatal.

Este reconocimiento al Consejo Empresarial del Estado de Nueva York llega tras un año de logros notables, en el que la organización no solo registró un crecimiento récord en el número de nuevos miembros, sino que también experimentó un aumento significativo en sus ingresos. Además, durante el año 2023, el Consejo jugó un papel crucial en la promoción de iniciativas legislativas que han sido clave para mejorar el clima empresarial en el estado de Nueva York.

Heather Mulligan, presidenta y directora ejecutiva del Consejo Empresarial del Estado de Nueva York, expresó el orgullo y la satisfacción de todo su equipo al recibir este premio. “Nos sentimos orgullosos y honrados de haber sido elegidos para este premio después de una sesión de promoción legislativa de 2023 muy sólida y exitosa, y un año récord tanto en nuevos miembros como en ingresos”, comentó Mulligan. Ella destacó que este reconocimiento no habría sido posible sin el compromiso y dedicación del personal del Consejo Empresarial, quienes trabajan incansablemente para ofrecer el mejor servicio a sus miembros. “Nuestro equipo es el motor detrás de nuestro éxito. Ellos continúan sirviendo con orgullo a nuestros miembros todos los días, mientras promueven nuestra misión de crear un mejor clima empresarial en el estado de Nueva York”.



El Consejo Empresarial del Estado de Nueva York ha sido un defensor incansable del crecimiento económico, el desarrollo empresarial y la mejora de las condiciones para los negocios en todo el estado. Desde su fundación, ha trabajado estrechamente con el gobierno estatal y local para influir en políticas que favorezcan a las empresas y fomenten la competitividad. Este premio no solo es un testimonio de su éxito reciente, sino también de su larga trayectoria de liderazgo en la comunidad empresarial.

Durante el año pasado, el Consejo no solo aumentó su membresía y sus ingresos, sino que también amplió sus servicios y programas para apoyar a sus miembros en áreas críticas como la innovación, la sostenibilidad y la adaptación a los cambios normativos. Estas iniciativas han ayudado a las empresas a mantenerse competitivas en un entorno en constante cambio y les han proporcionado las herramientas necesarias para prosperar.

El reconocimiento como Cámara Estatal del Año refuerza el compromiso del Consejo Empresarial del Estado de Nueva York con sus miembros y su misión de construir un entorno empresarial más favorable. Este premio servirá como un recordatorio de los logros alcanzados y motivará al equipo a seguir avanzando hacia nuevas metas, siempre enfocados en fortalecer el ecosistema empresarial del estado.



Optimización del comercio electrónico

La integración de TrueCommerce con Walmart Marketplace, facilita el intercambio automatizado de datos clave para optimizar la gestión de pedidos, inventarios y clientes.

TTrueCommerce, proveedor global de soluciones omnicanal para la conectividad e integración de socios comerciales y de la cadena de suministro, ha anunciado su integración con Walmart Marketplace. Esta nueva asociación permitirá a los vendedores de Walmart optimizar la gestión de sus pedidos y acelerar el crecimiento de sus negocios dentro de una de las plataformas de comercio electrónico de mayor crecimiento a nivel global. A través de esta integración, TrueCommerce facilita el intercambio automático de datos clave relacionados con pedidos, clientes, inventarios y cumplimiento, conectando de manera eficiente a Walmart.com con los sistemas empresariales de sus clientes, como ERP, 3PL, o sistemas de gestión de envíos y almacenes.

Según Ryan Tierney, vicepresidente sénior de productos de TrueCommerce, “nuestra integración con Walmart Marketplace representa una expansión significativa en nuestras capacidades de comercio electrónico”. Además, Tierney señaló que esta colaboración permite a los clientes de TrueCommerce gestionar sin complicaciones la disponibilidad del inventario y procesar pedidos dentro de Walmart, una de las plataformas minoristas más grandes del mundo. “Esta integración no solo aumenta el potencial de crecimiento para empresas de todos los tamaños, sino que también está alineada con nuestra misión de conectar e integrar a todos los actores de la cadena de suministro, lo que facilita a nuestros clientes alcanzar a millones de nuevos compradores a través de la confianza y el alcance de la marca Walmart”, afirmó Tierney.

La plataforma de TrueCommerce proporciona soluciones que aceleran y simplifican el procesamiento de pedidos, al mismo tiempo que optimizan el uso de los sistemas ERP. Al integrar de manera eficiente los procesos logísticos y de inventario, los clientes de TrueCommerce pueden ofrecer entregas más rápidas, aumentar la visibilidad de su inventario y mantener a los clientes informados en tiempo real sobre el estado de sus envíos.

La nueva integración entre TrueCommerce y Walmart Marketplace permite a las empresas beneficiarse de varias ventajas clave, como la automatización de procesos en todas las plataformas, lo que agiliza el intercambio de datos cruciales entre el sistema ERP de la empresa y Walmart. Con esta automatización, se optimiza la gestión de datos sobre pedidos, cumplimiento e inventarios, eliminando la necesidad de realizar procesos manuales que pueden ser lentos o propensos a errores.

Además, la integración ofrece una gestión centralizada basada en la web para todas las transacciones del marketplace. Esto simplifica la administración de múltiples portales y procesos, permitiendo a los usuarios gestionar todo de manera eficiente desde una única ubicación, sin importar dónde se encuentren.

Una de las características más destacadas de esta solución es la integración integral de las transacciones. Esta herramienta garantiza que las empresas puedan manejar todos los aspectos relacionados con los pedidos entrantes de Walmart Marketplace, la gestión del inventario y los cumplimientos salientes de manera fluida, sin interrupciones o demoras.

Finalmente, TrueCommerce también facilita la incorporación de nuevos clientes sin complicaciones. Esta capacidad es esencial para aquellos vendedores que buscan aumentar su base de clientes dentro de Walmart Marketplace. La creación de nuevos perfiles de clientes se simplifica al vincular los pedidos entrantes con el sistema comercial del vendedor, lo que permite un crecimiento continuo y eficiente de la base de datos de clientes.

Con esta integración, TrueCommerce demuestra su compromiso de ofrecer herramientas innovadoras que simplifiquen las operaciones empresariales y fomenten el crecimiento a través de la automatización y la conectividad con plataformas de comercio electrónico líderes como Walmart Marketplace.

Alianza estratégica moderniza empleo público

La Proof of Workforce Foundation (POWF) y Careers In Government Inc. (CIG) se han unido para revolucionar el empleo en el sector público mediante la integración de Bitcoin.



Con la intención de revolucionar el empleo en el sector público, una nueva alianza estratégica apuesta por la integración de Bitcoin en los paquetes de compensación y beneficios de los empleados gubernamentales. La Proof of Workforce Foundation (POWF) y Careers In Government Inc. (CIG) son las organizaciones detrás de esta iniciativa, cuyo propósito es atraer talento, mejorar la seguridad financiera y fomentar la innovación en las prácticas laborales. Con más de 25 años de experiencia en contratación gubernamental, CIG aporta su liderazgo en diversidad y marketing, mientras que POWF se enfoca en promover la adopción de Bitcoin como herramienta clave para modernizar el sector público.

Una de las principales áreas de enfoque de esta alianza es la integración de Bitcoin en los paquetes de compensación del sector público, incluyendo salarios e incentivos. Esta fase inicial servirá como prueba para evaluar cómo se puede implementar Bitcoin de manera efectiva en la estructura salarial pública. Los conocimientos adquiridos ayudarán a desarrollar un modelo escalable que podrá ser adoptado por entidades gubernamentales en todo el país.

Además de los beneficios financieros, la colaboración se centrará en ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y educativo relacionadas con Bitcoin, mejorando la alfabetización financiera de los empleados del sector público. POWF, una organización sin fines de lucro que promueve el uso de Bitcoin a través de la educación y la defensa, liderará este esfuerzo. Con su enfoque en apoyar a trabajadores, sindicatos, fondos de pensiones y municipios, POWF busca proporcionar un entorno en

el que empleados y empleadores del sector público puedan aprovechar esta innovadora tecnología sin costo adicional.

La asociación también incluye campañas de concientización y marketing para promover las ventajas de Bitcoin en el sector público. Esto incluye programas de capacitación personalizados que facilitarán la transición hacia la adopción de Bitcoin tanto para los empleadores como para los empleados, asegurando que comprendan y se beneficien plenamente de esta nueva forma de compensación.

Dom Bei, fundador de Proof of Workforce Foundation, expresó su entusiasmo por la iniciativa: “Estamos emocionados de colaborar con Careers In Government para promover la adopción de Bitcoin en el sector público. Esta alianza representa un avance significativo hacia la modernización del empleo gubernamental, permitiendo a los empleadores y empleados aprovechar los beneficios de esta tecnología innovadora”.

Michael y Corey Hurwitz, fundadores de Careers In Government, destacaron el impacto positivo que esta colaboración tendrá en el sector público: “La integración de Bitcoin no solo atraerá y retendrá a los mejores talentos, sino que también promoverá la alfabetización financiera y la inclusión, alineándose con nuestra misión de conectar a personas talentosas con carreras significativas”.

Con más de 11.000 anuncios de empleo activos y acceso a 40 millones de solicitantes de empleo cada mes, Careers In Government garantiza que las vacantes tengan máxima visibilidad. Su plataforma atrae a 750.000 candidatos del sector público mensualmente y llega a más de 15 millones de usuarios a través de redes sociales. Además, su servicio pionero de marketing de diversidad asegura que las ofertas de empleo alcancen a una amplia audiencia, promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo.

Esta alianza tiene el potencial de transformar el empleo en el sector público, promoviendo tanto la seguridad financiera como la innovación a través del uso de Bitcoin.



CRISIS MIGRATORIA EN USA

Carla Reyna

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO: NAVEGANDO EN UN MAR DE CAMBIOS

Thony da Silva Romero

Managing Partner- CEO de PIZZOLANTE

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

Trabajo Híbrido: ganando tracción

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

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

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

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

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

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

Transformación Digital: Una dimensión sin fronteras

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

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

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

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

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

Diversidad e Inclusión: Un Imperativo Estratégico

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

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



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

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

El reto hacia adelante

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

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



AGILIDAD ZEN: UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Arianna Martínez Fico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Agilidad Zen se caracteriza por:

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

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

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

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

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

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



¿PORQUE LOS AUDITORES NO DETECTAN EL FRAUDE EMPRESARIAL?

Christopher Niquén

Especialista en gestión de personas

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

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

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

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

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

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

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



LIDERAZGO CONTRA LOS SESGOS

Ismael Cala

Periodista, escritor,
motivador y conferencista
inspiracional y empresarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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



LA NECESIDAD DE UN LÍDER QUE CONSTRUYA EN LA COMPLEJIDAD

Gustavo dos Santos

Director General HUMAN STADIUM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPO CUMBRE 2024

FACTOR DE ÉXITO

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

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

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



RD DESTINO DE INVERSIÓN

BIVIANA RIVEIRO
Directora ejecutiva
ProDominicana.

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

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





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

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

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



EMMANUEL PUGA: Empresario mexicano y fundador de Great Plan.

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

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

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



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

Tiene un MBA en Marketing y Tecnologías Innovadoras por el Rochester Institute of Technology. Además, es experto en áreas como la transformación digital, el eCommerce, la experiencia del cliente y la optimización de indicadores clave de rendimiento (KPIs). A lo largo de su carrera, ha trabajado en diversos sectores, como tecnología, retail, banca y educación.

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



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

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



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

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

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



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

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





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

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





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

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

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



LIDERAZGO EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

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

ROBERTO DESPRADEL

Gerente General de Despradel & Asociados, DASA.



EXPO 2024
FACTOR DE ÉXITO

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

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

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



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

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



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

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



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

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



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

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



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

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

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

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



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

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



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

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



ANDRÉS SILVA ARANCIBIA: MBA. Divulgador tecnológico y estrategia digital

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



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



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

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



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

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





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

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

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



PRÓXIMAMENTE
conoce el

RANKING
TOP + América
2024
EMPRESAS CULTURALMENTE PODEROSAS

y descubre cómo las
EMPRESAS
CULTURALMENTE
PODEROSAS
están **TRANSFORMANDO**
el panorama empresarial

¡Espéralo muy pronto!

